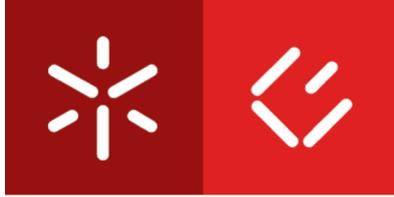


**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Isabel Marques Cardoso

**A Precariedade Laboral e as Novas  
Formas de Trabalho: Impacto no  
Indivíduo e nas Organizações**





**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Isabel Marques Cardoso

**A Precariedade Laboral e as Novas  
Formas de Trabalho: Impacto no  
Indivíduo e nas Organizações**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### *Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações  
CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## **AGRADECIMENTOS**

Mais uma etapa chegou ao fim. Contudo, dita um novo começo.

Foram longos meses, nos quais o vosso apoio foi fundamental. Não quero ser injusta nos agradecimentos, mas sinto que em primeiro lugar devo agradecer a mim própria. Não o faço por egoísmo. Faço-o por me respeitar e por nestes últimos meses ter descoberto que a pessoa mais importante da minha vida sou eu. Assim sendo, obrigada.

À minha família, os de sangue e os de coração, que suportaram as minhas mudanças constantes de humor, os meus pedidos “Podes ver ler e ver se faz sentido?”, os momentos menos bons e as conquistas. Esta também é vossa.

À minha Bárbara, pelo enorme pilar que foi e continua a ser. Nunca existirão palavras para te agradecer. Se cheguei até aqui, também o devo a ti.

Às minhas “Mestres, quase mestres” pelo companheirismo e acima de tudo amizade. Todos os desabafos, paranoias, risos e abraços culminaram neste grupo fantástico que temos e que decerto perdurará no tempo.

A todos os entrevistados, obrigada pela vossa paciência e pela vossa disponibilidade imediata em participar neste estudo. Sem vocês não seria possível.

À Professora Regina, pelo profissionalismo e vontade de partilhar conhecimento que demonstrou ao longo de todo o mestrado.

Por fim, a todos aqueles com quem tive a felicidade de me cruzar e que fizeram perceber que um dos meus propósitos de vida é fazer-vos felizes, nem que seja com um simples sorriso.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

*“Empowerment is something someone gives  
you.  
Self leadership is what you do to make it  
work.”*

**Ken Blanchard**

(in “Self Leadership and The One Minute  
Manager”).

# **A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações**

## **RESUMO**

As inovações introduzidas nos processos produtivos trouxeram a necessidade de adaptação em vários níveis, sobretudo nas relações laborais.

O presente estudo pretende perceber as perceções dos dois sujeitos das relações laborais, trabalhadores e empregadores, relativamente à precarização dos vínculos de trabalho, assim como à flexibilização das formas de trabalho.

Inicialmente, a revisão de literatura, que evidenciou vantagens e desvantagens associadas a esta temática, permitiu a criação de guiões de entrevista a serem aplicadas a grupos de indivíduos com determinadas características. Foram entrevistados dois grupos de indivíduos portugueses, sendo o primeiro grupo constituído por indivíduos cuja situação laboral compreenda condições precárias, associadas à flexibilização laboral e o segundo grupo constituídos por indivíduos pertencentes às chefias de organizações cuja força de trabalho fosse parcial ou totalmente constituída por indivíduos cuja situação laboral representasse presença de precariedade.

A análise dos dados recolhidos evidencia que decorrem tanto desvantagens como vantagens da presença de precariedade e/ou flexibilização laboral para ambos os grupos. Contudo, estas vantagens e desvantagens são subjetivas, uma vez que para diferentes indivíduos, as vantagens e desvantagens nem sempre são as mesmas. Assim sendo, existe uma necessidade de adaptação entre o posto de trabalho e o trabalhador, na medida em que cada indivíduo deverá perceber, em cada fase da sua vida, qual o tipo de trabalho mais adequado à sua situação, sem esquecer os prós e contras associados. Por outro lado, cabe aos empregadores facilitar aspetos como a integração do trabalhador na organização, de forma a que a contratação do trabalhador não acarrete perdas de produtividade ou rentabilidade para a organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregadores; Flexibilização; Precariedade; Trabalhadores; Trabalho Precário.

# **Precarious Labour and New Forms of Employment: Impact upon the individual and organizations**

## **ABSTRACT**

The innovations introduced in the productive process have risen the necessity of adaption on multiple levels, specifically on labour relations.

This paper aims to understand the perceptions of both spheres of labour relations, those of employers and those of employees, regarding the precariousness of employment relationships, as well as the flexibility of working methods.

Initially, the literature review, which highlighted the pros and cons of this subject, allowed to create interview scripts which were applied to groups of individuals with certain characteristics. Two groups of Portuguese individuals were interviewed, being the first composed of individuals with precarious jobs conditions, associated with labour flexibility, and the second formed by individuals with leadership positions in organizations which workforce was partially or fully constituted by individuals with precarious job conditions.

The data analysis showed there are both cons and pros related to the presence of precarity and/or labour flexibility for both groups. However, these advantages and disadvantages are subjective since, for different individuals, they may not overlap. On the one hand, the need for adaptation between the job position and the employee is needed, considering each individual will realize, at each stage in his/her life, which job suits him/her best, taking into account the correspondent pros and cons. On the other hand, employers must facilitate the employee's integration in the organization, in a way that its hiring does not come with productivity or profitability losses for the organization.

**KEYWORDS:** Employees; Employers; Flexibility; Precarious Work; Precarity.

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE SIGLAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1. Objetivos do estudo .....	13
1.2. Estrutura do trabalho .....	14
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>15</b>
2.1. Precariedade laboral: o caminho até ao neoliberalismo .....	15
2.1.1. O liberalismo clássico .....	15
2.1.2. Keynes e o <i>welfare state</i> .....	17
2.1.3. O estado democrático de direito, a democracia e o neoliberalismo .....	18
2.2. Precariedade, precariedade laboral e trabalho precário.....	20
2.2.1. A precariedade laboral e a nova classe “preariado” .....	21
2.2.2. Tipos e formas de trabalho precário .....	24
2.2.3. A precariedade laboral em Portugal .....	26
2.3. As novas formas de trabalho .....	29
2.3.1. O conceito de flexibilização .....	30
2.3.2. O sistema de flexigurança .....	32
2.3.3. Informalização, casualização e contratualização.....	35
2.3.4. As desvantagens da utilização do trabalho precário, enquanto associado ao conceito de flexibilização.....	37
2.3.5. As vantagens da utilização do trabalho precário, enquanto associado ao conceito de flexibilização .....	39
<b>3. QUADRO METODOLÓGICO .....</b>	<b>41</b>
3.1. Metodologia qualitativa.....	41
3.2. O método de recolha de dados .....	42
3.3. O instrumento de recolha de dados .....	43
3.4. O procedimento de recolha de dados .....	45
3.5. Amostra .....	45
3.5.1. Caracterização da amostra.....	46

<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
4.1. GRUPO A – TRABALHADORES.....	50
4.1.1. O motivo para a existência do vínculo precário .....	50
4.1.2. Vantagens associadas ao trabalho precário e flexibilização do trabalho.....	52
4.1.3. Desvantagens associadas ao trabalho precário e flexibilização do trabalho .....	54
4.1.4. A coexistência de trabalhadores com diferentes vínculos .....	59
4.2. GRUPO B – EMPREGADORES .....	61
4.2.1. O motivo para o trabalho precário.....	61
4.2.2. Vantagens e desvantagens da precarização e flexibilização do trabalho.....	63
4.2.3. A coexistência com trabalhadores com vínculos permanentes .....	69
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>72</b>
5.1. Conclusões finais.....	72
5.2. Limitações do estudo e pistas para investigação futura.....	73
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>88</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

**Tabela 1.** Caracterização dos participantes do Grupo A..... 47

**Tabela 2.** Caracterização dos participantes do grupo B..... 49

## ÍNDICE DE SIGLAS

CCE – Comissão das Comunidades Europeias

CRP – Constituição da República Portuguesa

GATT – *General Agreement on Tariffs and Trade*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

RH – Recursos Humanos

*SER* – Standard Employment Relationship

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é visto como um elemento de relevo, entre outros aspetos, na manutenção da saúde dos indivíduos. Este reflete-se ao nível socioeconómico, assim como na criação e desenvolvimento de uma identidade e de autoestima, para além de possibilitar que o indivíduo se sinta integrado numa sociedade, tendo uma vida e relações interpessoais fora do seu ambiente familiar (La Montagne, 2010). Na sociedade ocidental, este aparece não apenas enquanto forma de obter uma remuneração, mas sim enquanto um elemento de socialização, de criação de identidade, de equilíbrio psicológico e de criação de ritmos de vida (Sá, 2010).

O fenómeno da globalização foi introduzindo diversas mudanças em vários domínios da sociedade, sobretudo ao nível do trabalho. O número de trabalhadores com contratos de trabalho atípicos, sobretudo contratos temporários e em tempo parcial, aumentou, criando mesmo uma tendência. Se por um lado tal significa que as organizações e a respetiva força de trabalho estão cada vez mais flexíveis e adaptáveis à volatilidade dos mercados, por outro lado significa, na generalidade, um aumento da insegurança, através de uma menor proteção laboral dos trabalhadores, comparativamente aos trabalhos dito tradicionais (Gallie, 2013). As inovações e mudanças introduzidas nos mercados fazem com que estes procurem trabalhadores cada vez mais qualificados, abertos a novas experiências e multifuncionais (Araújo & Morais, 2017).

A globalização dos mercados e dos capitais, aliada à tentativa e pressão constantes da minimização dos custos laborais tem como consequência sobretudo a diminuição do número de trabalhadores com contratos de trabalho permanente, assim como a deslocalização das unidades de produção para zonas onde os custos associados ao trabalho são mais baixos, nomeadamente os custos salariais (Kovács, 2003).

A crescente preocupação e discussão em torno da precariedade laboral justifica-se pela evolução deste fenómeno. Segundo dados recentes do INE<sup>1</sup> (2019), um em cada 5 trabalhadores é alvo de trabalho precário. Apesar da faixa etária dos jovens com menos de 25 anos ser a mais afetada, com 90% de trabalhadores em situação precária, este

---

<sup>1</sup> Dados consultados no Portal do INE, em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0006418&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006418&contexto=bd&selTab=tab2), a 30 de agosto de 2019.

fenómeno tem-se alastrado às restantes faixas etárias, atingindo, de igual forma, diversos grupos sociais, que outrora apresentavam empregos estáveis.

A falta de representação social dos trabalhadores permite uma maior marginalização e vulnerabilidade dos mesmos às mãos das entidades empregadoras (Arnold & Bongiovi, 2013). Contudo, há evidência de que a existência de novas formas de trabalho poderá trazer benefícios, por permitir oportunidades de trabalho a um número mais alargado de indivíduos (Burawory, 2010).

### **1.1. Objetivos do estudo**

O intuito deste estudo é analisar os efeitos do trabalho precário na sociedade, tanto na esfera dos empregadores, como na esfera dos trabalhadores. Para tal, é necessário abordar conceitos atuais como o de precariedade, distinguindo precariedade laboral de trabalho precário, fortemente presentes nos discursos e preocupações de académicos e gestores. As novas formas de trabalho utilizadas na sociedade atual presumem, principalmente, uma flexibilização do trabalho, que tem os seus efeitos negativos e positivos, mas que caracteriza grande parte dos trabalhos e vínculos laborais existentes. Assim, este estudo pretende contribuir para o conhecimento científico desta área de investigação, podendo em última instância perceber como os efeitos menos positivos da precariedade laboral poderão ser canalizados de forma positiva ou até mesmo de que modo poderão ser contornados.

A questão de investigação que constitui o ponto de partida da presente dissertação é: quais são os efeitos da precariedade e das novas formas de trabalho em contexto organizacional? O objetivo de estudo será então o impacto da precariedade e das novas formas de trabalho nos indivíduos e nas organizações e ainda perceber que repercussões poderão existir ao nível da qualidade de vida destes trabalhadores, no que concerne a questões familiares e socioeconómicas. Pretende-se, com este estudo, perceber se a utilização das novas formas de trabalho (fortemente associadas à precarização) também pode trazer aspetos negativos para as organizações e aspetos menos negativos para os indivíduos. Para tal, o estudo visa analisar o ponto de vista tanto dos trabalhadores, como das organizações, mais concretamente de trabalhadores cujo regime de emprego passe

por tempo parcial ou integral, cuja forma de trabalho passe por turnos, trabalho à chamada, trabalho à hora ou regime de teletrabalho.

## **1.2. Estrutura do trabalho**

A dissertação encontra-se dividida em cinco capítulos. No primeiro capítulo, é introduzido o tema, expostos os objetivos do estudo e apresentada a estrutura da dissertação.

No segundo capítulo, da revisão de literatura, pretende-se expor as ideias e contributos que têm sido publicados, ao logo da história, acerca deste tema, desde definições gerais, atualização e adaptação de conceitos às mudanças na sociedade e alguns dados e conclusões provenientes de estudos empíricos, sendo estes tanto qualitativos, como quantitativos. A revisão de literatura remete-nos para a existência de precariedade nas relações laborais e do surgimento de novas formas de trabalho, assim como as vantagens e desvantagens que destas advêm.

No terceiro capítulo, é apresentado o estudo empírico, nomeadamente a metodologia utilizada, o tipo de amostra e a caracterização da mesma, assim como os instrumento de recolha de dados e a forma como estes foram utilizados.

O quarto capítulo diz respeito à análise e conseqüente discussão dos dados obtidos, de acordo com os procedimentos explicados no capítulo anterior. É analisada a escolha da amostra, é caracterizada a situação laboral dos trabalhadores e as perceções que estes têm quanto à sua função e respetivo ambiente de trabalho, juntamente com as perceções dos empregadores quanto a questões relacionadas com a existência de trabalhadores em situações mais ou menos precárias e o desempenho das suas funções.

No quinto, e último capítulo, são apresentadas as considerações finais. Estas englobam os contributos principais do estudo em causa para o conhecimento científico, as limitações que surgiram durante o estudo e possíveis pistas para investigações futuras.

De seguida, surge a lista de referências bibliográficas, utilizadas ao longo da dissertação, à qual sucede os instrumentos de recolha de dados, nomeadamente os dois guiões de entrevista utilizados.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1. Precariedade laboral: o caminho até ao neoliberalismo**

Para compreendermos a existência de precariedade laboral na sociedade atual, é necessário perceber a evolução da economia e da sociedade até aos dias de hoje. A sociedade global foi sofrendo ao longo dos anos várias mudanças fundamentais, quer a nível económico, político e social (Lima, 2001).

Quanto à organização política, consideramos três paradigmas básicos: o Estado de Direito, também apelidado de Estado Liberal, o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) e o Estado de Direito Democrático (Maulaz, 2010).

#### **2.1.1. O liberalismo clássico**

Tudo começa com o Estado de Direito, também conhecido como Estado Liberal. O princípio base deste tipo de organização política é a legalidade, pelo qual tudo se rege. Este tem por base as ideias fundamentais de Montesquieu (1900) e Locke (1998).

O Estado de Direito assenta na ideia de que existem direitos fundamentais e da necessidade de um equilíbrio entre os diferentes poderes, como explicado no princípio dos três poderes de Montesquieu, independentes entre si: o poder executivo, o poder legislativo e o poder judiciário, conseguindo o Estado, desta forma, defender os interesses e liberdades fundamentais dos indivíduos, opondo-se ao poder da realeza (Magnoli, 2013). Ao poder legislativo diz respeito a elaboração das leis, competindo-lhe a supremacia. O poder executivo deve pôr em prática as leis elaboradas e aprovadas “garantindo a certeza e a segurança jurídicas e sociais, internas e externas, na paz e na guerra” (Cattoni, 2002). Quanto ao poder judiciário, este tem o dever de apreciar e julgar os acontecimentos segundo um conjunto de leis, redigidas pelo Legislativo.

Quando nos referimos ao liberalismo (Stewart Jr., 1988), consideramos um Estado onde se defende a não interferência deste na economia, de forma a que a economia se autorregule. Este regime surge para se opor ao regime mercantilista, onde o Estado, que se assumia quer sob a forma de monarquia, quer sob a forma de república, tinha poder

para intervir na economia, promovendo o desenvolvimento e possibilitando a redistribuição da riqueza, assumindo que para alguém ganhar, um outro alguém tinha de perder. No liberalismo, o propósito é a redução da pobreza, propondo para isso a liberdade, estando englobadas tanto a liberdade económica como a liberdade política. Este assume que as pessoas preferem a riqueza e abundância, em detrimento da pobreza, e assegurando a maior produtividade do trabalho humano, faz com que seja do interesse dos indivíduos. Assenta ainda na ausência de coerção de indivíduos para com indivíduos, sendo que a ninguém é permitido recorrer à força ou fraude para obrigar alguém a fazer algo contra a sua vontade. Os princípios gerais do liberalismo consistem na cooperação social, igualdade perante a lei, ausência de privilégios para uma ou mais classes, respeito dos direitos individuais, assim como para com as minorias, responsabilização individual dos atos de cada indivíduo e na liberdade de entrada no mercado (Mendes, 2018).

Associado ao liberalismo surgiu o conceito de capitalismo, que permitiu gerar uma riqueza sem precedentes. Segundo Ménard (1990), o capitalismo é um sistema económico que engloba quatro características principais: o direito de propriedade ser reconhecido a qualquer pessoa pública, privada, física ou moral que o adquira, podendo usar o bem, aliená-lo e frutificá-lo; existir liberdade de troca e de contrato; existir liberdade de trabalho, podendo um indivíduo escolher a sua profissão e/ou empregar quem quiser; existir liberdade de estabelecimento de negócio, ou seja, qualquer indivíduo pode fundar uma empresa. Rand (1967) também afirma que numa sociedade capitalista um indivíduo ou grupo de indivíduos poderá vir a utilizar força física contra outros e que a única função do governo será a de proteger e defender os direitos dos indivíduos. De acordo com a lógica capitalista, os indivíduos lidam entre si através de trocas voluntárias, ou seja, se escolherem fazer negócios é necessário que exista cooperação (Locke, 2007).

Assim, o capitalismo assume confiança no mecanismo de mercado, isto é, acredita que este determina a distribuição, reparte os recursos e estabelece os níveis de rendimento, salários, rendas e lucros por entre as várias classes sociais (Lekachman & Van Loon, 1982).

É graças a estas ideias liberais, ainda hoje presentes na sociedade, que permitem que os países tenham um nível superior de crescimento económico, um rendimento *per capita* mais elevado, assim como um nível de desenvolvimento humano superior (Fenner, 2016).

### 2.1.2. Keynes e o *welfare state*

Outra forma de organização política é o Estado de Bem-Estar Social, conhecido como *Welfare State*, associado ao modelo Keynesiano (Thane, 1996). Este surge quando o Estado abandona o papel não intervencionista para assumir uma postura na qual se torna um agente do desenvolvimento e da justiça social, opondo-se ao até então defendido, liberalismo económico. O Estado de Bem-Estar pressupõe acumulação de riqueza e propriedade privada, assim como a democracia. O mercado, autorregulando-se, tenderá a acentuar as diferenças entre os indivíduos.

O *Welfare State* assenta em três princípios base, sendo eles a segurança social, a ampliação de oportunidades de emprego e renda e a ampliação das políticas sociais, de redistribuição e recompensa. Segundo Marshall (1950), estes três princípios levariam à “Cidadania Social”, assente em direitos adquiridos e num padrão social mínimo que o Estado deveria assegurar aos seus cidadãos.

Harvey (2008) afirma que a política redistributiva, o controlo sobre a livre mobilidade de capital, a ampliação dos gastos públicos, a criação do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), a intervenção ativa do estado na economia e um grau de planeamento ao nível do desenvolvimento, estão relacionados com taxas de crescimento significativamente elevadas. As políticas fiscais e monetárias keynesianas permitiram ainda controlar o ciclo de negócios, levando assim à criação de uma economia social e moral, através da existência de um Estado intervencionista.

A partir da década de 70, começaram a surgir evidências de que este sistema já não era totalmente benéfico. Surge uma crise fiscal, que aliada à recessão económica e à desaceleração do crescimento económico, davam espaço à crítica dos liberais, que afirmavam que a teoria económica que defendiam seria a única alternativa no combate à crise instaurada quase mundialmente (Leme, 2010).

### **2.1.3. O estado democrático de direito, a democracia e o neoliberalismo**

O Estado Democrático de Direito emerge da evolução do Estado de Direito, introduzindo no mesmo alterações quanto a instrumentos democráticos, que permitem a participação do povo no exercício do poder, como é o caso da escolha dos seus representantes políticos. O Estado Liberal é incapaz de abordar as desigualdades sociais inerentes à sociedade atual. Esta é uma das funções do estado democrático de direito (Moraes, 2014). Enquanto que no liberalismo visa-se a extensão do poder governamental e um Estado em que os poderes são regidos e limitados pela lei, na democracia existe uma preocupação com quem detém esse poder (Wolkmer, 1989) assim como a procura por um Estado constitucional promovido pela democracia popular (Canotilho, 1998).

