



**INSTITUTO SUPERIOR DE LÍNGUAS E ADMINISTRAÇÃO
DE LEIRIA**

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**A CONTRATAÇÃO A TERMO
E A SUA INFLUÊNCIA NA PERCEÇÃO DE “JOB INSECURITY”
NOS TRABALHADORES DA
HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES:
A PERSPETIVA DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR**

Telma Cristina Lucas dos Reis

LEIRIA

2015



**INSTITUTO SUPERIOR DE LÍNGUAS E ADMINISTRAÇÃO
DE LEIRIA**

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**A CONTRATAÇÃO A TERMO
E A SUA INFLUÊNCIA NA PERCEÇÃO DE “JOB INSECURITY”
NOS TRABALHADORES DA
HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES:
A PERSPETIVA DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR**

Telma Cristina Lucas dos Reis

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos
do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos
sob a orientação do Professor Doutor João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz

LEIRIA

2015

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz, apresentada ao Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16960/2010, da DGES, publicado na 2.ª série do Diário da República, em 9 de novembro de 2010.

Interesso-me pelo futuro, porque é lá que vou passar o resto da minha vida.

Charles Kettering

Dedicatória

Dedico esta dissertação de mestrado ao meu filho Dinis e ao meu marido, os meus companheiros de todos os momentos e a família que sempre imaginei que seriam.

AGRADECIMENTOS

Desistir foi um verbo que me assolou o pensamento por apenas cinco segundos...

Por esta minha obstinação sacrifiquei algumas pessoas, momentos e afetos, por isso agradeço em primeiro lugar ao meu marido e aos meus pais, por terem compreendido e encorajado sem quaisquer hesitações esta minha nova paixão, por me terem substituído nos momentos com o meu filho e, principalmente, por terem acreditado em mim e na felicidade que senti durante a realização deste trabalho.

Agradeço em segundo lugar ao meu orientador, Professor Doutor João Thomaz, por ter estado sempre presente, atento e disponível, manifestando ser um excelente profissional e uma pessoa de um caráter e inteligência extraordinários.

Agradeço ainda às pessoas e entidades com as quais contactei e que foram a base deste meu projeto, pois sem elas não teria sido possível obter os elementos necessários para cumprir com os objetivos a que me propus.

Resumo

Pretende-se compreender como a contratação a termo resolutivo certo e incerto pode influenciar a percepção de insegurança laboral enquanto ameaça iminente de perda do emprego num futuro próximo.

Foram estudados dois grupos, empregadores e trabalhadores do setor da hotelaria, restauração e similares, através de doze entrevistas semi-estruturadas, para identificar e analisar os motivos na origem da contratação a termo, da consciencialização para a influência dos contratos de trabalho a termo na insegurança laboral e em que medida são conhecidos os seus efeitos (negativos).

A metodologia de investigação qualitativa utilizada, com recurso à triangulação e ao mapeamento cognitivo, permitiu concluir que a insegurança laboral sentida pelos trabalhadores é influenciada por fatores de natureza económica, financeira, legal, bem como por características pessoais ligadas à sua situação familiar e pessoal, causando efeitos negativos na sua saúde e nos seus comportamentos. Assim, a GRH terá um papel estratégico no combate aos efeitos negativos da insegurança laboral e no bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: insegurança laboral; contrato de trabalho a termo certo; contrato de trabalho a termo incerto.

Abstract

This study aims to understand how those hired by a fixed term contracts and those without a fixed term can influence the perception of job insecurity by the imminent threat of losing one's jobs.

Two different groups, employers and workers in the hospitality, restaurants and similar sector, were studied through twelve semi-structured interviews to identify and analyze the reasons at the root of term contracts, the awareness of the influence of term contracts in job insecurity and to what extent their (negative) effects are known.

The qualitative research methodology, using triangulation and cognitive mapping, showed that the job insecurity felt by workers is influenced by economic, financial and legal factors, as well as personal characteristics linked to their personal and family situation, causing negative effects on their health and their behavior. Thus, the HRM will have a strategic role in combating the negative effects of job insecurity and well-being of workers.

Keywords: job insecurity; employment contract for a fixed term; employment contract for a not fixed term.

Índice

Índice	xv
Índice de Figuras	xviii
Índice de Quadros	xix
Índice de Tabelas	xx
Índice de Siglas	xxi
Capítulo 1 – Introdução	1
1.1 Enquadramento do tema.....	1
1.1.1 Enquadramento geral.....	1
1.1.2 Enquadramento histórico	3
1.2 Pertinência e atualidade do tema	5
1.3 Definição do problema e pergunta de partida	7
1.4 Objetivos.....	8
1.4.1 Objetivo Geral.....	8
1.4.2 Objetivos Específicos.....	8
1.5 Métodos da investigação.....	9
1.6 Estrutura da dissertação	10
Capítulo 2 – Enquadramento Teórico e Revisão da Literatura	11
2.1 O Contrato de Trabalho.....	11
2.1.1 Noção, regime jurídico e características.....	11
2.1.2 Liberdade de Forma	14
2.1.3 Modalidades	15
2.1.4 Síntese do subcapítulo (Contrato de Trabalho)	16
2.2 O Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo e Incerto	16
2.2.1 Termos da sua definição.....	16
2.2.2 Evolução histórica e análise comparativa do ordenamento jurídico português e comunitário.....	17

2.2.3	Contratação a termo	23
2.2.3.1	Contexto atual	23
2.2.3.2	Condições de admissibilidade	27
2.2.3.3	Outros requisitos formais	29
2.2.3.4	Contratos sucessivos	30
2.2.3.5	Outras obrigações pelo empregador	31
2.2.3.6	Contrato de trabalho a termo certo: Duração e Renovação.....	31
2.2.3.7	O contrato de trabalho a termo incerto: Duração	33
2.2.3.8	Cessaçãõ	34
2.2.4	Síntese do subcapítulo (Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo e Incerto)	35
2.3	A Insegurança Laboral (“ <i>job insecurity</i> ”)	36
2.3.1	Definição	36
2.3.2	Causas e antecedentes da percepção de insegurança laboral.....	39