Esta forma de organização surge como uma junção entre o Estado Liberal e o Estado de Bem-Estar Social. Esta traz uma inovação na medida em que pauta a sua atuação através da “inserção da lei fundamental do Estado Democrático nas estratégias de justiça política” (Canotilho, 2001, p. 459). Este é o tipo de organização política dos países desenvolvidos, como é o exemplo de Portugal.

O neoliberalismo é uma doutrina económica consequente do Liberalismo (Bobbio, 2005). Propõe que as liberdades e capacidades empreendedoras dos indivíduos devem ser liberadas em prol de uma estrutura que compreenda somente os direitos de propriedade privada, assim como o comércio e mercado livres (Harvey, 2005). Este conceito é usualmente interpretado no seu sentido pejorativo, relativamente à desregulamentação dos mercados, privatização, e “queda” do Estado de Bem-Estar no mundo (Boas & Gans-Morse, 2009; Venugopal, 2015). Consiste em governar da melhor forma possível, estabelecendo o domínio de ação, os objetos, regras e objetivos (Foucault, 2004). Trata-se então de reger a conduta dos homens através de instrumentos estatais, promovendo uma governação própria dos indivíduos, de forma a que se conformem com certas normas (Dardot & Laval, 2009).

Um estado Neoliberal já intervém, apesar de muito pouco, na economia. A sua intervenção é apenas para efeitos de flexibilização e este defende que os serviços básicos devem ser mantidos, que apenas devem ser descentralizados, passando a ser geridos por iniciativa privada, reformulando assim a ideia liberal de ausência total de intervenção do Estado na economia (Dardot & Laval, 2016).

Se inicialmente o neoliberalismo parecia ser a solução para combater os efeitos negativos, sobretudo ao nível das elevadas taxas de desemprego proporcionadas pelo *welfare state*, surgiu no final da década de 80 evidência de que aqueles países que mais haviam seguido a teoria neoliberal tinham grandes dificuldades económicas. Contudo, as escolas de economia norte-americanas abraçaram a aceitação ampla da teoria neoliberal, tendo o controlo da inflação e a solidez das finanças públicas como objetivos fulcrais da política económica (Harvey, 2008).

Surgiu na década de 90, aliada às teorias neoliberais (Harvey, 2008), a Organização Mundial do Comércio (OMC). Esta instituição atua de forma a garantir que o comércio internacional assente em determinadas regras, incluindo o *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT), concluído em 1947. Os princípios desta organização vão ao encontro do que ficou acordado no Consenso de Washington, de 1989, onde Williamson (2004) propôs e debateu dez medidas, cujo objetivo era permitir aos países em desenvolvimento alcançar uma maior riqueza e prosperidade. O Consenso de Washington remete-nos para o conceito de globalização. Este conceito introduz uma nova ordem internacional, que despreza os valores sociais e humanitários, gerando incessantemente desemprego (Castro, 1996).

A globalização consiste na mundialização da economia, internacionalizando os mercados de consumo e os mercados financeiros, ignorando fronteiras geográficas, impondo limites às políticas cambiais, monetárias e tributárias (Faria, 1996). Contudo, esta permite reforçar a cooperação internacional, de forma a resolver problemas humanitários, como a degradação da natureza e do ambiente, as desigualdades económicas entre países industrializados e não industrializados, assim como situações de exclusão social, manipulação dos média, consumo em massa e erosão de valores éticos, familiares e políticos (Miranda, 1997).

As dez medidas acordadas no Consenso de Washington foram (Marangos, 2009): 1) Disciplina fiscal; 2) Redução dos gastos públicos; 3) Reforma tributária; 4) Taxas de juro; 5) Política cambial; 6) Abertura das fronteiras comerciais; 7) Investimento estrangeiro direto; 8) Privatização; 9) Desregulamentação; 10) Direitos de propriedade intelectual. O ponto 9, da desregulamentação diz respeito à flexibilização das leis económicas e trabalhistas, pelo que, com uma diminuição da participação do Estado na economia, os trabalhadores sofrem uma diminuição nos direitos que lhes estão afetos.

Segundo Arnold e Bongiovi (2013), a precariedade pertence às tendências de trabalho associadas à globalização neoliberal, relacionadas com uma quebra na relação com os trabalhadores, aumento do desemprego a longo prazo e aumento da incerteza quanto ao trabalho, quer em percepção, quer na realidade. Estas tendências estão também associadas à existência de mais emprego atípico e contingente, um maior risco de passagem de empregador a empregado e uma diminuição do nível de segurança, assim como um aumento do nível de stress e assédio baseados no trabalho.

## **2.2. Precariedade, precariedade laboral e trabalho precário**

De acordo com Arnold e Bongiovi (2013), a precariedade denomina um conjunto de condições materiais e não materiais, que determinam uma incerteza permanente quanto ao acesso a recursos que permitem o desenvolvimento da vida de um sujeito. Esta reconhece a diversidade de movimentos sociais, característicos da sociedade atual.

Shukaitis (2013) afirma que a precariedade não assume apenas condições de trabalho, pois inclui também características sociais e económicas. Este conceito vem contrastar com as práticas da época do Fordismo, pois as condições de trabalho que lhe estão associadas resultam de uma transição entre empregos dito estáveis, de longo prazo, para empregos fortemente associados a salários mais baixos, ou seja, emergentes da globalização da economia, que outrora se regia pelo capitalismo industrial e um estado de bem-estar (Casas-Cortés & Cobarrubias, 2007).

Beck (2000), considera mesmo que o conceito de precariedade introduz uma tendência associada a uma sociedade de risco, regida pela insegurança. Este conceito, primeiramente apenas associado à sociologia da família e da pobreza, passou a ser um termo associado a contratos de trabalho que, por sua vez, são associados a empregos sem estatuto (Barbier, 2005).

Não são afetados pela precariedade apenas grupos específicos. Esta afeta, mais recentemente, grupos com um maior nível de instrução, pertencentes à classe média, que agora se veem em posições precárias, ou possivelmente precárias e que outrora se encontravam em situações mais estáveis (Lewchuk, Clarke & De Wolff, 2008; Lorey, 2011; Seymour, 2014), estando também em risco de sofrer os efeitos da precariedade

indivíduos com empregos de elevado estatuto. Contudo, continuam a sofrer mais com as mudanças na legislação e nas práticas organizacionais os trabalhadores cujos benefícios financeiros e de proteção social sejam menores (LaMontagne, 2010).

A precariedade é associada a vários outros termos, como trabalho contingente, trabalho informal, contratualização, flexibilização, entre outros (Ciarniene & Vienazindiene, 2018; Fanelli, Rudman & Aldrich, 2017; Nickell, Klietikova, & Kovacova, 2019; Webster, Joynt & Sefalafala, 2016).

### **2.2.1. A precariedade laboral e a nova classe “precariado”**

A precariedade laboral caracteriza-se por vínculos de trabalho que se renovam vezes sem conta, associados a sentimentos de incerteza e insegurança por parte dos trabalhadores, baixos salários e horários desregulados (CGTP-IN, 2019). Este conceito pressupõe a presença de insegurança ao nível do emprego, assim como baixos salários e até mesmo carência económica. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), citada por McDowell e Christopherson (2009), a precariedade laboral consiste numa relação laboral sem estabilidade, considerado o elemento principal dos contratos de trabalho.

A precariedade está também associada a direitos de proteção social limitados e à incapacidade de exercer os direitos de trabalho que são concedidos legalmente (Vives *et al.*, 2010).

Organizações de pequenas dimensões, com poucos trabalhadores, estão mais propícias do que as restantes a providenciar empregos com salários baixos, menos benefícios e sem qualquer representação sindical (Vosko, 2006).

Os trabalhadores com contrato de trabalho temporário são menos favoráveis a receber formação, mais vulneráveis a empregos que não requerem tanto conhecimento/habilidades e associados a uma degradação da qualidade de saúde. As consequências não se manifestam só nos trabalhadores, mas também nas suas famílias, nas comunidades e na coesão social, visto que uma sociedade coesa procura o bem-estar dos seus cidadãos, luta contra a exclusão e marginalização e cria um sentimento de pertença, oferecendo aos seus membros novas oportunidades (Fudge & McCann, 2015).

Também é comum que estes trabalhadores experienciem uma saúde mental mais pobre, resultado da incerteza e instabilidade associada à função que desempenham. Estes trabalhadores têm, por norma, menos autonomia e controlo sobre o processo produtivo. (Lewchuk, Clarke & De Wolff, 2011).

Thomson (1995) afirma que os trabalhadores temporários têm diferentes motivações, dependendo da situação em que se encontram. Alguns trabalhadores veem-se sem outras oportunidades, como os trabalhos permanentes, mas outros optam por este tipo de trabalho porque lhes confere algumas vantagens. O autor faz referência a recém-pais, que de outra forma não poderiam ingressar no mercado de trabalho, estudantes que procuram uma fonte de rendimento, quer para financiar os seus estudos, quer para obter liquidez, recém-licenciados que pretendem experienciar o mercado de trabalho ou até mesmo indivíduos que não se queiram comprometer com um vínculo laboral a longo prazo, como é o caso de indivíduos aposentados.

Kalleberg (2009) evidencia o aumento da presença de precariedade laboral, entre outros fatores, pelo declínio da permanência dos trabalhadores nas organizações e a passagem do risco que anteriormente era tido pelos empregadores, agora para os colaboradores.

Recentemente, o risco de precariedade ao nível do trabalho tem sido valorizado nas decisões e medidas tomadas pela UE para acelerar a criação de emprego na recuperação pós-crise. Uma dessas medidas é a redinamização dos mercados através de reformas que reduzam a segmentação dos mercados entre o trabalho precário e o trabalho permanente (Fudge & McCann, 2015). Outra medida possível para contrariar a precariedade laboral seria a reconfiguração das fronteiras da cidadania e relações de género, identificando novos modelos para proteção social e laboral (Chang, 2009).

Benach, Vives, Tarafa, Delclos e Muntaner (2016) defendem que para permitir que melhores condições de trabalho sejam proporcionadas, é essencial que exista colaboração entre os decisores políticos, trabalhadores e as organizações comunitárias. Estes autores defendem ainda que, para que os programas políticos permitam pôr termo à precariedade laboral assim como aos seus efeitos negativos, de forma eficiente, é essencial perceber a importância de uma maior participação dos trabalhadores.

O alastramento da situação de precariedade colocou em risco, parte da classe operária e dos salarizados de classe média baixa. Tal deve-se ao fenómeno de substituição

de empregos com ordenado acima do ordenado mínimo, benefícios sociais e segurança por empregos com salários baixos, menos benefícios e sem segurança que se aliou ao desemprego da população mais velha, acima dos 50 anos (Castel, 1995).

O mesmo acontece quando os trabalhadores não conseguem acompanhar o ritmo do processo produtivo, no fundo, da sua própria função, tornando-se facilmente substituíveis (Araújo & Morais, 2017).

A classe precária (During, 2015) é classificada como um grupo global que engloba indivíduos das mais variadas classes sociais, religiões e culturas, cuja subjetividade está cada vez mais vulnerabilizada. Standing (2014) denomina esta classe de trabalhadores de “precariado”, afirmando ser uma nova classe, caracterizada por incerteza e insegurança crónicas, uma vez que é difícil que estes trabalhadores algum dia consigam escapar ou até mesmo fazer face às dificuldades. Estas inseguranças e incertezas decorrem da casualização, informalização e regimes atípicos, como o de tempo parcial e o falso autoemprego.

Letourneux (1996) surge com um perfil para o trabalhador precário. Estes trabalhadores correspondem, por norma, a indivíduos com idade inferior a 25 anos, sobretudo do sexo feminino, correspondentes a grupos de profissionais com menos qualificações. A incidência destes trabalhadores no mercado de trabalho recai, sobretudo, nos setores de caráter sazonal, como é o exemplo da hotelaria e da restauração, que constantemente recorrem à contratação de trabalho temporário (Lopes, 2017).

Em oposição ao trabalhador precário, surge um novo grupo de trabalhadores, os trabalhadores de tipo “novo” (Sá, 2010). Estes trabalhadores estão satisfeitos com um regime de trabalho precário e têm facilidade em adaptar-se a novas situações do mercado de trabalho, mesmo quando as condições são adversas. São capazes de trabalhar em equipa, mesmo com pessoas novas e são empresários de si próprios. Isto significa que são os únicos responsáveis pela sua aquisição de conhecimento e competências, criando a sua própria empregabilidade, através da manutenção de competências e prontidão para fazer face à competitividade dos mercados. Contrastam assim com os restantes trabalhadores, cuja aquisição de competências para o pleno desempenho da sua função era um processo bastante moroso (Dubar, 2003; Sennett, 2006).

### **2.2.2. Tipos e formas de trabalho precário**

As sociedades de pleno emprego, outrora padrão, foram corroídas pela propagação do trabalho temporário, uma das vertentes do trabalho dito precário, assim como a disseminação de aspetos como a insegurança e a informalidade (Beck, 2000).

A OIT (1999) define como trabalho decente aquele que cumpre os seus princípios estratégicos, sendo eles a promoção de direitos, o emprego, a proteção social e o diálogo social, que engloba o conceito de empregabilidade.

Quando utilizamos o termo “trabalho precário”, referimo-nos a trabalho remunerado caracterizado por incerteza, imprevisibilidade, salários baixos e benefícios sociais limitados, assim como a sua representação sindical, onde os riscos ligados ao emprego são assumidos, quase na totalidade, pelos trabalhadores e não pelos empregadores e/ou governo (Keller & Seifert, 2006; Vosko, 2010). Também a vulnerabilidade a demissões e os acordos ditos atípicos são aspetos característicos deste tipo de trabalho (Maurin & Postel-Vinay, 2005).

Vosko (2006) refere que as formas de trabalho precário se moldam 1) segundo o tipo de emprego, se por conta própria ou por conta de outrem, 2) segundo a forma de emprego, entre temporário ou permanente e entre tempo parcial ou tempo inteiro, 3) segundo as dimensões da insegurança do mercado de trabalho, 4) segundo o contexto social, quanto ao setor de atividade e à geografia em que o trabalho se insere e 5) quanto à localização social, ou seja, quanto à forma como interage a sociedade, tendo em conta género, raça, etnia, religião, etc..

No entanto, existem três grandes barreiras na criação de um conceito teórico e empírico de trabalho precário. A primeira consiste na inexistência de uma medida estatística oficial para o trabalho precário. Em segundo lugar, certas categorias de trabalho atípico, como o regime de part-time por exemplo, não são necessariamente precárias, embora possuam uma certa quantidade de trabalho precário. Por último, existem diferenças significativas quanto ao trabalho precário a nível dos diferentes países, mesmo quando estes detêm o mesmo nível de desenvolvimento (Campbell, 2010).

O crescimento deste tipo de trabalho é fruto do processo de globalização e da disseminação das ideias neoliberais (Kalleberg, 2009). A precarização do trabalho é um

dos elementos centrais do capitalismo, uma consequência da flexibilização do mercado de trabalho, dando azo a novas formas de trabalho com caráter flexível, aliadas ao declínio de emprego relativo a postos permanentes (Araújo & De Moraes, 2017).

A ideia da existência de trabalho precário não é nova, pois já vem sendo fortemente associada às economias capitalistas, como a sua condição normal. O que surge como novo é a criação de uma condição de vulnerabilidade social, por parte daqueles que experienciam trabalhos precários (Druck, 2011). Segundo Polanyi (1944), a sociedade industrial, quanto aos seus princípios organizacionais, caracteriza-se por um conflito de duplo movimento, entre flexibilidade e segurança. Se por um lado as sociedades industriais têm presente o liberalismo económico e o *laissez-faire*, optando pela não regulação dos mercados, por outro deverão preocupar-se também com a proteção social, relativamente às perturbações sociais, psicológicas e ecológicas, típicas dos mercados desregulados.

Os efeitos do trabalho precário fazem-se sentir tanto na economia formal, como na economia informal. No setor formal, o crescimento deste fenómeno reflete-se em aspetos relacionados com uma maior incerteza e insegurança para os trabalhadores. No setor informal, o trabalho é por norma precário, dada a informalização do trabalho e a quase ausência de proteção social dos trabalhadores. Contudo, neste setor, o trabalho, apesar de precário, nem sempre representa instabilidade (Kalleberg, 2009). O principal problema continua a ser o confronto entre segurança e flexibilidade (Polanyi, 1944).

Quando nos referimos ao conceito de segurança, é necessário fazer uma distinção entre segurança de trabalho, característica do trabalho precário, e segurança de mercado trabalho (Auer, 2005). A segurança de trabalho diz respeito às condições laborais, ou seja, a aspetos diretamente relacionados com a situação profissional do indivíduo, enquanto que a segurança do mercado de trabalho diz respeito a todos os fatores que influenciem o trabalho, embora de forma indireta. A segurança do mercado de trabalho engloba então fatores como a proteção social dos trabalhadores e mesmo ajuda para a procura de um novo emprego por parte de trabalhadores desempregados (Anderson & Pontusson, 2007). Assim, em países desenvolvidos onde o trabalho precário, sobretudo o trabalho temporário, é bastante comum, os indivíduos sofrem de insegurança laboral, embora a perceção de segurança no mercado de trabalho seja elevada (OECD, 2004).

Ao existirem incentivos por parte do Estado para a busca de um novo emprego, estes trabalhadores não sofrem de insegurança no mercado de trabalho (Kalleberg, 2009). Tal diz respeito ao sistema de bem-estar denominado de “flexigurança” (Westergaard-Nielsen, 2008), a ser abordado mais à frente.

É necessário, então, que as políticas atuem de forma a atenuar estas inseguranças. Kalleberg (2009) defende que as políticas devem procurar ajudar os indivíduos a lidar com a incerteza e a imprevisibilidade, preservando, contudo, a flexibilidade necessária para fazer face à competitividade de mercado e ao mesmo tempo estimular a o surgimento de empregos que não sejam considerados precários.

Standing (2006) classifica os trabalhadores precários, fruto da flexibilização do trabalho nas economias em desenvolvimento, em seis categorias. A primeira categoria refere-se aos trabalhadores migrantes, trabalhadores sobretudo do setor primário, nomeadamente a agricultura e até a construção civil, que se mudam constantemente em busca de trabalho. A segunda categoria assemelha-se, em parte, à primeira. Esta diz respeito aos trabalhadores em movimento, que se diferenciam dos primeiros por terem uma residência fixa. Contudo, podem combinar a sua atividade no setor primário com um outro trabalho, possivelmente a longo prazo. A terceira categoria, referente aos trabalhadores com contrato de trabalho, engloba os indivíduos dependentes de agências de trabalho que alugam mão de obra a outras organizações. Na quarta categoria encontramos os trabalhadores “caseiros”, que procuram incessantemente pequenos trabalhos que lhes permitam sobreviver, os chamados “biscates”. A quinta categoria diz respeito aos subcontratados, que se escapam do pagamento de contribuições sociais, ou que são empregues desta forma para fazerem as empresas parecer mais pequenas. A sexta categoria compreende a mão-de-obra de reserva, que existe para cobrir ausências de trabalhadores ou fazer face a aumentos na procura de trabalho, como é o caso da sazonalidade.

### **2.2.3. A precariedade laboral em Portugal**

A República Portuguesa é um Estado de Direito Democrático. Como tal: a) é criado e regulado por uma constituição, neste caso, na Constituição da República Portuguesa (CRP); b) os agentes públicos são eleitos e renovados periodicamente pelo povo, tendo de responder pelo cumprimento dos seus deveres; c) o poder político é

repartido entre o povo e os órgãos estatais independentes; d) a lei, produzida pelo poder legislativo, é observada pelos restantes poderes, o poder executivo e o poder judiciário; e e) os seus cidadãos, sendo titulares de direitos, poderão opô-los ao próprio Estado (Sundfeld, 1997).

Segundo o Artigo 58.º da CRP, todos os cidadãos têm direito ao trabalho, sendo necessário para que tal aconteça a promoção, por parte do Estado, de políticas de pleno emprego, da igualdade de oportunidade e da formação cultural e técnica, assim como a valorização profissional dos trabalhadores.

Com vista à regulação e combate da precariedade laboral, foi criada uma legislação específica para o mercado de trabalho. Essa legislação está consolidada no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Segundo a legislação portuguesa (Art.º 11 do Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009), um contrato de trabalho consiste na obrigação por parte de um indivíduo a prestar a sua atividade a outro ou outros, no âmbito da organização e sob a autoridade destes, mediante uma determinada retribuição.

Os contratos de trabalho podem aparecer sob a forma de contrato por período indeterminado, a termo certo ou a termo incerto, podendo este último corresponder a contratos à hora, ao dia, à tarefa, sob a forma de trabalho subcontratado ou sob a forma de falso trabalho voluntário (Art.º 148º do Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009). O contrato de trabalho dito normal é o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado, segundo o Art.º 140 do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009), para satisfação de necessidades temporárias da empresa e durante o tempo estritamente necessário para que tal aconteça, estando essas necessidades descritas no artigo referido.

A partir de 1974, as relações laborais em Portugal assentam nos contratos de trabalho tradicionais, isto é, contratos de trabalho a tempo inteiro, por tempo indeterminado (Sá, 2010). Contudo, rapidamente surgem leis que permitem os contratos a prazo e novas medidas de flexibilização dos mercados de trabalho (Carvalho, 1997).

Em Portugal, a precariedade e o trabalho precário surgem como uma constante na história dos trabalhadores manuais e menos qualificados, assumindo ainda o controlo sobre o mundo laboral, embora seja difícil analisar os níveis de precariedade, uma vez

que a precariedade ilegal (o falso trabalho independente e o trabalho clandestino) tem bastante relevo no mercado laboral. A par com a precariedade, em forma de consequência, também o desemprego estrutural, de longo prazo, assume um papel de relevância (Sá, 2010).

Segundo os estudos levados a cabo por Pinto, Guerra, Martins e Almeida (2010), sobre a população portuguesa, 41,3% dos inquiridos afirmavam que os seus vínculos laborais eram passíveis de traduzir situações de precariedade, correspondendo 12,3% dos inquiridos a vínculos de trabalho sem contrato, 20,4% a trabalho com contrato a termo certo, 6,9% a trabalho com contrato a termo incerto e ainda 1,7% dos inquiridos a trabalhar sob o regime de recibos verdes, cumprindo horário.

Até 2010, dos trabalhadores por conta de outrem, cerca de 75% dos indivíduos estavam empregues segundo contratos de trabalho permanentes. Em 2016, esse mesmo valor caiu para cerca de 67%. Segundo dados de 2017, a proporção de contratos não permanentes sofreu um aumento significativo entre 2012 (20,5%) e 2016 (22,3%) (Cantante, 2018).

Apesar da precariedade em Portugal estar fortemente associada aos baixos salários, esta também se manifesta na insegurança da continuidade na organização, a falta de direitos sociais, como é o caso de descontos para efeitos de reforma, a ausência de uma remuneração em caso de doença, os horários irregulares, as jornadas de trabalho excessivas e a ausência de subsídio de férias e/ou subsídio de desemprego (Sá, 2010).

Os contratos de trabalho precário, em Portugal, correspondem a 30% dos contratos de trabalho existentes, sendo que, nos últimos anos, 8 em cada 10 novos contratos celebrados correspondiam a trabalho precário (CGTP-IN, 2019). Oliveira e Carvalho (2008), nos seus estudos comparativos entre países europeus, concluíram que Portugal está entre os países com maior percentagem de trabalho precário, a par com Espanha.

Apesar de ser um fenómeno que atinge vários setores, vários grupos de trabalhadores e diferentes faixas etárias, o trabalho precário apresenta uma maior incidência nos jovens (CGTP-IN, 2019). De acordo com dados de 2017, “...dois terços dos portugueses com idades até os 24 anos – 62,4% - têm um contrato de trabalho temporário...” (Diário de Notícias, 2017, citado por Diário Expresso, 2017). Segundo o

Livro Verde Sobre as Relações Laborais (2016), desde 2013, dos postos de trabalho criados, apenas 17% corresponderam a postos de trabalho permanentes.

O que acontece frequentemente com os trabalhadores precários é que ocupam postos de trabalho permanentes, sem acesso aos benefícios que lhes deviam estar associados, isto porque se encontram vinculados por um contrato de trabalho temporário (CGTP-IN, 2019). Estes trabalhadores, segundo Rebelo (2004), englobam, para além de uma classe jovem, sobretudo do sexo feminino, pouco qualificada, a população mais velha e atuais licenciados.

Se por um lado este trabalho precário, flexível, que se encontra em expansão na Europa permite um crescimento económico mais acelerado, por outro, só acontecerá se for a par com a justiça social e a uma sociedade de oportunidades (Dubet, 2010).

### **2.3. As novas formas de trabalho**

Nos últimos anos, com o aumento da presença de precariedade, são várias as formas de trabalho menos convencionais que têm emergido nas sociedades, sendo cada vez mais procuradas e adotadas pelos indivíduos no geral (Gross, Musgrave & Janciute, 2018). Contudo, em alguns casos, estas novas formas de trabalho são impostas aos trabalhadores, dada a flexibilização dos mercados de trabalho e a presença de precariedade laboral (Sá, 2010).

A evolução do emprego que outrora era estável, em direção ao emprego flexível, fez-se acompanhar de um incremento na força de trabalho dita flexível, ou seja, uma força de trabalho caracterizada por adaptabilidade e fluidez, que engloba, sobretudo, trabalhadores em regime parcial (*part-time*), trabalhadores contratados de forma temporária e certos tipos de trabalhadores por conta própria (*self-employers*) (Kovács, 2003). Estas formas de trabalho surgem em dois grupos, segundo o conteúdo informativo, relacionado com mudanças no processo de trabalho e segundo o conteúdo cultural, relacionado com atividades que definem, sobretudo, uma opinião pública (Lazzarato, 1996). Ross (2009) utiliza mesmo o termo “zona de disputa” para se referir à precariedade, uma vez que esta presume diferentes formas de flexibilização, de forma a adaptar-se aos diferentes mercados de trabalho.

A flexibilização do trabalho tem dominado os debates relacionados com o contexto laboral nas últimas décadas, sendo o seu conceito e as suas novas formas de trabalho em contexto organizacional comparados às relações de trabalho comuns, Standard Employment Relationship (*SER*) (Arnold & Bongiovi, 2013). As típicas relações de trabalho consistem numa construção que engloba uma situação de emprego, horas de trabalho estipuladas e trabalho contínuo. Contudo, as *SER* só existem para uma minoria dos trabalhadores, por norma do género masculino e membros de maiorias quanto ao grupo racial e étnico (Vosko, 2010).

### **2.3.1. O conceito de flexibilização**

A flexibilização do trabalho consiste na capacidade, por parte das entidades empregadoras, de contratar ou despedir trabalhadores ou baixar o seu nível de remuneração de acordo com as necessidades da organização e o desempenho do indivíduo (Arnold & Bongiovi, 2013). Envolve todo um processo de mudanças na regulação do mercado de trabalho, assim como das relações de trabalho e objetiva a possibilitação de adaptação, num ambiente onde predomina o controlo das relações laborais, segundo a legislação (Holzmann & Piccinni, 2006).

Contudo, esta deve focar-se na transformação dos trabalhadores em mão-de-obra produtiva, versátil e empenhada, através do investimento nas suas capacidades, melhores relacionamentos e práticas de Recursos Humanos (RH) (Ofreneo, 2010). Azevedo e Tonelli (2014) acreditam que, por um lado, esta flexibilização representa um retrocesso relativamente às condições que levaram à precarização do trabalho durante o início da Revolução Industrial, pois implica a existência de trabalhadores sem benefícios e vulneráveis em vários aspetos. No entanto, também interpretam a flexibilização como algo benéfico para a sociedade, dada a possível redução do número de desempregados.

A flexibilização assume diferentes formas. Se nos países desenvolvidos, como a maioria dos países europeus, esta surge através da disseminação do trabalho em regime parcial (*part-time*), sobretudo através do uso de mão-de-obra feminina, nos países em desenvolvimento predomina o trabalho informal. Este trabalho dito informal não pressupõe proteção social, jornadas de trabalho e remuneração regulares, nem uma perspetiva de longa duração. Os vários tipos de trabalho, dadas as suas diferenças,

acarretam diferentes consequências para os indivíduos, quanto à sua vida laboral (Piccinni, Oliveira & Rübenich, 2006).

A flexibilidade ao nível dos RH pode ser interna ou externa, sendo interna quando os ajustes são feitos ao nível do trabalho na organização, de forma a aumentar a capacidade da organização se adaptar às mudanças circunstanciais e externa quando as mudanças ocorrem no mercado laboral externo (Sánchez, Jiménez, Pérez & De-Luis, 2010). Azevedo e Tonelli (2014) referem-se à flexibilidade organizacional como a capacidade de responder atempadamente às oportunidades de mercado, por parte das organizações. Esta engloba questões relacionadas com a transformação de produtos e serviços produzidos pelas empresas em questão.

Smith (1997) refere dois tipos de flexibilidade, a flexibilidade funcional e a flexibilidade numérica. A flexibilidade funcional consiste em mecanismos organizacionais e inovações no trabalho que constroem o envolvimento dos trabalhadores. Estes mecanismos englobam novas tecnologias, equipas autogeridas, métodos de inventário, entre outros, treinando os trabalhadores de forma contínua e explorando o seu conhecimento e experiência. A flexibilidade numérica consiste no aumento de trabalho e trabalhadores contingentes, em detrimento do modelo de emprego contínuo e permanente, afetando desta forma os gestores e restantes profissionais.

Aktinson (1984) assume que as organizações procuram quatro tipos de flexibilidade, ou seja, estamos a falar de mais dois tipos de flexibilidade relativamente às ideias acima referidas. A flexibilidade financeira está relacionada com a estrutura de remuneração, através de remuneração variável e existência de bónus e é procurada pelas organizações por duas razões: em primeiro lugar, para que os pagamentos e outros custos de emprego reflitam o estado da procura e oferta dos mercados; em segundo lugar, para uma mudança nos sistemas de remuneração que facilitem tanto a flexibilidade numérica, como a flexibilidade funcional. Este entende por flexibilidade funcional os trabalhadores desempenharem diferentes tarefas, ou seja, a existência de uma força de trabalho com diferentes habilidades, aliada a uma aprendizagem, formação contínua e um bom trabalho em equipa, entre outros aspetos. Esta surge dadas as rápidas mudanças nos produtos e métodos de produção, que necessita de uma mudança/adaptação rápida por parte da força de trabalho, quer a curto, quer a médio prazo. O autor reforça também a ideia de que a flexibilidade numérica está dependente da existência de trabalhadores periféricos, que são

contratados e demitidos, conforme as necessidades de adequação da força de trabalho das organizações.

A outra dimensão do construto de flexibilidade que Atkinson (1884) adiciona está relacionada com a flexibilidade de distância. Esta pressupõe a substituição da força de trabalho permanente por outro tipo de contrato de trabalho. O objetivo das organizações deverá ser atingir uma força de trabalho que consiga responder atempadamente às suas necessidades e às mudanças dos mercados. O estado atual do mercado contribui para que tal aconteça, dado o elevado desemprego, a falta de trabalhadores e o enfraquecimento dos movimentos sindicais (Araújo & Morais, 2017).

Resumindo as ideias de Atkinson (1984) e Murphy (1996) podemos considerar cinco tipos de flexibilidade: a flexibilidade de contrato, associada a contratos que não incluem alguns dos seguintes elementos: trabalho por tempo indeterminado, jornada de trabalho completa, remuneração constante, contrato de trabalho formal, entre outros; a flexibilidade de padrão e organização do trabalho, que pode ser numérica, quando associada ao número de horas trabalhadas e trabalhadores normal ou temporal, relativamente ao número de horas diferente e organizadas ao longo do tempo de forma diferente; a flexibilidade de remuneração ou financeira; a flexibilidade de local de trabalho, que engloba aspetos como o trabalhador poder trabalhar fora da organização, por exemplo; a flexibilidade funcional, que pode ser de tarefa ou conteúdo do trabalho.

Associados ao conceito de flexibilização laboral, a literatura apresenta-nos três conceitos principais, o de informalização, o de casualização e o de contratualização, que se encontram relacionados entre si (Arnold & Bongiovi, 2013).

A reforma neoliberal implementada no mercado laboral veio trazer a livre circulação de capitais (Harvey, 2005). Essa mobilidade requer que o trabalho seja flexível, podendo ser utilizado de acordo com a necessidade de capitais (Chang, 2011).

### **2.3.2. O sistema de flexigurança**

Segundo a OIT (Dutcaş, 2019), o conceito de flexigurança define um equilíbrio entre flexibilidade e segurança. Propõe medidas de flexibilidade, estabilidade e segurança, que permitam a mobilidade protegida no mercado de trabalho. Esta flexibilidade consiste, sobretudo, na evolução para empregos com melhores condições. A

segurança está associada à dotação dos trabalhadores de competências que permitam, então, a referida flexibilidade (CCE, 2007).

O conceito original de flexigurança era baseado na fácil contratação e despedimento, aliado à proteção social da classe desempregada (Auer, 2010). Este conceito foi introduzido com o intuito de reconciliar os cidadãos da UE com o conceito de flexibilização, fortemente associado ao decréscimo da segurança laboral e benefícios associados ao emprego e desemprego (Tangian, 2010).

A flexigurança surgiu, primeiramente, na “Lei da Flexibilidade e Segurança”, na Holanda, em 1999, lei essa que possibilitava que a um trabalhador fosse permitido ter vários contratos de trabalho a longo prazo com diferentes agências de recrutamento (Marinescu, 2018).

Este sistema é visto como uma política que visa compatibilizar a flexibilização e a segurança, característica do Estado de Bem-Estar Social (Vandenberg, 2008). Esta flexibilização surge então da busca pela competitividade por parte dos mercados que entra em confronto com as ideias do Estado de Bem-Estar Social, de segurança laboral e social (Tangian, 2007).

O sistema de flexigurança procura garantir aos cidadãos segurança profissional, ou seja, a possibilidade de os indivíduos conseguirem, durante a sua vida ativa, facilmente encontrar um emprego, assim como possibilita uma progressão de carreira. Do lado das organizações, a flexibilidade permite que estas facilmente ajustem a sua força de trabalho. Contudo, este sistema pode ser vulnerável a quedas no nível de desemprego (Andersen, 2012).

São quatro as componentes da flexigurança, que quando aliadas, permitem melhorar os níveis de emprego, proporcionar um decréscimo do indivíduos em risco de pobreza e reforçar o capital humano. São estas as disposições contratuais flexíveis e fiáveis, as estratégias globais de aprendizagem contínua, políticas ativas de emprego e sistemas de segurança mais modernos (CCE, 2007). Fatores como um quadro legal adequado, que permita um rápido ajustamento entre a mão-de-obra e as necessidades dos mercados e um bom mecanismo de gestão de risco, também são importantes para uma correta implementação deste sistema (De Gobbi, 2006; Sivananthrian & Venkata Ratnam, 2003).

Os conceitos de flexibilidade e segurança não devem ser vistos como opostos, devendo mesmo ser ambicionados em simultâneo, permitindo satisfazer paralelamente as necessidades de empregadores e colaboradores. Para isso, é fundamental que exista um envolvimento de ambas as partes, no sentido da mudança e das responsabilidades associadas à mesma (De Groot & Elhorst, 2010).

Dadas as diferenças entre os vários países-membros da EU, não existe um único modelo de mercado ou estratégia a adotar. Cabe a cada país perceber qual o percurso que mais se adapta à sua situação. A CCE (2007) surge então com quatro percursos diferentes. O primeiro percurso ambiciona resolver o problema da segmentação contratual e será mais propício a países onde o problema são os mercados segmentados, onde nem todos os trabalhadores, nomeadamente os *outsiders*, não têm proteção adequada. O segundo percurso visa desenvolver a flexigurança nas organizações e proporcionar segurança nas transições, por conseguinte mais apto para países cujos trabalhadores apresentem uma mobilidade profissional reduzida. O terceiro percurso pretende colmatar carências relativamente a competências e habilidades relativamente à mão-de-obra, sendo um percurso adequado para países que apresentem estas carências, possível através da promoção de oportunidades de emprego que permitam adquirir estas referidas competências. O quarto e último percurso refere-se à melhoria de oportunidades dos trabalhadores não declarados, sobretudo para países que tenham passado, recentemente, por reestruturações económicas, onde parte dos seus habitantes têm prestações de longa duração e perspetivam um regresso ao mercado de trabalho com grande dificuldade.

Apesar dos vários caminhos possíveis, o Conselho da União Europeia (2007) propõe uma lista de princípios comuns da flexigurança, essenciais na continuidade da implementação da Estratégia de Lisboa<sup>2</sup>. São oito os princípios comuns de flexigurança: (1) Criação de emprego, modernização do mercado de trabalho e promoção de trabalho de qualidade através de flexibilidade e segurança; (2) Conjugação de mecanismos contratuais flexíveis, estratégias de aprendizagem contínua, políticas para o mercado de trabalho e sistemas de proteção social atuais; (3) Equilíbrio entre direitos e responsabilidades, devendo cada Estado-Membro adequar o seu percurso rumo à flexigurança, com mecanismos próprios; (4) Superação da segmentação dos mercados, através da promoção de mercados de trabalho cada vez mais inclusivos, para que sejam

---

<sup>2</sup> Conjunto de medidas, propostas pelo Conselho Europeu de Lisboa, que visavam reforçar o emprego, a reforma económica e a coesão social dos países da União Europeia (Costa, 2006).

apoiados tanto os trabalhadores empregues em condições padrão, como aqueles que estão desempregados ou empregues segundo condições atípicas; (5) Promoção tanto da flexibilidade interna, como externa, promovendo a produtividade, através de chefias competentes, organização e atualização contínua das competências dos trabalhadores; (6) Igualdade entre os sexos, através de medidas que permitam conciliar a vida profissional, familiar e privada; (7) Implementação de políticas através de um diálogo social e negociação conjunta; (8) Compatibilidade com a sustentabilidade financeira dos orçamentos públicos e repartição de custos e benefícios pelos vários intervenientes.

Existem argumentos tanto a favor, como contra a flexigurança. Dutcaş (2019) refere que os argumentos a favor estão sobretudo relacionados com o capital humano e o seu potencial de resolução de problemas das economias, através de diferentes oportunidades, sem colocar em causa o desenvolvimento das gerações vindouras. Por outro lado, o autor aponta fatores contra a implementação da flexigurança, relacionados com as fugas de informação, os custos elevados e a autorregulação dos mercados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ILO, 2004) classifica a precariedade segundo sete dimensões de insegurança: (1) Insegurança no mercado de trabalho, quanto à falta de oportunidades de emprego; (2) Insegurança de trabalho, ou seja, a facilidade com que alguém poderá despedir-se ou ser despedido; (3) Insegurança de emprego, relativamente à impossibilidade de continuar na profissão por falta de qualificações; (4) Insegurança na saúde e falta de segurança na profissão, dadas as condições precárias; (5) Insegurança na demonstração de experiência, por falta de acesso a educação e formação; (6) Insegurança de remuneração, por não existir uma garantia de remuneração, nem de adequação possíveis a situações futuras; (7) Insegurança na representação, relativamente à falta de direitos individuais e coletivos. Tal permite-nos perceber a extensão do conceito de insegurança, que requer especial atenção por parte de todos, de forma a poder ser contornado ou atenuado.

### **2.3.3. Informalização, casualização e contratualização**

A informalização do trabalho consiste num processo que impõe uma forma comum nas atividades laborais nos países desenvolvidos e em desenvolvimento e está associada às características informais associadas ao trabalho da era capitalista (Chang,

2009). Chang (2009) defende que o foco deve ser fugir à ideia de que a informalidade é inevitavelmente má para a organização e os seus trabalhadores.

De acordo com Standing (2008), a informalização surge de três formas. A primeira predomina nos países mais desenvolvidos e consiste no movimento de pequenas produções para bairros pobres, caracterizados por baixa produtividade e baixos rendimentos, apenas suficientes para sobreviver. A segunda forma consiste no crescimento do movimento acima referido, recorrendo à subcontratação de empresas ou trabalhadores. Por último, a informalização pode aparecer como um recurso a formas de trabalho ilegais, para evitar impostos e contribuições.

Tem-se dado um aumento da força de trabalho informal, ou seja, daqueles trabalhadores que apesar de obterem uma remuneração pela realização de um trabalho, não estão empregues formalmente (Pereira, 2004). Tal deve-se à diminuição da oferta de emprego relativamente a postos de trabalho permanentes. Assim sendo, a força de trabalho excedente acaba por ter de se sucumbir a outros tipos de postos de trabalho, sobretudo postos de trabalho informais, o que implica menos benefícios e direitos ou mesmo a ausência deles (Araújo & Morais, 2017).

A casualização consiste numa passagem de emprego regular ou até mesmo permanente, para o uso de trabalhadores com contratos de emprego a curto prazo (Standing, 2008). Existem duas modalidades de casualização, podendo esta ser implícita ou explícita. Diz-se casualização implícita quando se dá uma passagem gradual e um enfraquecimento das características associadas ao trabalho típico. Já a casualização explícita consiste na passagem dos trabalhadores de trabalhos normais para trabalhos casuais, estando os últimos associados ao trabalho precário. Trabalhos casuais oferecem aos seus trabalhadores menos certeza e segurança relativamente a horas, remuneração e benefícios (Vosko, Zukewich & Cranford, 2003).

A contratualização consiste na troca de trabalhadores permanentes por trabalhadores com um contrato de trabalho fixo. É um conceito semelhante ao de casualização, apenas difere deste por definir as características do trabalho, neste caso dos contratos (Chang, 2009).

Os trabalhadores podem ser contratados diretamente pelo responsável pela sua função ou por agentes externos que fazem a seleção de trabalhadores para determinados postos de trabalho. Por norma, os trabalhadores contratados por estes agentes têm contrato

a termo. Estes contratos tentam estreitar as condições para reduzir a incerteza do trabalhador e maximizar a capacidade de repreensão inerentes ao desrespeito das normas e termos dos contratos de trabalho (Standing, 2008).

#### **2.3.4. As desvantagens da utilização do trabalho precário, enquanto associado ao conceito de flexibilização**

Os trabalhadores temporários, podem trazer desvantagens para as organizações. Esta classe de trabalhadores pode ser caracterizada como não tendo as capacidades adequadas, tendo expectativas de permanência, uma idade menor, menor tolerância à iniquidade assim como baixos níveis de empenho e motivação (Foote, 2004). As consequências destes aspetos prendem-se com custos de produção mais elevados, flexibilidade reduzida, rigidez, baixo empenhamento e baixa capacidade de corresponder às necessidades da organização (Davis-Blake & Uzzi, 1993; Gallagher & McLean Parks, 2001).

Um outro aspeto a ter em conta é o facto da flexibilização do trabalho, nomeadamente o trabalho temporário, trazer riscos. As condições de trabalho atípicas podem trazer dificuldades para os trabalhadores em termos de empenho organizacional, não só relativamente à sua tarefa, mas também em relação à organização. Falta de empenho, apesar de ser má para os indivíduos, traz aspetos ainda mais negativos para as organizações, podendo mesmo sofrer decréscimos de produtividade (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; Sverke, Gallagher & Hellgren, 1999).

A literatura refere que trabalhador precário, nomeadamente o trabalhador temporário, apresenta, no geral, uma menor autonomia, realiza trabalho mais monótono e uma menor influência nas decisões, assim como um menor apoio e compreensão comparativamente a trabalhadores permanentes e mesmo dificuldades na relação com os mesmos (Oliveira, 2012).

Estas formas de trabalho flexíveis, por serem, na sua generalidade, mais inseguras e não tão bem remuneradas podem ainda provocar problemas financeiros relativos ao planeamento da vida dos indivíduos, no que diz respeito à possibilidade de pedir financiamento a instituições de crédito, comprar um imóvel ou mesmo ter acesso à reforma, isto se conseguirem mesmo ter um emprego (Araújo & De Moraes, 2017). Na

generalidade, trabalhadores temporários recebem salários baixos e têm acesso a poucos ou mesmo nenhum tipo de benefício (Henson, 1996; Milkman, 1992).

A referida opção dos trabalhadores por este regime de trabalho flexível poderá nem sempre acontecer, uma vez que existe muitas vezes falta de oportunidades de trabalho (Irving, Coleman & Cooper, 1997).

Segundo Gallie (2013), trabalhadores empregues em contratos atípicos, com menos condições de proteção social, estão mais vulneráveis a cortes salariais. Estes trabalhadores acabam por viver um ambiente de insegurança, chegando mesmo a sofrer de assédio moral, provenientes do abuso de poder, poder esse exercido pelos seus superiores (Druck, 2011).

Associado à instabilidade, pelo facto de jovens presenciarem a precariedade nestas novas formas de trabalho, pode dar-se a impossibilidade, por parte destes, de planearem o seu futuro, incapacitando-os, financeiramente, de assegurar despesas básicas do quotidiano e à alteração dos ritmos de vida, como é o caso dos horários de trabalho e de uma maior alternância entre emprego e desemprego (Sá, 2010). O trabalhador disponibiliza todo o seu tempo e esforço para aprender minuciosamente as características da função que vai desempenhar ou já desempenha, sem ter qualquer garantia de que pouco tempo depois não será dispensado (Araújo & Morais, 2017). Estes sofrem problemas relativos a alojamento, crédito e mesmo outros problemas relacionados com as relações pessoais (Neilson & Rossiter, 2008).

Apesar de, como referido anteriormente, a flexibilização do trabalho ser benéfica, quando esse trabalho precário assume a forma de trabalho casual ou “à chamada” dificulta que tal aconteça, impedindo mesmo que os indivíduos possam criar uma família. É necessário, portanto, perceber qual é o limite da aceitabilidade da precariedade, permitindo contribuir para estabelecer um modelo de formas aceitáveis de trabalho (Fudge & McCann, 2015).

O conflito trabalho-família é uma desvantagem crescente para os indivíduos, uma vez que apesar das jornadas de trabalho por um lado serem mais curtas, o aumento da intensidade e a insegurança financeira podem ter mesmo piorado a tensão da vida laboral na vida familiar, sobretudo em casos em que os trabalhadores estejam a presenciar ou tenham presenciado mudanças negativas quanto à função que desempenham e aspetos inerentes à mesma (Gallie, 2013). Esta tensão pode originar a precarização de vínculos

interpessoais e de comunicação, fazendo com que os trabalhadores se isolem e se sintam incapazes de reivindicar melhores condições de trabalho, uma vez que deixam de pertencer ao coletivo de trabalhadores (Franco & Faria, 2013). Por sua vez, este isolamento poderá conduzir a desgastes emocionais e possíveis doenças ainda mais graves do foro psicológico, como o esgotamento, ansiedade e até mesmo à depressão (Hanzan, 2013).

A precarização dos vínculos de trabalho pode também gerar uma ainda maior segmentação dos mercados, refletindo-se no agravamento das desigualdades sociais (Linares, 2013). Os novos trabalhadores, sobretudo migrantes, podem não conseguir integrar-se na sociedade ou até mesmo criar raízes no seu novo meio, dada a instabilidade do seu emprego (Kalleberg, 2009). A insegurança e falta de oportunidades podem mesmo contribuir para o crime e o declínio da vida política (Luna & Klein, 2006).

### **2.3.5. As vantagens da utilização do trabalho precário, enquanto associado ao conceito de flexibilização**

O trabalho precário, ainda que na maioria das vezes esteja associado à precariedade, nem sempre traz apenas desvantagens para os indivíduos e organizações (Antonucci, 2018; Arnold & Bongiovi, 2013; Fudge & McCann, 2015).

Certos trabalhadores podem optar pelo trabalho temporário, por exemplo, apenas porque querem experienciar flexibilidade laboral ou adquirir experiência e conhecimentos, que os permita, posteriormente, alcançar um posto de trabalho a tempo inteiro e possivelmente permanente (Felfe, Schmook, Schyns & Six, 2008; Thomson, 1995).

Os trabalhadores sob regime de trabalho temporário acabam com o seu vínculo renovado por vezes consecutivas (CGTP-IN, 2019). Desta forma, apesar de estarem a desempenhar uma função que deveria estar associada a um contrato permanente, desenvolverem capacidades e experiência (Thomson, 1995).

Quando nos referimos às mulheres no mundo do trabalho, certas formas de trabalho precário, como por exemplo o regime de part-time, podem acarretar vantagens, pois este permite que as recém mães cuidem da sua família (Castro, 2014).

Outro grupo de indivíduos que pode beneficiar das formas de trabalho precário, sem que estejam necessariamente afetados pela precariedade, são os indivíduos mais novos, por norma estudantes. Este tipo de trabalho pode satisfazer as necessidades destes indivíduos, quer por se sentirem forçados a encontrar trabalho por parte da família ou, no caso de indivíduos provenientes de famílias mais ricas, para limitarem a salvaguarda da família e até fazer face a despesas extra (Antonucci, 2018).

Esta procura pelo trabalho temporário também acontece em grupos de indivíduos que visam preencher determinadas lacunas financeiras, de diferentes faixas etárias, estudantes ou reformados. Uma das razões para tal acontecer é o facto de não se quererem comprometer a longo prazo (Thomson, 1995). Para tal, recorrem a esta forma precária de trabalho durante um horizonte temporal curto, sem qualquer expectativa de permanência. Por vezes, determinados trabalhadores chegam a conciliar trabalhos em regime parcial com um negócio próprio como *freelancers* (Felfe *et al.*, 2008).

Alguns jovens procuram mesmo experienciar trabalhos precários, criando estratégias de adaptação aos mesmos como a gestão do seu consumo, de forma a poderem trabalhar durante certos períodos e outros não, aproveitando o seu tempo livre para aquilo que realmente gostam, escolhendo assim quando trabalhar (Schehr, 1999).

Em organizações cuja produção é primária, existe uma vantagem na utilização de uma força de trabalho temporária, isto porque permite às mesmas atingir a flexibilidade de que necessitam para maximizar a sua produção (Cagliano, Caniato, Longoni & Spina, 2014). Essa flexibilidade, flexibilidade numérica, é então alcançada pelo aumento ou diminuição do número de trabalhadores temporários (Chang, Hong, Kim & Kim, 1999).

Os apoiantes da flexibilização do trabalho defendem que esta permite às organizações serem competitivas e rentáveis, desde que os interesses dos trabalhadores estejam alinhados com os das chefias, aumentando a produtividade, inovação e qualidade (Nadler & Lawler, 1983).

### **3. QUADRO METODOLÓGICO**

O estudo em questão recai sobre o tema “A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações” e objetiva o estudo do impacto da precariedade laboral e das novas formas de trabalho comuns na atualidade, nas duas partes da relação laboral, neste caso os indivíduos e as organizações.

A questão de partida é “Quais as vantagens e desvantagens das novas formas de trabalho e da existência de precariedade laboral no mercado de trabalho?”. Esta questão será respondida através de um estudo com base na recolha de dados a partir de técnicas qualitativas.

A motivação para a realização prende-se com o facto de grande parte das pessoas com quem convivo sofrer os efeitos da precariedade laboral e ao mesmo tempo beneficiar destas formas de trabalho mais precárias.

#### **3.1. Metodologia qualitativa**

Segundo Gomes e Cesário (2014, p. 128), uma investigação qualitativa “fundamenta-se na atribuição de significados às expressões de linguagem que as pessoas usam para exprimir sentimentos, emoções ou perceções sobre as suas experiência”. Minayo (2002, p. 21) considera que a pesquisa qualitativa se preocupa com “o universo mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos, que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. Assim, entendo que o tipo de pesquisa que mais se adequaria à temática abordada seria a pesquisa qualitativa, visto a existência de precariedade laboral afetar de forma diferente os vários indivíduos, dependendo do contexto em que estes vivem e sobretudo como encaram esta temática.

A abordagem qualitativa apresenta tanto vantagens como desvantagens. Este tipo de pesquisa permite a obtenção de dados mais ricos e detalhados (Martins & Belfo, 2011). Ao adotar um método qualitativo, a probabilidade de obtenção de dados verídicos é mais elevada, uma vez que é possível analisar sinais corporais, aspetos como nervosismo do entrevistado ao responder às questões colocadas (Quivy & Campenhoudt, 1995). Esta abordagem permite também ao entrevistador criar uma visão completa sobre as situações

e questões e verificar ao longo do tempo a sua evolução, evitando que se fique com um trabalho estático (Fletcher, De Massis & Nordqvist, 2015).

Bogdan e Biklen (1994) classificam a abordagem qualitativa segundo cinco categorias principais, embora refiram que nem sempre todas as categorias estejam presentes em simultâneo: (1) O ambiente é a fonte direta dos dados e o principal agente na recolha dos dados é o investigador; (2) Os dados, ao serem recolhidos sob a forma de texto ou imagens, torna a pesquisa descritiva; (3) A preocupação dos investigadores recai também sobre o processo de recolha de dados, não apenas sobre os resultados; (4) A análise de dados é feita de forma indutiva; e (5) Os investigadores preocupam-se com a perspetiva dos participantes.

No entanto, apesar das vantagens da obtenção de dados qualitativos, como a sua relevância e riqueza, destes advêm também fraquezas. O tempo gasto e a exigência necessária na recolha e análise dos dados são exemplos disso. Os diferentes tipos de dados recolhidos, o seu volume e a maior dificuldade em tratar estes dados face à análise quantitativa tornam esta tarefa difícil e morosa (Martins & Belfo, 2011).

### **3.2. O método de recolha de dados**

O método de recolha de dados escolhido foi a entrevista. A escolha teve em conta alguns fatores, nomeadamente a necessidade de interpretar dados subjetivos, relativos a pontos de vista dos indivíduos acerca de determinados aspetos da sua vida, permitindo levar a cabo uma análise de dados subjetiva, interpretativa. Assim a utilização de entrevistas semiestruturadas, que permitiram ainda a alteração da ordem dos assuntos abordados, permitiram que cada entrevistado tivesse uma maior liberdade para expor as suas ideias, que se se apresentasse relutante a falar de determinados assuntos (Alves & Silva, 1992; Easterby-Smith, Thorpe & Lowe, 2001).

A entrevista é uma técnica de recolha de dados frequentemente utilizada na metodologia qualitativa. É um diálogo, por norma a dois, que parte da iniciativa do entrevistador, que visa obter determinadas informações, pertinentes para o mesmo (Minayo, 2002). Este método permite tentar compreender um grupo de indivíduos através dos seus depoimentos, analisando o que este observa e vivencia, assim como a forma como interpreta o contexto em que se insere, num determinado tempo e espaço (Duarte,

2004). Estas englobam um conjunto de questões, em pequeno número, que visam a exposição de opiniões por parte dos entrevistados (Creswell, 2010).

A utilização de entrevistas como técnica de recolha de dados na investigação qualitativa traz tanto vantagens como desvantagens. Se compararmos as entrevistas aos questionários, outro instrumento de recolha frequentemente utilizado em investigação científica, embora mais em estudos quantitativos, esta é vantajosa porque não obriga a que o participante saiba ler e/ou escrever e permite respostas mais detalhadas e em maior número, assim, torna possível a investigação em profundidade (Gil, 2008; Silva, Macêdo, Rebouças & Souza, 2006).

Gil (2008) refere algumas desvantagens relativamente à entrevista, como a possível falta de motivação do entrevistado para responder às perguntas assim como o fornecimento de respostas falsas, consciente ou inconscientemente e a existência de algum tipo de influência, por parte do investigador, nas respostas dadas pelo entrevistado.

As entrevistas podem ser estruturadas, semiestruturadas ou não estruturadas (Britten, 1995). As entrevistas semiestruturadas, escolhidas para este estudo, combinam perguntas fechadas e abertas. Tal permite que os entrevistados se expressem favorável ou desfavoravelmente relativamente ao assunto a abordar, e permitindo a alteração da ordem das perguntas do guião, torna-se possível que todos os assuntos sejam abordados, embora em alturas diferentes (Minayo, 2002).

### **3.3. O instrumento de recolha de dados**

Para a criação do instrumento de recolha de dados, foi necessário perceber quais são os principais temas abordados pela literatura existente, de forma a entender quais seriam os assuntos a abordar nas entrevistas. Assim sendo, tentou entender-se quais os assuntos mais relevantes tanto na esfera dos trabalhadores, como na esfera dos empregadores e quais os que poderiam ser comuns a ambos os lados.

Os guiões foram então criados em separado, para que se adequassem da melhor forma possível aos dois grupos, distintos.

Foram desenvolvidos dois guiões de entrevista, a serem aplicados aos dois grupos de entrevistados, mencionados anteriormente. O primeiro guião foi direcionado a

trabalhadores que experienciem determinadas condições de trabalho associadas à precariedade e às novas formas de trabalho existentes, o grupo A (Apêndice 3). O intuito foi perceber qual o ponto de vista de cada um destes indivíduos quanto à sua situação laboral e ao ambiente de trabalho no qual operam. O segundo guião foi direcionado a empregadores que façam uso do tipo de trabalhadores do primeiro grupo, ou seja, que recorram, quer nos seus vínculos, quer nas restantes componentes da relação com os seus trabalhadores, a condições mais ou menos precárias, o grupo B (Apêndice 4). O intuito foi perceber o outro ponto de vista desta relação laboral entre empregados e empregadores, aliada à precariedade.

No caso do guião do grupo A, numa primeira parte, pretendeu-se obter informações sobre a situação laboral do entrevistado, nomeadamente o tipo e forma de trabalho, o ramo de atividade e se esta seria a única forma de rendimento. Desta forma, foi possível permitir ao entrevistado dar-se a conhecer, sem que sentisse que existiam respostas certas ou erradas. A última pergunta da primeira parte serviu de ponte para a segunda parte, relativa às perceções e sentimentos quanto à função, e dizia respeito ao motivo pelo qual este trabalho existia. A segunda parte, tal como referido anteriormente, permitiu perceber como se sentiam os entrevistados, relativamente ao posto de trabalho que ocupam. Os tópicos abordados passaram pelas vantagens e desvantagens dos trabalhos precários, possibilidade de mudança para outro trabalho, impacto do trabalho na vida social e familiar, coexistência com outros trabalhadores e as condições laborais inerentes.

Relativamente ao grupo B, este consiste num guião sem divisões, como se verificou no grupo A, que pretendia ir ao encontro de algumas das questões do guião de entrevista do grupo A.

As questões abordadas durante as entrevistas focam-se, portanto, nos seguintes aspetos:

1. Motivo pelo qual os agentes estão sujeitos a este tipo de trabalho;
2. Existência de vantagens e desvantagens associadas ao trabalho precário e/ou à flexibilização do trabalho;
3. Possível existência de descontentamento com a função, associado a uma vontade de mudança;
4. Efeitos da situação laboral a nível social e familiar;

5. Coexistência de trabalhadores com diferentes vínculos laborais;
6. Adequação de condições à função a desempenhar.

### **3.4. O procedimento de recolha de dados**

A fim de se proceder à recolha de dados, foi estabelecido contacto direto com os vários indivíduos, a partir da rede de contactos da investigadora, a fim de agendar então as entrevistas. Estas foram realizadas entre os meses de novembro de 2019 e abril de 2020, conforme a disponibilidade dos entrevistados. O local de entrevista foi combinado por ambas as partes em função da disponibilidade dos entrevistados, tendo variado de entrevistado para entrevistado. Em alguns dos casos, as entrevistas foram feitas de forma não presencial, nomeadamente as entrevistas realizadas nos meses de março e abril, devido à crise pandémica que emergiu. Estas entrevistas foram então realizadas através de chamadas de vídeo, das quais foi gravado apenas o áudio, tal como nas restantes entrevistas. A duração das entrevistas rondou entre trinta e quarenta minutos. Após o término das entrevistas que, de acordo com a permissão dos entrevistados (Apêndices 1 e 2), foram gravadas, procedeu-se à transcrição integral das mesmas, de forma a permitir analisar os dados de forma mais cuidada, com exceção de uma das entrevistas, que devido a alguns problemas com a gravação, tinha partes impercetíveis.

Na análise dos dados recolhidos, foi utilizado o software NVivo, de forma a organizar os dados de forma eficiente. A análise de dados realizada no presente estudo visou ir ao encontro do objetivo central desta investigação, o impacto da precariedade e das novas formas de trabalho nos indivíduos e nas organizações.

### **3.5. Amostra**

A amostra utilizada neste estudo foi uma amostra não probabilística, de conveniência. Tal implica que os participantes sejam escolhidos devido à sua facilidade de acesso, utilizando-se um julgamento na escolha dos indivíduos, não constituindo uma amostra representativa da população (Teixeira, Mayr, Paisana & Vieira, 2014). Foram então entrevistados 17 indivíduos, cujas características são descritas na secção abaixo.

### **3.5.1. Caracterização da amostra**

A caracterização dos entrevistados será feita de acordo com os dois grandes grupos de entrevistados, sendo eles os trabalhadores, a que chamarei grupo A, e os empregadores, que identificarei como grupo B.

Na seleção dos vários entrevistados, tentou-se que estes, dentro das categorias pelas quais procedi à sua caracterização, se encontrassem em situações diferentes, de forma a introduzir, dentro dos possíveis, variedade dentro da amostra.

O grupo A foi caracterizado segundo o gênero, idade, estado civil, existência ou não de dependentes a cargo, área de residência, escolaridade, setor de atividade, o tipo de contrato de trabalho e respetiva duração. O grupo B foi apenas caracterizado quanto ao seu gênero, estado civil, área de residência, escolaridade e setor de atividade.

### Grupo A

Participante	Género	Idade	Estado Civil	Dependentes	Área	Escolaridade	Setor Atividade	Vínculo	Duração
A.1.	M	32	S	N	Viseu	Secundário	Panificação	Termo Certo	1 ano e 2 meses
A.2.	M	25	S	N	Leiria	Licenciatura	Criação Software	Freelance (Teletrabalho)	4 meses
A.3.	F	40	C	S	Viseu	2º Ciclo	Panificação	Termo Certo	10 meses
A.4.	M	23	S	N	Viseu	Licenciatura	Fitness Treino Desportivo	Termo Certo/Freelancer	4 anos
A.5.	F	24	S	N	Porto	Secundário	Retalho	Sem termo	2 semanas
A.6.	F	22	S	N	Porto	Licenciatura	Animação e Eventos	À chamada (Recibos Verdes)	4 anos
A.7.	M	26	S	N	Viseu	Secundário	Indústria – Costura	Termo certo (Subcontratação)	10 meses
A.8.	F	22	S	N	Aveiro	Licenciatura	Eventos	Trabalho à hora (Ato Isolado)	2 anos
A.9.	M	25	S	N	Porto	Mestrado	Construção Civil	S/contrato formal	6 meses
A.10.	F	35	S	N	Viseu	Licenciatura	Software	Sem termo (Teletrabalho)	1 ano
A.11.	M	23	S	N	Viseu	Secundário	Eventos	À chamada (Ato Isolado)	4 anos
A.12.	F	59	C	S	Viseu	3º Ciclo	Serviços de Limpeza	Sem termo (Subcontratação)	6 anos
A.13.	F	31	C	S	Viseu	Licenciatura	Comércio	Termo Certo	5 meses

**Tabela 1.** Caracterização dos participantes do Grupo A.

O grupo A é constituído por sete participantes do género feminino e seis participantes do género masculino, representando 54% e 46%, respetivamente. A classificação dos indivíduos quanto à idade foi feita segundo três faixas etárias: “<25 anos”, “25-35 anos” e “>35 anos”. No grupo A, cinco indivíduos têm menos de 25 anos (38%), seis indivíduos têm entre 25 e 35 anos (46%) e dois indivíduos têm mais de 35 anos (15%). Dos participantes do grupo A, apenas três indivíduos são casados (23%), enquanto os restantes são solteiros (77%) e apenas três indivíduos apresentam filhos ou outros dependentes a cargo (23%). Os entrevistados foram agrupados por distritos, de acordo com a localidade em que habitam. A grande parte dos entrevistados reside no distrito de Viseu. Tal pode ser explicado pelo facto de a amostra ser não probabilística, por conveniência, residindo a maior parte dos entrevistados no distrito de residência da investigadora, Viseu. Assim sendo, oito indivíduos residem no distrito de Viseu (62%), três indivíduos residem no distrito do Porto (23%), um indivíduo reside no distrito de Leiria (8%) e um indivíduo reside no distrito de Aveiro (8%). Quanto à escolaridade, um indivíduo tem mestrado (8%), seis indivíduos têm licenciatura (46%), quatro indivíduos têm o ensino secundário (31%), um indivíduo tem o 3º ciclo (8%) e um indivíduo tem o 2º ciclo (8%). Os indivíduos do grupo A dividem-se por vários setores de atividade, desde a indústria ao lazer. Contudo, existe mais do que um indivíduo a trabalhar nas áreas da produção de eventos, panificação e criação e/ou venda de software. Quanto ao tipo de contrato de trabalho, cinco indivíduos estão empregues segundo um contrato a termo certo (38%), três indivíduos dizem respeito a contratos sem termo (23%), três indivíduos têm um contrato intermitente, trabalhando à chamada (23%), dois indivíduos são *freelancers* (15%) - sendo que um dos indivíduos o faz como segundo trabalho, estando inserido nos trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo enquanto trabalho principal – e por último, um dos trabalhadores tem um contrato de trabalho cujas características correspondem a um período experimental de um contrato de trabalho a termo certo, embora tenha um contrato meramente falado (8%). Destes treze indivíduos, dois trabalham a partir de casa, em teletrabalho (15%), dois trabalham sob o regime de subcontratação (15%), dois são remunerados através de recibos verdes (15%) e dois são remunerados por ato isolado (15%). Do conjunto dos trabalhadores, existem ainda três indivíduos a trabalhar em regime parcial (23%) e cinco trabalhadores sujeitos ao trabalho por turnos (38%). Até à data da entrevista, seis indivíduos encontravam-se a trabalhar para a mesma entidade patronal há menos de um ano (46%), enquanto o contrato de trabalho de sete dos indivíduos já tinha duração superior a um ano (54%).

A Tabela 2 apresenta a caracterização dos entrevistados pertencentes ao grupo B, grupo esse que representa o ponto de vista das organizações, na voz dos seus responsáveis.

**Grupo B**

<b>Participante</b>	<b>Género</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Área</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Setor</b>
B.1.	M	29	C	Viseu	Licenciatura	Retalho
B.2.	M	26	S	Viseu	Secundário	Retalho
B.3.	F	38	C	Viseu	Secundário	Retalho
B.4.	F	43	C	Viseu	Licenciatura	Indústria e Turismo

**Tabela 2.** Caracterização dos participantes do grupo B.

O grupo B é constituído por dois participantes do género feminino (50%) e dois participantes do género masculino (50%). Nesta amostra, dois indivíduos têm entre 25 e 35 anos (50%) e dois indivíduos têm mais de 35 anos (50%). Apenas um indivíduo é solteiro (25%), sendo os restantes três indivíduos casados (75%). Quanto à área de residência, todos os indivíduos residem no distrito de Viseu (100%). Dois dos indivíduos têm o ensino secundário (50%) e dois indivíduos prosseguiram estudos, tendo obtido uma licenciatura (50%). Dos indivíduos entrevistados, três operam no setor do retalho (75%) e um opera no setor da indústria e turismo (25%).

## **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

Dada a existência de dois grupos de participantes, a análise foi feita em separado. Assim, numa primeira secção serão analisados os dados referentes ao grupo A e numa segunda secção serão analisados os dados obtidos nas entrevistas aos participantes do grupo B.

### **4.1. GRUPO A – TRABALHADORES**

O grupo A foi alvo de uma entrevista cujo guião (Apêndice 3) se dividiu em duas partes, tal como mencionado anteriormente. A análise dos dados foi feita através do software NVivo, onde se agrupou a informação obtida nas entrevistas por categorias (Apêndice 5). Numa primeira fase, foram utilizadas palavras-chave que facilitarão a categorização dos dados, de forma intuitiva. Essas categorias iniciais foram: Constrangimento, Desvantagens, Vantagens, Oportunidade, Efeitos, Formação, Horários, Remuneração, Motivo, Mudança, Vantagens da Mudança, Resistência à Mudança, Tratamento. Posteriormente, de forma a agrupar os dados obtidos em grupos maiores, algumas das categorias foram agrupadas e analisadas em conjunto, dando origem a quatro categorias principais: Motivo, Mudança, Vantagens, Desvantagens, Coexistência. Estas quatro categorias serão, de seguida, analisadas detalhadamente.

#### **4.1.1. O motivo para a existência do vínculo precário**

A literatura apresenta vários motivos para os indivíduos experienciarem trabalhos precários ou apenas flexibilização laboral. Schehr (1999) e Thomson (1995) afirmam que alguns indivíduos já procuram mesmo trabalhos precários, sobretudo trabalhos temporários, visto poderem trabalhar apenas em determinados períodos de tempo, ou seja, por vontade própria. Contudo Sá (2010) também refere um outro motivo, relativo à necessidade aliada à falta de outras oportunidades, nomeadamente de trabalhos a longo prazo, correspondentes a postos de trabalho permanentes, vendo-se os indivíduos forçados a optar por estes trabalhos.

Os participantes do grupo A, quando questionados sobre:

*“Qual a razão para ter aceitado a sua função atual? Foi por necessidade, por falta de outras oportunidades ou por que motivo?”*, apresentaram os seus motivos.

As respostas dos entrevistados, tal como a literatura, também sugerem diferentes motivos, embora relacionados entre si. Os entrevistados afirmam estar a desempenhar a sua função atual por necessitarem de ter um rendimento, aliada à falta de outras oportunidades, tal como exemplificado pelo entrevistado 6, que pretendia fazer face a despesas de educação, pelo entrevistado 11, que ficou desempregado, ou pelo entrevistado 12, que via a sua idade como um entrave. Os excertos que se seguem ilustram a diversidade de motivos:

*“Inicialmente foi por necessidade, porque precisava de juntar mais algum dinheiro, para fazer face às despesas que eu tinha, quando entrei na faculdade, mas também pela facilidade de horários que tenho, pois é só ao fim de semana e é um trabalho no qual posso dar a minha disponibilidade, (...) pelo que não tenho um vínculo a 100% com eles. Isto faz com que consiga dizer que não algumas vezes ou dizer que sim. Há essa facilidade.”* – Entrevistado 6;

*“Inicialmente... vou-te ser o mais sincero que posso. Trabalhava numa empresa (...) e a empresa abriu falência. Foi uma oportunidade que surgiu. (...) embora não seja fácil, é uma área totalmente diferente (...) acabei por me apaixonar por isto e por aquilo que faço.”* – Entrevistado 11;

*“Embora já tenha concorrido para outros empregos, foi o que consegui. (...) Sempre trabalhei em limpezas. Ultimamente, a minha idade também não me permite encontrar um emprego melhor. Assim, acho que foi um pouco por falta de outras oportunidades.(...) Com dois filhos, não podia deixar o meu marido a sustentar a casa sozinho, por pouco que eu receba.”* – Entrevistado 12.

Surge depois o caso dos indivíduos que conseguem ter margem para escolha do tipo de trabalho a ter, como é o caso dos entrevistados 2, 4 e 13, comprovado pelos seguintes excertos:

*“Primeiro, foi pelo salário. Segundo, porque me permite trabalhar a partir de casa. Terceiro, por ser algo em que eu tenho espaço por onde crescer pessoalmente e profissionalmente.”* – Entrevistado 2

*“Como sou licenciado na área do desporto, o meu objetivo quando acabei logo o curso era entrar no mercado de trabalho com algo relacionado na minha área. (...) Num dos locais, foi onde fiz estágio há cerca de quatro anos e continuei lá a trabalhar. (...) Em relação a personal trainer, (...) foi um projeto que, por volta de abril, desenvolvi sozinho, para tentar criar na área uma coisa que não estava muito desenvolvida e até agora estou a ter bastante sucesso.” – Entrevistado 4*

*“(...) andava à procura de trabalho. (...) Eu candidatei-me para várias coisas. Tive duas ou três ofertas de trabalho. (...) No call center o trabalho era de segunda a sexta, 5 horas, o ordenado é fixo mais comissões, só que acho que, a longo prazo, apesar do horário ser melhor, por não trabalhar aos fins-de-semana, psicologicamente me iria afetar mais rapidamente. Trabalhar num call center não deve ser muito fácil, e eu precisava de um emprego a longo prazo. Então pronto, optei por este.” – Entrevistado 13*

#### **4.1.2. Vantagens associadas ao trabalho precário e flexibilização do trabalho**

Primeiramente os entrevistados foram questionados acerca de como interpretavam o seu trabalho como uma oportunidade e, de seguida, quais as vantagens e desvantagens associadas a este tipo de trabalho.

Tal como mencionado por Antonucci, (2018) também o entrevistado 8 evidencia, como comprovado pelo seguinte excerto, a possibilidade de conciliar uma atividade remunerada com a sua vida estudantil e enquanto vantagem para indivíduos que necessitem de um rendimento extra:

*“Sendo apenas algumas horas de trabalho, consigo conciliar com os estudos e as minhas idas a casa ao fim de semana. Permite então uma gestão de tempo entre os estudos e as outras atividades em que estou e isso acaba por ser uma vantagem.(...) Há mães também lá a trabalhar e para elas acaba por ser o segundo emprego, de fim de semana, (...) pelo que conseguem também conciliar isto com a família, acabando por ser um bom segundo emprego, nesse sentido.” – Entrevistado 8.*

Os entrevistados 7 e 13 vão ao encontro do referido por Castro (2014), mencionando nos seguintes excertos a possibilidade de integração de pais recentes no mercado de trabalho e indivíduos que não pretendam um vínculo a longo prazo:

*“Para pais, pessoas que foram recentemente pais, é muito mais fácil de voltar ao mercado de trabalho, assim como para estudantes, os trabalhadores estudantes, porque não te vincula em termos de meses, anos, ou até uma vida inteira, num mesmo trabalho. É um bocadinho mais precário, mas tem as suas coisas boas.”*

– Entrevistado 7;

*“De bom, não é bem no meu caso, que eu já estou nos 30 e procuro um emprego estável. Agora, para uma pessoa jovem, é bom este tipo de contrato, porque dá oportunidade para durante os seis meses querer sair, ou seja, não fica “preso” totalmente. Tem ali uma margem de manobra.”* – Entrevistado 13.

O entrevistado 9 refere ainda o facto de potenciar novas oportunidades de trabalho, tal como evidenciam Felfe *et al* (2008) e Thomson (1995), tal como evidencia o seguinte excerto:

*“Pelo facto de estar sempre em contacto com outras empresas. Conheço empreiteiro de outras empresas, que normalmente são empresas maiores, e aí fico com contactos (...) se eu precisar de um dia para tratar de alguma coisa ele dá-me o dia, na boa, não me desconta no ordenado, nem nada.”* – Entrevistado 9.

O entrevistado 1 refere também, como comprova o seguinte excerto, a possibilidade de integração no mercado de trabalho e de conciliação com outra fonte de rendimento (Felfe *et al*, 2008):

*“Para mim é uma oportunidade de me inserir no mercado de trabalho, por ser o meu primeiro trabalho em Portugal. (...) tenho turnos e geralmente acabo por ter uma parte do dia, neste caso de dia útil, livre e existe sempre a possibilidade das pessoas na mesma situação que eu conseguirem ter outro trabalho, caso entendam.”* – Entrevistado 1.

O entrevistado 2 faz referência, no seguinte excerto, à aquisição de experiência e de conhecimentos, como menciona Felfe *et al* (2008):

*“Dão-me bastante espaço para aprender. Temos horas dedicadas à aprendizagem todas as semanas. Temos subscrições gratuitas de várias plataformas para usarmos e desenvolvermos. Mais, estou exposto a pessoas de*

*culturas e lugares diferentes, o que me faz crescer um pouco mais.*” – Entrevistado 2.

O entrevistado 3 afirma que a flexibilização laboral, nomeadamente o trabalho por turnos, possibilita uma melhor relação entre as esferas laboral e familiar, ao contrário do que referem Fudge e McCann (2015), quando os indivíduos experienciam condições de trabalho mais precárias, como demonstrado no seguinte excerto:

*“O facto de termos aquele dia livre para podermos fazer aquilo que queremos. Depois, trabalhando todos os dias das 9h às 17h não nos deixaria tanto tempo livre para as nossas coisas em casa, para os nossos filhos.”* – Entrevistado 3.

O entrevistado 6 vem confirmar as ideias de Schehr (1999), afirmando a possibilidade de poder aceitar um trabalho ou não, escolhendo quando trabalhar, como ilustra o seguinte excerto:

*“Acho que vantagens é mesmo o horário, os dias de trabalho e a facilidade com que podemos dizer que sim ou que não ao trabalho. Acho que a relação com a nossa responsável é bastante à vontade, então o trabalho em equipa é bom.”* – Entrevistado 6.

#### **4.1.3. Desvantagens associadas ao trabalho precário e flexibilização do trabalho**

Para tentar perceber quais seriam estas desvantagens para os indivíduos foram feitas duas perguntas, no sentido de conhecer as suas opiniões a este respeito. Mais concretamente, os indivíduos foram questionados acerca das desvantagens que consideram existir e se em algum momento passaram por algum constrangimento ou têm conhecimento que outro alguém, em situação semelhante, tenha vivenciado.

Os entrevistados 7, 11 e 13 evidenciaram a insegurança do posto de trabalho, no que concerne às desvantagens associadas ao trabalho precário e/ou flexibilização laboral, indo ao encontro dos estudos de Araújo e Morais (2017), como é confirmado pelos excertos seguintes:

*“As desvantagens têm mesmo a ver com essa precariedade, com não saberes o dia de amanhã e a facilidade de despedimento, já que o teu contrato dura só um mês. No final do mês podem não te renovar o contrato e vais embora.”* – Entrevistado 7;

*“Desvantagens.... Corres o risco de um dia para o outro ficares sem trabalho, sem mais nem menos (...) Pode simplesmente aparecer alguém melhor que tu e deixas de fazer parte.”* – Entrevistado 11;

*“Para mim, é assim, não é muito bom porque nunca sabes se é renovável ou não, estás sempre naquele impasse de não saber se te renovam ou não (...)”* – Entrevistado 13.

Os entrevistados 2, 5 e 12, tal como a literatura sugere (Gallie, 2013; Henson, 1996) e os seguintes excertos evidenciam, afirmaram ainda não ter acesso a todos os benefícios inerentes a um contrato de trabalho típico e ter salários mais baixos do que em situação de trabalho típico:

*“(...) não estou salvaguardado pelos restantes direitos, por exemplo que um trabalhador de uma tradicional empresa portuguesa tem, como o regime de segurança social convencional, seguros de trabalho, dias de férias, feriados (...)”* – Entrevistado 2;

*“Coloco-me no papel de pais e mães que têm de alimentar filhos, pagar contas, rendas, e este tipo de trabalho não seria o suficiente, de todo, o que causa transtorno e é uma preocupação, com certeza.”* – Entrevistado 5;

*“(...) seria impossível manter uma casa só com este trabalho, pois não é suficiente para fazer face sequer às despesas mais básicas da família.”* – Entrevistado 12.

Quatro dos indivíduos entrevistados afirmam sentir alguma dificuldade quando ao planeamento do seu futuro, tal como sugerem Neilson e Rossiter (2008) e Sá (2010) e se encontra presente nos seguintes excertos:

*“(...) a minha televisão avariou, eu quis comprar uma nova e não consegui crédito porque o meu trabalho é precário e não tenho poder de compra.”* – Entrevistado 7;

*“O único senão é talvez o facto de não ter horas certas e de resto não ser certo a minha remuneração ao final do mês (...) talvez essa falta de não ser fixo o número de horas, ou de estarmos dependentes até à última da hora por causa do escalonamento.”* - Entrevistado 8;

*“As desvantagens de o horário ser assim flexível é que uma pessoa nunca sabe com o que pode contar ou não.”* – Entrevistado 9;

*“(...) tens uma maior dificuldade de gestão financeira. Com um salário normal, tu sabes que todos os meses aquele dinheiro cai na tua conta. Nós aqui não. Podes ter meses, falando em valores aleatórios, de ganhar 1000 (...) e podes ter meses de não ganhar nada.”* – Entrevistado 11.

Os entrevistados afirmam também sentir a sua saúde psicológica afetada, indo ao encontro de Hanzan (2013), que sugere existir uma maior propensão dos trabalhadores precários sofrerem doenças do foro psicológico. O entrevistado 10, que trabalha em regime de teletrabalho e o entrevistado 11, que trabalha à chamada, demonstram-no nos excertos seguintes:

*“Como desvantagem sentes a solidão naqueles dias que precisas de mais apoio... mais motivação, e só contas contigo própria.”* – Entrevistado 10;

*“(...) as horas sem dormir, o stress (...) quando chegas à altura do inverno (...) e comesas a ter os teus horários, a ter tudo de volta ao normal, chegas à cama e deixas de conseguir dormir. (...) Não é fácil habituarmos o corpo a não ter horas, não é fácil sobrecarregarmo-nos a nós próprios com 48 horas de trabalho seguidas (às vezes é preciso fazer isso) e eu tenho noção que vou pagar por isso um dia mais tarde.”* – Entrevistado 11.

Os entrevistados foram questionados acerca da forma como os seus amigos e familiares interpretavam o seu tipo de trabalho, quer positiva, quer negativamente, e de que forma é que estes seriam, possivelmente, afetados. Os entrevistados 2, 5, 8, 9, 11, 12 e 13 afirmam, então, existir algum tipo de constrangimento ou conflito a nível familiar ou das relações interpessoais, como sugere a literatura (Franco & Faria, 2013; Gallie, 2013). Os excertos que se seguem ilustram as opiniões dos entrevistados:

*“(...) a maioria das vezes eu acabo por perder encontros familiares, que por norma acontecem ao domingo... Isso acaba por ser o mais chato, porque não tenho tanta disponibilidade. (...) o horário de trabalho predominante nos EUA, que é das 9h às 17h, que em Portugal é mais ou menos das 12h às 21h, o que pode implicar constrangimentos se alguém quiser marcar lanches comigo ou almoços, porque em ambas as alturas estou em casa.” – Entrevistado 2*

*“De momento, as únicas pessoas afetadas pelo meu trabalho são mesmo os meus pais, porque me impede de ir a casa e estar com eles. É o único impedimento, mas só acontece porque estou a trabalhar fora da minha área de residência permanente.” – Entrevistado 5*

*“A minha família é logo afetada pela minha falta de tempo para estar com eles, principalmente porque o meu horário apanha muitas vezes a hora de jantar (...) A nível de amigos, também acaba por ser um bocadinho a mesma situação, ou seja, como são aqueles horários “nobres” digamos assim (...) aquele café com os amigos fica sempre condicionado.” – Entrevistado 8*

*“(...) é chato porque imagina que eu combinei alguma coisa com alguém numa quinta-feira à noite, eu posso ter de trabalhar mais nesse dia e ter de cancelar.” – Entrevistado 9*

*“Eu vejo o caso dos meus pais, (...) há dias em que eu nem sequer lhes consigo ligar para dizer que está tudo bem e eles não sabem nada de mim... às vezes nem sequer sabem onde é que eu ando, portanto não é fácil. (...) ninguém com 22, 23 ou 24 anos está disposto, se calhar, a aceitar uma relação com alguém que só está presente no inverno, que no verão passa semanas fora de casa.” – entrevistado 11*

*“Agora já é irrelevante, mas há alguns anos atrás, quando os meus filhos eram mais pequenos, era chato, porque estava em casa quando eles estavam na escola, e quando era hora de os ir buscar e ajudar, por exemplo, a fazer os trabalhos de casa, era quando eu tinha de ir trabalhar, e tinha de pedir ajuda a alguém, visto que o pai também estava fora, ou acabava por ter de levar os filhos comigo. (...) no meu trabalho antigo, em que o horário era um pouco mais tarde, tinha de andar a correr ou mesmo pedir aos pais dos colegas dos meus filhos para os trazer da escolinha.” – Entrevistado 12*

*“(...) a nível familiar, como tenho um filho, é mais complicado, porque tenho de pedir apoio aos avós, para que fiquem com ele. (...) Não consigo estar presente quando é preciso tomar conta dele. Quando o pai não está aos fins-de-semana, é*

*mais complicado (...) só de manhã, independentemente de fazer um turno ou outro é que o consigo levar à escola. Agora ir buscá-lo, nunca consigo.” – Entrevistado 13*

No caso do entrevistado 6, os familiares e amigos apoiam, embora o façam apenas por ser algo a curto prazo e no caso do entrevistado 7, estes têm noção de que não é o melhor, mas é uma oportunidade, como presente nos excertos seguintes:

*“Eu acho que veem bem, porque eu ainda estou a estudar e não é algo que eu vá fazer futuramente (...) Neste caso, muitas vezes eu preciso de carro e como não tenho carta tenho de pedir aos meus pais para me ir levar. Então eles dizem que era preferível eu ter um trabalho fixo, mais perto do que andar só ao fim de semana, no “vai não vai”.” – Entrevistado 6;*

*“(...) eles veem como um trabalho normal, embora saibam que é um trabalho precário. A geração do baby boomer está habituada a um trabalho mais seguro, enquanto nós estamos habituados a ter trabalhos precários, porque quase toda a gente neste momento tem trabalhos precários.” – Entrevistado 7*

Kalleberg (2009) refere que estes indivíduos que experienciam trabalhos precários podem ter uma maior dificuldade de integração na sociedade. O entrevistado 1, afirma o contrário, uma vez que considera ser uma oportunidade de integração no mercado de trabalho, como comprova o seguinte excerto:

*“Para mim é uma oportunidade de me inserir no mercado de trabalho, por ser o meu primeiro trabalho em Portugal.” – Entrevistado 1.*

O entrevistado 9 refere ainda uma outra desvantagem, não mencionada na literatura. Esta consiste no uso destes trabalhadores precários para outras funções, pelas quais não são remunerados. Tal é visível no excerto seguinte:

*“(...) Eu faço coisas que não deveria fazer, por exemplo. Mas também é por falta de pessoal. É chato estar a descarregar cimento e essas coisas, porque não é a minha função, mas lá vou eu ajudar. (...) Eu sei trabalhar com as máquinas, mas não tenho isso em papel. Imagina, se for uma obra muito grande e vier a fiscalização, eu nem sequer posso pensar em pegar numa máquina (...)” – Entrevistado 9.*

#### 4.1.4. A coexistência de trabalhadores com diferentes vínculos

A questão base colocada aos entrevistados foi “Que diferenças de tratamento (por parte dos superiores) considera existir entre si e os seus colegas com um vínculo permanente?”. O objetivo desta questão foi tentar perceber se os entrevistados, em situação precária, sentiam que eram inferiorizados relativamente aos restantes colegas, indo ao encontro de Druck (2011), que considera que os trabalhadores precários são mais propícios a sofrer episódios de assédio moral, decorrentes de abuso de poder por parte das chefias, quando comparados aos restantes colaboradores.

Tendo-se tentado perceber previamente se o participante tinha colegas com vínculos permanentes ou diferentes do seu, caso contrário a questão não seria aplicável. Os entrevistados 2, 6 e 12 e 13 não se encontravam nesta situação, uma vez que, no caso dos entrevistados 2 e 6, todos os seus colegas eram trabalhadores igualmente precários e no caso do entrevistado 12, este era o único trabalhador da organização naquele local de trabalho específico, não tendo contacto com outros, como se vê no excerto seguinte:

*“No meu local de trabalho, a trabalhar para a empresa, sou só eu. Eu faço limpeza, num sítio onde as outras pessoas têm outro tipo de profissões, nada relacionadas com a minha.”* – Entrevistado 12.

Ainda assim, o entrevistado 6, como é visível no seguinte excerto, refere que as chefias nem sempre dão valor aos trabalhadores, dada a sua precariedade e consequente substituição fácil:

*“Como não estamos efetivos na empresa (...) acho que muitas vezes não são tratadas com qualidade e com sentimento de partilha, porque sabem que há outras pessoas que poderão fazer o nosso trabalho. Muitas das vezes, também não é culpa da nossa supervisora, pois existem trabalhos contratados à última da hora e a empresa sabe que nós vamos sempre desenrascar ou se nós não quisermos continuar há mais quem queira. Se estivéssemos efetivos ou tivéssemos um vínculo maior com a empresa, acho que eles teriam mais cuidado connosco.”*  
– Entrevistado 6.

O entrevistado 5 apesar de negar qualquer diferença de tratamento atualmente, afirma já o ter sofrido em trabalhos anteriores, visível no seguinte excerto:

*“(...) não acontece, mas noutras empresas onde já trabalhei, presenciei situações onde isso aconteceu. Atualmente não. Há um ambiente de cultivo e de entreaajuda.”* – Entrevistado 5.

O entrevistado 8 refere, no seguinte excerto, que as diferenças de tratamento apenas são as inerentes à diferença hierárquica, não entendendo como algo negativo:

*“É assim, existe sempre isso, porque elas são as “responsáveis” digamos assim, são elas quem nos delega as funções e que nos orientam durante o espetáculo. Neste sentido acaba por existir essa diferença de tratamento, digamos assim, mas depois a nível de ambiente de trabalho não.”* – Entrevistado 8.

O entrevistado 10, que trabalha em regime de teletrabalho apenas diz existir um pouco mais de distanciamento, como presente no excerto em seguida:

*“Talvez mais distância pela minha não presença. Mas sempre com a preocupação que tudo corra bem e que eu esteja bem. E sempre disponíveis.”* – Entrevistado 10.

Os restantes participantes negam existir qualquer tipo de diferença ao nível de tratamento por parte das chefias, como é o caso do seguinte excerto do entrevistado 7:

*“No meu local de trabalho não, não há qualquer tipo de distinção. É completamente igual. Um trabalhador é um trabalhador e faz o seu trabalho.”* – Entrevistado 7.

Assim, no limite, os trabalhadores precários estarão tão sujeitos a sofrer episódios de assédio moral como os restantes trabalhadores, uma vez que estes não consideram existir diferenças de tratamento significativas.

## **4.2. GRUPO B – EMPREGADORES**

O grupo B foi alvo de uma entrevista cujo guião pode ser consultado no Apêndice 4.

O objetivo da entrevista a este grupo passava por tentar perceber o ponto de vista dos empregadores relativamente à utilização de trabalho precário, como os contratos de curta duração, e à flexibilização do trabalho.

Algumas questões coincidem com as presentes no guião de entrevista destinado ao grupo A, sendo que para a mesma questão apenas se alterou o grupo alvo, podendo assim obter um outro ponto de vista acerca de um mesmo tópico, nomeadamente quanto às vantagens e desvantagens. Outro objetivo foi entender se o motivo que os indivíduos do grupo A apontavam para os vínculos precários, correspondia à ideia de que os indivíduos do grupo B apontavam para o motivo dos trabalhadores terem trabalhos precários.

Todos os entrevistados afirmaram que as suas organizações são compostas, na sua maioria, por trabalhadores permanentes, apesar de existirem alguns trabalhadores numa situação considerada mais precária.

De todos os entrevistados, importa frisar que nenhum deles tinha controlo total no processo de contratação, mas que, no limite, assumiam o papel de supervisão de todos ou de grande parte dos trabalhadores das organizações em causa.

A análise dos dados foi feita através do software NVivo, onde se agrupou a informação obtida nas entrevistas por categorias (Apêndice 5). Tal como na análise de dados do grupo A, a análise de dados do grupo B ocorreu em duas fases. Numa primeira fase, foram utilizadas palavras-chave que facilitariam a categorização dos dados, de forma intuitiva. As categorias iniciais foram: “Motivo”, “Vantagens”, “Coexistência”, “Flexibilização”, “Motivação”, “Potencial” e “Tratamento”. Posteriormente, as categorias anteriores fundiram-se dando origem a novas categorias, formando grupos de dados maiores: “Motivo” e “Vantagens e Desvantagens”. Estas quatro categorias serão, de seguida, analisadas detalhadamente.

### **4.2.1. O motivo para o trabalho precário**

Esta categoria, estando presente na análise do grupo A, também se encontra presente na análise ao grupo B. Desta forma, possibilitou-se a comparação das respostas dadas pelos indivíduos dos dois grupos, de forma a se poder perceber se tanto trabalhadores como empregadores teriam a mesma opinião acerca do motivo pelo qual os trabalhadores aceitam trabalhos precários.

Quando os entrevistados do grupo B foram questionados acerca do motivo pelo qual os trabalhadores aceitam trabalhos precários, as respostas foram ao encontro do que os indivíduos do grupo A responderam. Ambos os grupos revelam opiniões que estão em linha com o que sugere a literatura (Sá, 2010; Schehr, 1999; Thomson, 1995).

Os entrevistados 1, 2 e 3 invocam a falta de outras oportunidades, como se vê em seguida:

*“O que me dá a entender é que o pessoal não tem outra solução. (...) No geral, eu já acho que o supermercado é sempre a última opção que o pessoal procura. Depois, é a nossa forma de trabalhar, eles têm de aceitar se quiserem, e aceitam..”* – Entrevistado 1;

*“Não têm outra alternativa, não é? Principalmente em meios pequenos, não há outras opções de trabalho. Aqui não há nada... obviamente que quando vêm e nós oferecemos um contrato de seis meses, que pode ir até 2 anos, obviamente que a pessoa vai aceitar. Vale mais os seis meses, que são renovados automaticamente, do que nada, não é?”* – Entrevistado 2;

*“Há muita gente hoje em dia que também nos recorre como última hipótese. Primeiro procuram trabalho nas áreas deles (...). Infelizmente, no nosso mercado de trabalho a culpa não é do trabalhador nesse aspeto, é da oferta. Há pessoas que às vezes até vêm com essa ideia, de que é o último sítio, mas depois até acabam por gostar, por se adaptar e até começam a ver que isto não é assim tão mau quanto parecia. (...) Se for um trabalhador com muitos estudos, ainda vai tendo algumas propostas de mercado. Se for um trabalhador como eu, como são os nossos trabalhadores todos, com a escolaridade mínima obrigatória, sem formação numa área específica, vai ter de se sujeitar, não é? Então hoje em dia, para entrares no mercado de trabalho realmente tens de te sujeitar a esse tipo de contratos.”* – Entrevistado 3;

Já o entrevistado 4 refere a necessidade de obtenção de rendimento, como presente neste excerto:

*“A necessidade de trabalho, julgo eu. (...) Acho que é a necessidade de um trabalho, de terem um emprego, de procurarem uma área que lhes dê algum rendimento, mas que também lhes dê alguma oportunidade em que possam... vingar de alguma forma.” – Entrevistado 4.*

#### **4.2.2. Vantagens e desvantagens da precarização e flexibilização do trabalho**

Esta secção visa analisar as categorias “Vantagens”, “Coexistência”, “Flexibilização”, “Motivação”, “Potencial” e “Tratamento”. Estas categorias foram agrupadas, permitindo descobrir quais as vantagens e desvantagens que os indivíduos do grupo B (empregadores) admitem existir para as organizações, decorrentes da flexibilização do trabalho e do uso de trabalho precário.

Tal como sugerem Cagliano *et al* (2014), também os entrevistados afirmam beneficiar destes contratos precários para atingir uma flexibilidade numérica, quer em picos de produção, quer para fazer face aos efeitos da sazonalidade, nomeadamente os entrevistados 1 e 4, como se confirma com os seguintes excertos:

*“Para efeitos de sazonalidade recorremos apenas a contratos precários, normalmente de três a seis meses.” – Entrevistado 1;*

*“Neste caso, quanto às empresas de subcontratação, é mesmo para gerir eventuais picos de trabalho, em que não se justifica que o trabalhador esteja meses ao trabalho. (...) Temos de aumentar a capacidade produtiva e temos de reforçar a equipa para dar resposta a essa necessidade produtiva. Aí entendo que sim, que seja vantajoso. (...) recorremos a empresas prestadoras de trabalho temporário, que existem no mercado de trabalho, quando há falhas temporárias, visto que essas empresas disponibilizam trabalhadores à hora, ao dia, ao que for necessário. (...) Porque por exemplo, um trabalhador por turnos faz sentido numa indústria, já não faz sentido nas telecomunicações, à partida, porque temos um trabalho diário. Muito menos faz sentido em termos administrativos, em que o nosso setor administrativo é muito grande.” – Entrevistado 4.*

Os entrevistados afirmam que, para realmente poderem ter trabalhadores permanentes na organização, recorrem a contratos de trabalho mais precários. Tal justifica-se por questões de segurança, com vista ao encontro entre as necessidades do colaborador e as

necessidades da empresa. Existe, por norma, uma expectativa de ambas as partes quanto à progressão do colaborador para um posto de trabalho permanente, como está presente nos seguintes excertos dos entrevistados 1, 3 e 4:

*“O próprio nome, precário, é porque nós quando empregamos trabalhadores temos de ter alguma segurança. (...) Eu não posso empregar alguém e efetivar ou ter um contrato de um ano em que depois a pessoa pode não ir de acordo com as nossas expectativas (...) É uma forma de nos protegermos enquanto empresa (...) Concordo totalmente com esses contratos de trabalho precários inicialmente e depois com os contratos de trabalho normais, digamos assim.”* - Entrevistado 1;

*“Eu acho que o contrato efetivo, lá está, tem de começar sempre por um contrato de um ano ou de meio ano, temporário, com termo, mas que depois vale mais nós apostarmos num contrato efetivo do que num contrato temporário. (...) As empresas, na dúvida, fazem contratos temporários, ou contratos em part-time, só para pôr o funcionário à prova, porque têm medo.”* – Entrevistado 3;

*“Vínculos de trabalho curtos, com um prazo mais pequeno, era aquilo que eu lhe dizia, é mesmo para haver um reconhecimento das capacidades, mesmo uma adaptação do próprio trabalhador e depois uma verificação, se realmente corresponde àquilo que é pretendido (...)”* – Entrevistado 4.

O entrevistados 2 e 3 referem ainda abdicar, por vezes, desses vínculos mais precários. O entrevistado 2 afirma abdicar de um contrato precário quando, *a priori*, o potencial do candidato é evidente, como mostra o seguinte excerto:

*“Nós temos casos, aqui, de trabalhadores que foram contratados logo com vínculo permanente. Portanto, não damos grande importância, por vezes, aos benefícios que nós temos, se acharmos que a pessoa vale realmente a pena.”* – Entrevistado 2.

O entrevistado 3 faz referência às vantagens que os contratos de trabalho efetivos trazem em termos de coesão para a equipa, como é visível no excerto seguinte:

*“Eu não sou apologista dos contratos temporários, pelo menos no meu setor de trabalho. É melhor e mais seguro nós termos uma equipa, que começou e vai continuar, a menos que haja alguma eventualidade.”* – Entrevistado 3.

Nenhum dos entrevistados mencionou maior competitividade ou rentabilidade, tal como sugerem Nadler e Lawler (1983).

Contudo, a flexibilização do trabalho e a existência de trabalho precário nas organizações, não representa apenas aspetos positivos para as mesmas.

Os indivíduos do grupo B foram então questionados acerca dos principais desafios inerentes à flexibilização do trabalho e coexistência de colaboradores com diferentes vínculos. Os entrevistados não mencionaram desvantagens na contratação de trabalhadores em regime precário, com exceção para o entrevistado 3. Os restantes entrevistados evidenciaram, contudo, o facto de serem necessários alguns ajustes para que a contratação dos trabalhadores, aliada à flexibilização do trabalho, fosse vantajosa para as organizações.

O entrevistado 3 fez referência ao facto de não considerar os contratos de curta duração vantajosos, para ambos os lados, uma vez que considera existir um menor empenho por parte do trabalhador, indo ao encontro do que refere Foote (2004), como se vê no excerto seguinte:

*“Estes contratos, para o trabalhador, de certeza que não são bons, porque vai estar sempre à procura de outra coisa, mas mesmo para as empresas acaba por não o ser, porque o empregado ou o funcionário não sente que deve dar mais, pois sabe que a empresa também não lhe vai dar mais. Vai chegar a um ponto em que vai cortar com ele.” – Entrevistado 3.*

Também o entrevistado 1 tem a mesma opinião, referindo um menor empenho por parte dos trabalhadores em situação precária, como evidenciado no excerto seguinte:

*“Quando trabalhava mais por cá, com estas equipas, eu exigia muito mais dessas pessoas que estavam cá sempre e muitas delas têm isenção de horário. (...) Por isso acho que sim, que nós internamente, falando por mim, exigia mais dessas pessoas que cá estão há mais tempo porque são essas que realmente “vestem a camisola” e que têm de facto mais interesse em cá trabalhar, não estando apenas à procura de um vencimento, como noto muitas vezes no pessoal que tem trabalhos precários. (...) Colocando em percentagens, apenas cerca de 25% das*

*peessoas que andam aqui com contrato precário é que se conseguem aguentar no segundo contrato. Nós temos muito esse problema, em que o pessoal vem, faz os seis meses de contrato e depois vai-se embora porque quer. São muitos mais as situações em que o pessoal se vai embora porque quer, do que aquelas em que nós concluímos que o colaborador não cumpre as expectativas e decidimos não renovar o contrato.” – Entrevistado 1.*

Por outro lado, o entrevistado 2 afirma precisamente o contrário do entrevistado 1, uma vez que considera que o trabalhador em início de funções se esforça mais, por querer garantir a sua efetividade, o que contraria o proposto por Foote (2004). Desta forma, o nível de empenho destes colaboradores acaba por conferir uma vantagem para a organização, como se confirma no excerto seguinte:

*“Eu muito sinceramente até acho que o trabalhador que está com contrato, que não está efetivo, por vezes mostra-se muito mais proativo do que um já efetivo, porque é um bocadinho aquela situação de que “já está tranquilo” tem o posto garantido... enquanto que o contratado esforça-se por vezes um bocadinho mais, talvez para tentar garantir, não é, efetividade. (...) É assim, relativamente à minha equipa, que é com quem eu trabalho diretamente, não. Nunca senti os meus trabalhadores desmotivados por isso, até porque nós quando vemos que a pessoa realmente vale a pena, mesmo que... por exemplo, a minha equipa é a das caixas, mas se houver uma oportunidade no alimentar, por exemplo, as pessoas passam para lá.” – Entrevistado 2.*

Já o entrevistado 4 afirma que a motivação e o empenho são relativos, existindo bons e maus exemplos tanto em trabalhadores precários, como em trabalhadores permanentes, como comprovado no seguinte excerto:

*“Acho que há de tudo. É mesmo essa a interpretação. Há trabalhadores temporários que têm muita motivação e querem mostrar aquilo que valem para desta forma conseguir se calhar passar para um vínculo mais longo ou estabelecer, aqui, um posto de trabalho com outro tipo de contrato, e também há aqueles que não, que acham que “eu só estou aqui para fazer estas horas”. (...) Mas a nível dos vínculos duradouros também há essa perceção de “já cá estou,*

*ninguém me vai tirar o lugar” e também há outros que não, que têm a interpretação “isto faz parte da minha vida e eu tenho que dar o litro”, “tenho que contribuir para que tudo corra bem e motivar os outros”. (...) não entendo que o vínculo estabeleça essa diferente, mas sim que seja mais uma questão social, das pessoas e não tanto do próprio vínculo.” – Entrevistado 4.*

Se por um lado os entrevistados 1 e 2 afirmam que os trabalhadores precários não fazem uso total do seu potencial, o entrevistado 4 já considera ser relativo, uma vez que dependerá de indivíduo para indivíduo e o entrevistado 3 nega que tal aconteça, tal como presente nos seguintes excertos:

*“Sim, totalmente. É assim, como eu te estava a dizer, não podemos globalizar, porque às vezes aparecem colaboradores espetaculares. (...) Acho que isso passa muito pela motivação inicial e pela personalidade do trabalhador.” – Entrevistado 1;*

*“Não, não considero. Até vejo muito, já disse isso, o contrário. Acho que, às vezes, se esforçam muito mais do que um colaborador que já é efetivo.” – Entrevistado 2;*

*“Não. É assim, eu também tenho uma equipa pequena. Eu acho que eles tentam todos dar o melhor deles, portanto, mesmo essa trabalhadora com o contrato temporário, eu acho que se esforça. (...) Nós temos de entender que todos nós temos dias maus. (...) Tem de se chamar à atenção. Mas depois há muitas maneiras de se chamar à atenção a pessoa. Acho que para quem está à frente de qualquer negócio, às vezes é melhor nós sabermos falar com as pessoas, saber mandar as pessoas fazer algum tipo de trabalho, do que nós fazermos.” – Entrevistado 3;*

*“Depende das pessoas. É relativo. Poderá haver indivíduos que sim, poderá haver indivíduos que não... que entendem que têm ali uma oportunidade de mostrar aquilo que valem e que podem chegar mais além e passar desse vínculo temporário. (...) As empresas estão em constante mudança e há sempre a necessidade, visto a organização ser muito grande, temos sempre a necessidade... uns saem, outros entram e há sempre oportunidades.” – Entrevistado 4.*

O entrevistado 3 faz ainda referência à necessidade de uma maior compreensão por parte do colaborador, na medida em que este, inicialmente, deverá tentar aprender ao máximo, sendo um pouco mais submisso às chefias, para que a relação de trabalho seja vantajosa, o que nem sempre acontece, potenciando perdas ao nível de produtividade, como afirmam Coyle-Shapiro e Kessler (2002) e se pode notar no excerto seguinte:

*“Um funcionário que esteve cá meio ano arranjou-me alguns conflitos e a relação que elas tinham com ele era exatamente a mesma que elas têm agora com a nova funcionária. O colaborador vem, elas têm de ensinar. Só que sabes que há pessoas que vêm e que aprendem facilmente, há também pessoas que vêm e que têm vontade de aprender, que é ainda mais importante, e depois há outras que não têm e vêm com a ideia de “eu sei fazer”, o que acaba por prejudicar o trabalho, porque quebra o ritmo e a forma de trabalhar da equipa. (...) Quando o trabalhador é humilde e sabe que tem de começar por algum lado, não há essa ideia de “ele está melhor do que eu porque tem contrato permanente” – Entrevistado 3.*

O entrevistado 4 refere ainda a necessidade de existir uma maior coordenação entre os trabalhadores, uma vez que a sua organização apresenta colaboradores em países com diferentes fusos horários. A organização em questão é uma multinacional, que atua em vários países, em vários setores, nomeadamente indústria e turismo. Sendo que as várias filiais levam a cabo algumas operações, como arranjos de indústria em conjunto, pelo que é necessário que os vários colaboradores adotem horários para que todos estejam em sintonia. O excerto seguinte evidencia este fenómeno:

*“(...) Estamos a falar de cerca de 500 trabalhadores em termos administrativos. (...) existem, por exemplo, horários adaptados aos países com os quais trabalhamos. Trabalhamos muito com países externos, que têm fusos horários diferentes. Não estamos a falar de uma China, mas estamos a falar, por exemplo, de uma França, Angola, Moçambique, ... então existe adaptação da pessoas que administrativamente trabalham a partir daqui todos os dias, com os colegas que estão lá. Existe adaptação dos horários de trabalho aqui (...)” – Entrevistado 4.*

O entrevistado 1 afirma ter de ajustar a o nível de exigência para com os vários trabalhadores, uma vez que, durante os primeiros meses de contrato, nada garante que o

funcionário queira efetivar na empresa. Contudo, este afirma não existir dificuldades quanto à integração, existindo um ambiente de trabalho saudável, como mostra o seguinte excerto:

*“(...) é normal que não queiramos tirar responsabilidade ao pessoal que tenha contratos precários, mas sabemos que eles muitas vezes ao fim de um ou dois meses percebe que afinal “não era bem isto” e depois anda a “arrastar”, por assim dizer, a função durante os quatro meses seguintes, até fazer os seis meses para se “pôr a andar” (...) se não formos justos, as pessoas não se aguentam cá durante tanto tempo e não vestem a camisola da forma que nós queremos.”. – Entrevistado 1.*

#### **4.2.3. A coexistência com trabalhadores com vínculos permanentes**

Quando questionados acerca de possíveis diferenças de tratamento, positivas ou negativas, visto a literatura (Druck, 2011) mencionar uma possível propensão ao uso coercivo de poder em funcionários precários, em comparação aos restantes, todos os entrevistados negam a sua existência, tal como é perceptível nos excertos seguintes:

*“É normal que com as pessoas com vínculo permanente já tenhamos outro à vontade e outro tipo de confiança. Eu, por exemplo, cresci com metade do pessoal que cá temos, e viram-me desde miúdo até agora. É normal que eu tenha outro tipo de afinidade com essas pessoas porque já as considero minhas amigas, mas não há, de modo nenhum, diferença de tratamento. O que poderá existir, como te disse há pouco, é uma diferença de exigência. (...) aqui, no geral, a equipa é coesa, unida.” – Entrevistado 1;*

*“Não, aqui garanto que não há qualquer tipo de diferenciação entre uns e outros.(...) Eu não sou daqui. Já trabalhei em muitos sítios e não sinto isso. Eu faço a gestão de recursos humanos e é tudo muito pela legalidade. Damos muita importância ao trabalhador. Pelo menos aqui. Eu não conheço outra realidade.” – Entrevistado 2;*

*“Não. Nós temos uma relação com as nossas funcionárias, não digo que de família, mas não temos uma relação de empregado... Nós tratamo-nos todos por “tu”, às vezes na brincadeira tratamos por “você”, mas nós temos esse à vontade. Não temos a regra de fazerem tudo à nossa maneira. Elas descarregam o camião*

*e eu não vou atrás delas dizer-lhes que isto é “assim”. Damos esse à vontade ao empregado, essa liberdade de tomar algumas decisões, de fazer um bocadinho à maneira dele (...)*. – Entrevistado 3;

*“Não. Não existe qualquer diferença no tratamento. Não que eu tenha percepção.”*  
– Entrevistado 4.

As opiniões dos entrevistados do grupo B estão em sintonia com as respostas dadas pelos participantes do grupo A, uma vez que estes não consideram existir diferenças relevantes quanto ao tratamento por parte dos seus superiores, comparativamente aos restantes colegas. Desta forma, também as opiniões dos participantes do grupo B são contrárias ao proposto por Druck (2011).

Relativamente às relações entre os diferentes colaboradores, em situações laborais diferentes, e o respetivo ambiente de trabalho, ao contrário do que sugere a literatura (Oliveira, 2012), todos os entrevistados do grupo B afirmam existir um ambiente de trabalho perfeitamente saudável, com relações de trabalho entre colegas perfeitamente normais, de entreajuda, não constituindo uma desvantagem, como é visível nos excertos seguintes:

*“Completamente normal. Nós temos uma a duas semanas de formação, em que a responsável vai acompanhando, mas depois disso nós não queremos fazer essa distinção e acho que o pessoal acaba também por não a fazer e o pessoal que entra com os tais contratos precários não tem isso em mente, conseguem ambientar-se bem e a partir daí é sempre a andar, como se fossem permanentes.”*  
– Entrevistado 1;

*“Há pessoas que se integram mais facilmente, mas não há esse tipo de diferenciação, mesmo entre eles, porque um é efetivo e o outro está com contrato. Aliás, nós temos pessoas que saíram porque finalizaram o contrato e nós achamos que não era para renovar, assim como temos outras pessoas que foram embora porque quiseram e várias delas continuam a vir aqui almoçar connosco, os colegas. O ambiente de trabalho é excelente.”* – Entrevistado 2;

*“O ambiente é bom, os trabalhadores ajudam-se uns aos outros e como te disse, todos temos dias maus, mas acabamos por conseguir resolver os nossos problemas e eles conseguem, no final de contas, relacionar-se bastante bem, como se fôssemos uma família quase.”* – Entrevistado 3;

*“Perfeitamente normal. Colegas normais, pessoas que interagem connosco num nível normal. Nas relações entre colegas de trabalho, acho que não há grande distinção de vínculo de trabalho que temos. O ambiente de trabalho é perfeitamente saudável. As más relações podem existir muitas vezes do feitio das pessoas, da capacidade de elas reagirem e de se adaptarem. Mas isso tanto é visível com pessoas a nível precário de trabalho, como se for um vínculo mais longo, não entendo que seja por aí.” – Entrevistado 4.*

Nos aspetos que permitiram contrapor as opiniões das duas partes, as opiniões acabaram por coincidir, nomeadamente quanto ao motivo para aceitar um trabalho precário e às possíveis diferenças de tratamento. Quanto aos restantes aspetos, nomeadamente quanto à precariedade associada ao início de funções nas organizações, se por um lado é uma desvantagem para os indivíduos, para as organizações torna-se uma vantagem, uma vez que lhes confere uma maior segurança.

## 5. CONCLUSÃO

### 5.1. Conclusões finais

O estudo levado a cabo visou explorar a presença de precariedade e flexibilidade no mercado de trabalho, assim como os seus efeitos, tanto nos indivíduos, como nas organizações.

A primeira conclusão a tirar, tal como sugerido pela literatura, e também confirmado pelas entrevistas feitas, é que estas características do mundo laboral trazem vantagens e desvantagens para ambas as partes das relações laborais, os trabalhadores e as organizações. Importa perceber que, dada a subjetividade destes fenómenos, os seus efeitos não serão necessariamente os mesmos em todos os indivíduos/organizações.

As vantagens apontadas pelos trabalhadores são a possibilidade de conciliar uma atividade remunerada com a vida académica, a entrada no mercado de trabalho por parte de grupos específicos, como imigrantes e recém pais, a aquisição de conhecimentos e de uma rede de contactos que permita alcançar outras oportunidades de trabalho e até mesmo uma melhor conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, através da flexibilização laboral. Relativamente às desvantagens, o grande problema para os indivíduos, relativamente à precariedade laboral, é a instabilidade, o medo de não permanência na organização. O estudo mostrou que a precariedade laboral e a flexibilização realmente têm efeito nos indivíduos, nomeadamente na sua vida económica, social e familiar, mas que esses mesmos efeitos dependerão sempre do contexto em que se inserem e do apoio que os indivíduos tenham do mundo que os rodeia.

Se os indivíduos têm receio quanto à continuidade numa determinada organização, esse receio existe igualmente da outra parte, uma vez que os empregadores afirmaram optar por contratos iniciais de curta duração em jeito de salvaguarda, sendo mais fácil a cessação da relação laboral, caso esta não funcione da maneira esperada. Sendo essa uma das vantagens que os empregadores afirmam obter na contratação de trabalhadores em regime precário, a par com a capacidade de atingir a flexibilidade numérica necessária em alturas de sazonalidade acentuada. Já quando se referem às desvantagens, os empregadores mencionam um menor empenho e/ou uso parcial do potencial por parte dos trabalhadores em situação precária, assim como possíveis perdas de produtividade em determinados casos.

Os indivíduos optam por estes trabalhos precários ou mais flexíveis por falta de outras oportunidades e, acima de tudo, por necessidade. A necessidade de obtenção de um rendimento, quer seja para os estudos, para sustentar a família, ou mero lazer, faz com que os indivíduos se sujeitem a condições que nem sempre são as melhores, mas que no final acabam por ter aspetos positivos.

A análise das entrevistas feitas deu a entender que a coexistência de trabalhadores com diferentes vínculos não tem efeitos negativos e que nenhuma das partes considera existir diferenças de tratamento significativas, o que representa uma novidade, à luz da literatura existente, que afirmava que os trabalhadores precários estariam sujeitos a diferenças de tratamento (Druck, 2011).

De acordo com os resultados obtidos, seria benéfico que os gestores de RH tivessem em atenção a opinião dos trabalhadores, mesmo daqueles que se encontram em situação precária, uma vez que poderão potenciar a produtividade dos mesmos com pequenas alterações. Assim, estes devem incluir os trabalhadores em certas decisões do processo produtivo, permitindo que a motivação destes fosse máxima e, conseqüentemente, o seu potencial fosse usado ao máximo.

## **5.2.Limitações do estudo e pistas para investigação futura**

Os dois grupos de indivíduos que foram entrevistados apresentavam características diferentes, sobretudo relativamente à forma de estar e de falar perante o entrevistador. Apesar de todos os entrevistados terem uma relação de maior ou menor proximidade à investigadora, nem sempre foi fácil ter um grau de abertura, por parte dos entrevistados, que permitisse obter respostas de conteúdo relevante ao estudo em curso. Outro entrave foi a adaptação dos termos utilizados aos participantes. Poucos foram os entrevistados que entendiam realmente o conceito de precariedade, associando o termo a algo necessariamente negativo, embora não existisse grande compreensão do conceito. O mesmo se verificou no decorrer de quase todas as entrevistas, onde foi sentida uma dificuldade de compreensão do que era pretendido em algumas das perguntas do guião. Esta associação a algo negativo, iria limitar as respostas dos entrevistados, o que implicou um esclarecimento imediato dos conceitos, para que as respostas não fossem enviesadas.

O estado de pandemia (Covid-19) que entretanto assolou o planeta fez com que se tornasse mais complicado o contacto com possíveis candidatos às entrevistas, nomeadamente empregadores, cujas preocupações passavam por outros aspetos, que não a participação em estudos, o que acabou por fazer com que uma das vozes do estudo fosse menos evidenciada.

O que também representou uma limitação foi a ausência de estudos relativamente à possível vontade de mudança dos trabalhadores de contratos atípicos para contratos típicos, uma vez que os indivíduos, mesmo descontentes com certos aspetos dos seus contratos, nem sempre estarão dispostos a mudar para contratos típicos. Assim, investigações futuras poderão explorar mais a fundo os prós e contras da mudança de um contrato atípico para um contrato típico, por parte dos trabalhadores, tentando perceber se estes serão mais vantajosos, desvantajosos ou se a existência de vantagens dependerá da situação de cada indivíduo.

Outra sugestão seria aprofundar a afetação da vida familiar e social dos trabalhadores em situação precária e relacionar com a motivação e conseqüente produtividade dos trabalhadores. Assim, tentar-se-ia perceber se existem diferenças entre a influência direta das condições precárias na motivação dos trabalhadores e esta mesma influência, quando exercida de forma indireta, através da afetação da vida familiar e/ou social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, Z. M. M. B. & Silva, M. H. G. F. (1992). Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 2, 61-69.
- Andersen, T. M. (2012). A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark. *Economist*, 160(2), 117-140.
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Antonucci, L. (2018). Not all experiences of precarious work lead to precarity: the case study of young people at university and their welfare mixes. *Journal of Youth Studies*, 21(7), 888-904.
- Araújo, M. R. M., Morais, K. R. S. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13.
- Arnold, D. & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 53(3), 289-308.
- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 15(8), 28-31.
- Auer, P. (2005). *Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world*. Employment Strategy Papers, ILO: Geneva.
- Auer, P. (2010). What's in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), 371-386.
- Azevedo, M. C. de & Tonelli, M. J. (2014). Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. *Mackenzie*, 15(3), 191-220.
- Barbier, J. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351 -371.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge, Polity Press.

- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C. & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238.
- Boas, T. & Gans-Morse, J. (2009). Neoliberalism: from new liberal philosophy to anti-liberal slogan. *Studies in Comparative International Development*, 44(2), 137-161.
- Bobbio, N. (2005). *Liberalismo e Democracia*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.
- Britten, N. (1995). Qualitative Research: Qualitative interviews in medical research. *BMJ Clinical Research*, 311(6999), 251-253.
- Burawory, M. (2010). From Polanyi to Pollyanna: The false optimism of global labor studies. *Global Labour Journal*, 1(2), 301–313.
- Cagliano, R., Caniato, F., Longoni, A., & Spina, G. (2014). Alternative uses of temporary work and new forms of work organisation. *Production Planning & Control*, 25(9), 762-782.
- Campbell, I. (2010). “The rise in precarious employment and union responses in Australia”, in C. Thornley, S. Jefferys and B. Appay (eds): *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*, (114–132). Cheltenham: Edward Elgar.
- Canotilho, J. J. G. (1998). *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3.<sup>a</sup> Ed. Coimbra: Livraria Almedina.
- Canotilho, J. J. G. (2001). *Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas*. 2.<sup>a</sup> Ed. Coimbra: Coimbra Editora.
- Cantante, F. (2018). O Mercado de Trabalho em Portugal e Nos Países Europeus. *Observatório das Desigualdades*. Consultado em <https://observatoriodasdesigualdade.files.wordpress.com/2018/04/o-mercado-de-trabalho-em-portugal-e-nos-pac3adses-europeus.pdf>, a 14 de abril de 2020.

- Carvalho, A. N. (1997). “A flexibilização do direito do trabalho português” em *Seminário: Flexibilidade e relações de trabalho*, Conselho Económico e Social.
- Casas-Cortés, M. I. & Cobarrubias, S. (2007). Drifting through the knowledge machine. In: Shukaitis S, Graeber D and Biddle E (eds) *Constituent Imagination: Militant Investigations, Collective Theorization*, (109–122). Oakland, CA: AK Press.
- Castel, R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*. Paris: Gallimard.
- Castro, B. (2014). Mothering and Fathering in Flexible and Precarious Working Contexts: The Brazilian IT Sector Case. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 6(1), 125-143.
- Castro, M. W. (1996). *A Máscara do Tempo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cattoni, M. (2002). *Direito constitucional*. Belo Horizonte: Mandamentos.
- CGTP-IN (2019). “O que é a precariedade laboral?”. Consultado em <http://www.cgtp.pt/multimedia/videos-da-campanha-contraprecariedade/12630-o-que-e-a-precariade-laboral> a 18 de agosto de 2019.
- Chang, D. O. (2009). Informalising labour in Asia’s global factory. *Journal of Contemporary Asia*, 39(2), 161–179.
- Chang, D. O. (2011). *The rise of East Asia and classes of informal labour*. PowerPoint Presentation at Sawyer Seminar Colloquium, Chapel Hill, NC. Consultado em <http://sawyerseminar.web.unc.edu/papers-and-other-readings/>, a 1 de setembro de 2019.
- Chang, S. Y., Hong, Y., Kim, J. H. & Kim, X. (1999). A heuristic algorithm for minimising maintenance workforce level. *Production, Planning & Control*, 10(8), 778-786.
- Ciarniene, R. & Vienazindiene, M. (2018). Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 29(1), 84-92.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2002). Contingent and non-contingent working in local government: Contrasting psychological contracts. *Public Administration*, 80(1), 77-101.

- Comissão das Comunidades Europeias (2007, junho). *Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança*. Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões. Bruxelas, Bélgica.
- Conselho da União Europeia (2007). Para a definição de princípios comuns de flexissegurança. *Projecto de Conclusões do Conselho*. Bruxelas, Bélgica.
- Constituição da República Portuguesa de 2 de abril. *Diário da República n.º 86/1976 – Série I*. Assembleia Constituinte. Lisboa
- Costa, J. (2006). A Estratégia de Lisboa. *Revista Militar*, 2453, 1-13.
- Creswell, J. W. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2.ª Ed. Porto Alegre: Bookman.
- Dardot, P. & Laval, C. (2009). *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*. Paris: La Découverte.
- Dardot, P & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo.
- Davis-Blake, A. & Uzzi, B. (1993). Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 195-223.
- De Gobbi, M. S. (2006). *Labor market flexibility and employment and income security in Ethiopia*. ILO: Employment Strategy Paper 01/2006.
- De Groot, A. J., & Elhorst, P. J. (2010). Labour Market Effects of Flexicurity from a Regional Perspective. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 101(4), 392-408.
- Diário Expresso (2017). “*Portugal é o terceiro país da EU com maior precariedade laboral entre os jovens*”, (22 de maio), consultado em <https://expresso.pt/revistade-imprensa/2017-05-22-Portugal-e-o-terceiro-pais-da-UE-com-maiorprecariedade-laboral-entre-os-jovens>, a 12 de setembro de 2019.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno CRH*, 24 (1), 37-57.

- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar*, 24, 213-225.
- Dubet, F. (2010). *Les Places et les chances*. Paris: Seuil.
- During, S. (2015). Choosing precarity. *Journal of South Asian Studies*, 38(1), 19–38.
- Dutcaş, M. F. (2019). Flexicurity – Pros and Cons. *Juridical Current*, 22(3), 27-40.
- Easterby-Smith, M. P. V., Thorpe, R. & Lowe, A. (2001). *Management Research: An Introduction*. (2ª Ed.) Londres: Sage.
- Fanelli, C., Rudman, D. L. & Aldrich, R. M. (2017). Precarity in the Nonprofit Employment Services Sector. *Canadian Review of Sociology*, 54(3), 331-352.
- Faria, J. E. (1996). *Direito e Globalização Econômica – Implicações e Perspectivas*. São Paulo: Malheiros Editores.
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. e Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference? – Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94.
- Fenner, M. (2016). *A relação entre liberdade econômica e nível de bem-estar*. Monografia de Bacharelato em Ciências Econômicas. Centro de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. 1-42.
- Fletcher, D., De Massis, A. & Nordqvist, M. (2015). Qualitative research practices and family business scholarship: A review and future research agenda. *Journal of Family Business Strategy*, 17(1), 1-18.
- Foote, D. A. (2004). Temporary workers - Managing the problem of unscheduled turnover. *Management Decision*. 42(8), 579-597.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique*. Paris: Seuil/Gallimard.
- Franco, T. M. A. & Faria, M. G. D. (2013). A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. Em: Ferreira, J. J. & Penido, O. (Org.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (469-486). Goiânia: Cir.

- Fudge, J. & McCann, D. (2015). *Unacceptable Forms of Work: A global and comparative study*. International Labour Office. Geneva.
- Gallagher, D. and McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth... contingently Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208.
- Gallie, D. (2013). Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: Topline Results from Rounds 2 and 5 of the European Social Survey. *European Social Survey*, 3. 1-13.
- Gomes, J. F., & Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Um Guia de Boas Práticas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Gross, S., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy: Policy Perspectives on Precarity*. Westminster: University of Westminster Press.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2008). *O neoliberalismo. História e implicações*. São Paulo: Loyola.
- Henson K. D. (1996). *Just a Temp*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Holzmann, L., & Piccinini, V. (2006). Flexibilização. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Kalleberg, A. L. (2009). O Crescimento do Trabalho Precário – Um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 21-30.
- Keller, B., and Seifert, H. (2006.) Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen*, 5, 235–240.
- Kovács, I. (2003). Reestruturação empresarial e emprego. *Perspectiva*, 21 (2), 467-494.
- LaMontagne, A. D. (2010). Precarious employment: adding a health inequalities perspective. *Journal of Public Health Policy*, 31 (3), 312-317.

- Lazzarato, M. (1996). Immaterial labour. Em M. Hardt & P. Virno (eds.). *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*, 133–147. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/09 – Série I*. Assembleia da República. Lisboa.
- Lekachman, R. & Van Loon, B. (1982). *Capitalismo para principiantes*. Publicações Dom Quixote: Lisboa.
- Leme, A. A. (2010). Neoliberalismo, globalização reformas do estado: reflexões acerca da temática. *Barbaroi*, 32, 114-138.
- Letourneux, V. (1996). *Emprego precário e condições de trabalho na União Europeia*. Análise dos Resultados do Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, pela Fundação Europeia para as Condições de Vida e de Trabalho, Irlanda. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1-8.
- Lewchuk W, Clarke M, De Wolff A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment & Society*, 22, 387–406.
- Lewchuk, W., Clarke, M. & De Wolff, A. (2011). *Working without commitments: The health effects of precarious employment*. Montreal, McGill-Queen's University Press.
- Lima, R. M. G. (2001). Neoliberalismo e globalização: para entender o mundo em que vivemos. *Revista de Direito Administrativo*, 225(3), 131-141.
- Linares, S. C. G. R. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21 (1), 131-146.
- Livro Verde das Relações Laborais* (2006), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Locke, J. (1998). *Dois tratados sobre o governo civil*. São Paulo: Martins Fontes.
- Locke, E. A. (2007). What is Capitalism? Some Comments on Kasser, Cohn, Kanner, and Ryan. *Psychological Inquiry*, 18(1), 38-42.

- Lopes, T. F. A. (2017). *O mercado de Trabalho e o Trabalho Temporário: Um Estudo de Caso*. Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Economia da Empresa e da Concorrência. ISCTE Business School, Instituto Universitário de Lisboa: Lisboa. 1-90.
- Lorey, I. (2011). Governmental Precarization. *Inventions*. Acedido em <https://transversal.at/transversal/0811/lorey/en>, a 21 de dezembro de 2019.
- Luna, F. V. & Klein, H. S. (2006). *Brazil since 1980*. Nova Iorque: Cambridge University Press.
- Magnoli, D. (2013). *Relações internacionais: teoria e história*. (2ª Ed.). São Paulo: Saraiva.
- Marangos, J. (2009). What happened to the Washington Consensus? The evolution of international development policy. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 38(1), 197-208.
- Marinescu, C. (2018). Flexicurity of the Labor Market through the Formal/Informal Duality, in the Context of Globalization. *Review of International Comparative Management*, 19(4), 372-380.
- Martins, J. C. & Belfo, F. (2011). Métodos de Investigação Qualitativa – Estudos de Casos na Investigação em Sistemas de Informação. *Proelium*, 14, 39-71.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class*. London: Cambridge University Press.
- Maulaz, R. B. (2010). Os paradigmas do Estado de Direito. O Estado Liberal, o Estado Social (socialista) e o Estado Democrático de Direito. *Jus Navigandi*, 15. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17368>. Acedido a: 1 de março de 2020.
- Maurin, E. & Postel-Vinay, F. (2005). The european job security gap. *Work and Occupations*, 32(5), 229-252.
- McDowell, L. & Christopherson, S. (2009). Transforming work: new forms of employment and their regulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 335-342.

- Ménard, M. (1990). *Dicionário de Termos Económicos*. Volume I. Publicações EuropaAmérica.
- Mendes, J. P. C. (2018). O espaço do Liberalismo em Portugal [Versão Eletrónica]. *Público*. Acedido a 18 de abril de 2020 em <https://www.publico.pt/2018/10/08/politica /opiniaio/o-espaco-do-liberalismo-em-portugal-1846428>.
- Milkman, R. (1992). The impact of foreign investment on U.S. industrial relations: the case of Calif.'s Japanese-owned plants. *Econ. Indust. Dem.*, 13(2), 151–82.
- Minayo, M. C. S. (2002). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. (21ª ed.), Petrópolis: Vozes.
- Miranda, J. (1997). *Manual de Direito Constitucional, Tomo I*, 6ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.
- Montesquieu, C. (1900). *The Spirit of Laws (Vol. 2)*. New York: The Colonial Press.
- Moraes, R. Q. (2014). A evolução histórica do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente. *Revista de Informação Legislativa*, 51(204), 269-285.
- Murphy, E. (1996). *Flexible Work*. Hertfordshire: Fitzwilliam.
- Nadler D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Org. Dynamics*, 11(3), 20–30.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception. *Theory Culture Society*, 25(7-8), 51-72.
- Nickell, D., Kliestikova, J. & Kovacova, M. (2019). The Increasing Casualization of the Gig Economy: Insecure Forms of Work, Precarious Employment Relationships, and the Algorithmic Management of Labor. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 7(1), 60-65.
- Ofreneo, R. E. (2010). *Labor law reforms in globalizing East Asia*. Paper presented at the 2010 Manila Biennial Conference of the Asian Society of Labour Law. Quezon City: Philippines.

- Oliveira, L. & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados*, 51(3), 541-567.
- Oliveira, M. L. F. (2012). *Perfis de competências: o que as empresas procuram nos trabalhadores temporários*. Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Instituto Politécnico de Setúbal: Setúbal, 1-108.
- Pereira, A. G. (2004). *Trabalho Formal e Trabalho Informal – Afinal Duas Faces da Mesma Moeda*. Consultado em <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=997853>, a 11 de março de 2020.
- Pinto, I. F., Campos, C. J. G. & Siqueira, C. (2018). Investigação qualitativa: perspetiva geral e importância para as ciências da nutrição. *Acta Portuguesa de Nutrição*, 14, 30-34.
- Pinto, T. C., Guerra, I., Martins, M. & Almeida, S. (2010). *À Tona de Água. Necessidades em Portugal. Tradição e tendências emergentes* (Vol.1). Lisboa: Tinta da China.
- Polanyi, K. (1944). *The great transformation*. Nova York: Farrar and Rinehart.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rand, A. (1967). *What is capitalism?* Em A. Rand (Ed.) *Capitalism: The unknown ideal*. New York: Signet.
- Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico*. Lisboa: Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Ross A. (2009). *Nice Work if You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*. New York: New York University Press.
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, 1-15.
- Sánchez, A., Jiménez, M., Pérez, M. & de-Luis, P. (2010). The Dynamics of Labour Flexibility: Relationships between Employment Type and Innovativeness. *Journal of Management Studies*, 48(4), 715 – 736.

- Sennett, R. (2006). *La Culture du nouveau capitalisme*, Paris: Albin Michel.
- Seymour, R. (2014). Zero-hours contracts, and the sharp whip of insecurity that controls us all. *The Guardian*, 1 de maio de 2014. Acedido em [http://www.theguardian.com/commentisfree/2014/may/01/zero-hours-contracts-insecurity-work?CMP=tw\\_t\\_gu](http://www.theguardian.com/commentisfree/2014/may/01/zero-hours-contracts-insecurity-work?CMP=tw_t_gu), a 1 de março de 2020.
- Schehr, S. (1999). *La Vie quotidienne des jeunes chômeurs*. Paris: PUF.
- Shukaitis, S. (2013). Recomposing precarity: Notes on the laboured politics of class composition. *Ephemera*, 13(3), 641–658.
- Silva, G. R. F., Macêdo, K. N. F., Rebouças, C. B. A. & Souza, A. M. A. (2006). Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 5(2), acedido em <http://www.objnursing.uff.br//index.php/nursing/article/view/382/88> a 30 de março de 2020.
- Sivananthiran A., Venkata Ratnam, C. S., (2003). “Best practices in social dialogue”, *ILO Subregional Office for South Asia*: New Delhi.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 315-339.
- Standing, G. (2006). *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. London: Palgrave Macmillan.
- Standing, G. (2008). Economic insecurity and global casualization: Threat or promise? *Social Indicators Research*, 88(1), 15–30.
- Standing, G. (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 9-24.
- Stewart Jr., D. (1988). *O que é o liberalismo* (5ª Ed.). Rio de Janeiro: Instituto Liberal.
- Sundfeld, C. A. (1997). *Fundamentos de Direito Público*. São Paulo: Malheiros Editores.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, G. (1999). Alternative work arrangements: job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. Em K. Isaksson (Ed.), *Health effects of the new labour market* (145-167).

- Tangian, A. (2010). *Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*. ETUI Working Paper 6, Brussels, Belgium.
- Tangian A.S. (2007). Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century". WSI Diskussionspapier 149, Hans Böckler Stiftung, Dusseldorf.
- Teixeira, F. R., Mayr, L. R., Paisana, A. V. & Vieira, F. D. (2014). Escolhas metodológicas em investigação científica: aplicação da abordagem de Saunders no estudo da influência da cultura na competitividade de *clusters*. *Revista Ibérica de Sistemas e Teconologias de Informação*, 2, 85-98.
- Thane, P. (1996). *Foundations of the Welfare State (2<sup>ed</sup>)*. Nova Iorque: Routledge.
- Thomson, A. (1995). The Contingent Workforce. *Occupational Outlook Quarterly*, 39(1), 45-48.
- Vandenberg, P. (2008). Is Asia Adopting Flexicurity?. *International Labour Review*, 149(1), 31-58.
- Venugopal, R. (2015). Neoliberalism as concept. *Economy and Society*, 44(2), 165- 187.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 67 (8), 548-555.
- Vosko, L. F. (2006). "Precarious employment: Towards an improved understanding of labour market insecurity", in L.F. Vosko (ed.): *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal, McGillQueen's University Press.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Precarious jobs: A new typology of employment. *Statistics Canada Perspectives*, 4(10), 16-26.

- Webster, E., Joynt, K. & Sefalafala, T. (2016). Informalization and decente work: Labour's challenge. *Progress in Development Studies*, 16(2), 203-218.
- Westergaard-nielsen, N. (ed.). (2008), *Low-wage work in Denmark*. Nova York: Russell Sage Foundation.
- Williamson J. (2004). The Washington Consensus as a policy prescription for development. *Development Challenges in the 1990s: Leading Policymakers Speak from Experience*, 1-22.
- Wolkmer, A. C. (1989). *Ideologia, estado e direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais.

## APÊNDICES

### APÊNDICE 1

#### Consentimento de Entrevista Grupo A

<p style="text-align: center;"><b>UNIVERSIDADE DO MINHO</b> ESCOLA DE ECONOMIA E GESTÃO</p> <p style="text-align: center;"><b>INVESTIGAÇÃO DE MESTRADO</b></p> <p style="text-align: center;">A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações</p> <p style="text-align: center;"><b>Mestranda:</b> Ana Isabel Marques Cardoso</p> <p style="text-align: center;"><b>Orientadora:</b> Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### Consentimento Informado

Estou a solicitar a sua participação para um estudo relacionado com experiências laborais relacionadas com precariedade laboral e formas de trabalho precário.

Este estudo tem como objetivo recolher as perceções dos indivíduos e das organizações quanto à presença de precariedade laboral e de formas de trabalho precário na sua atividade. Desta forma, solicito a sua participação numa entrevista onde serão feitas questões relativas ao meio laboral em que se insere, assim como os sentimentos e perceções quanto à função que desempenha e quais as implicações da mesma no seu bem-estar no bem-estar dos que o rodeiam.

Esta participação é voluntária, pelo que a entrevista poderá ser interrompida a qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise e processamento dos dados recolhidos durante a entrevista, é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser parada a qualquer momento, se assim desejar. Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Assim, gostaria de saber se aceita a participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Data: \_\_/\_\_/\_\_

Assinatura do Investigador

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Tem filhos, ou outro dependente?      Sim ( )      Não ( )

Escolaridade: \_\_\_\_\_

Área de Residência: \_\_\_\_\_

Contacto: \_\_\_\_\_

Deseja receber os dados deste estudo?      Sim ( )      Não ( )

Em caso afirmativo, insira o seu contacto para lhe serem reencaminhados os resultados do estudo (e-mail ou morada):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE 2

### Consentimento Entrevista Grupo B

<p><b>UNIVERSIDADE DO MINHO</b> ESCOLA DE ECONOMIA E GESTÃO</p> <p><b>INVESTIGAÇÃO DE Mestrado</b></p> <p>A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações</p> <p><b>Mestranda:</b> Ana Isabel Marques Cardoso</p> <p><b>Orientadora:</b> Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Consentimento Informado

Estou a solicitar a sua participação para um estudo relacionado com experiências laborais relacionadas com precariedade laboral e formas de trabalho precário.

Este estudo tem como objetivo recolher as perceções dos indivíduos e das organizações quanto à presença de precariedade laboral e de formas de trabalho precário na sua atividade. Desta forma, solicito a sua participação numa entrevista onde serão feitas questões relativas ao meio laboral em que se insere, assim como os sentimentos e perceções quanto à função que desempenha e quais as implicações da mesma no seu bem-estar no bem-estar dos que o rodeiam.

Esta participação é voluntária, pelo que a entrevista poderá ser interrompida a qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise e processamento dos dados recolhidos durante a entrevista, é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser parada a qualquer momento, se assim desejar. Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Assim, gostaria de saber se aceita a participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Data: \_\_/\_\_/\_\_

Assinatura do Investigador

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Função/Cargo: \_\_\_\_\_

Setor de Atividade: \_\_\_\_\_

Escolaridade: \_\_\_\_\_

Contacto: \_\_\_\_\_

Deseja receber os dados deste estudo?      Sim ( )      Não ( )

Em caso afirmativo, insira o seu contacto para lhe serem reencaminhados os resultados do estudo (e-mail ou morada):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## APÊNDICE 3

### Guião de Entrevista Grupo A

#### Situação Laboral

1. Como caracteriza o vínculo que tem para com a organização/organizações na qual presta serviços? (tipo de contrato, nº de horas trabalhadas, ramo de atividade, função que desempenha, duração do contrato, ...) Nota: No caso de ser freelancer, perguntar em média o nº de horas trabalhadas.
2. Este trabalho é a sua única forma de rendimento? (Caso existam outras, pode especificar?)
3. Qual a razão para ter aceitado a sua função atual? (Necessidade, falta de outras oportunidades, ...)

#### Perceções e Sentimentos Quanto à Função

1. Em que medida o seu contrato de trabalho precário pode ser interpretado como sendo uma oportunidade? (Porquê?)
2. Quais considera serem para si, e para os indivíduos em geral, as vantagens e desvantagens que advêm deste tipo de trabalho?
3. Se neste momento tivesse uma oportunidade de trabalho correspondente a um contrato de trabalho permanente, estaria disposto a abdicar da sua função atual?
  - a. Quais as principais vantagens que esta mudança traria para si?
  - b. O que o impediria de aceitar?
4. Quais os principais constrangimentos por que passou ou tem conhecimento que outros em situação semelhante vivenciaram?
5. Como é que as pessoas com que convive (familiares, amigos, ...) veem o seu tipo de trabalho? E de que forma são estes afetados?
6. Que diferenças de tratamento (por parte dos superiores) considera existir entre si e os seus colegas com um vínculo permanente?
7. Em que medida as condições de trabalho são adequadas à função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, ...)

**Existe mais alguma informação que considere relevante para este estudo?**

**Muito obrigada pela sua participação.**

## APÊNDICE 4

## **Guião de Entrevista Grupo B**

1. Como caracteriza os vínculos de trabalho da organização para com os trabalhadores, quanto à modalidade de trabalho segundo a qual foram empregues? (Contrato a termo, contrato sem termo, subcontratados, ...)
2. Tendo em conta o setor de atividade da sua organização, que vantagens decorrem da contratação de trabalhadores em regime precário comparativamente aos de vínculo permanente?
3. Quais são os principais desafios da flexibilização do trabalho e da coexistência de colaboradores com diferentes vínculos? (Ilustrar com exemplos os desafios e dificuldades)
4. Que diferenças encontra na motivação dos trabalhadores em função dos seus vínculos de trabalho? É perceptível algum tipo de descontentamento ou falta de motivação por parte dos trabalhadores com vínculos precários?
5. Considera que os mesmos não fazem uso do seu potencial na sua totalidade durante o exercício das suas funções?
6. Na sua opinião, o que leva os trabalhadores a aceitarem este tipo de contratos de trabalho?
7. Sente que estes trabalhadores são tratados pelos seus superiores de forma diferente, quer positiva, quer negativamente?
8. Como é a relação com os colegas com vínculos permanentes? Como caracterizaria o ambiente de trabalho?

**Existe mais alguma informação que considere relevante para este estudo?**

**Obrigada pela sua participação.**

## Apêndice 5

### Grelha de Análise NVivo

**Data**

- Files
  - Colaboradores
  - Empregadores
  - File Classifications
  - Externals

**Codes**

- Nodes
  - Colaboradores
  - Colaboradores 2
  - Empregadores
  - Empregadores 2

**Colaboradores**

Name	Files	References
Constrangimento		9
Desvantagens		11
Efeitos		13
Formação		13
Horários		13
Motivo		13
Mudança		13
Oportunidade		13
Remuneração		13
Resistência à Mudança		10
Tratamento		11
Vantagens		12
Vantagens Mudança		12

**Colaboradores 2**

Name	Files	References
Vantagens	8	8
Mudança	13	14
Motivo	6	6
Desvantagens	11	22
Coexistência	8	8

**Empregadores**

Name	Files	References
Vantagens	4	16
Coexistência	4	9
Motivação	4	7
Potencial	4	6
Motivo	4	7
Tratamento	4	6
Flexibilização	4	10

**Empregadores 2**

Name	Files	References
Vantagens e Desvantagens	4	26
Motivo	4	4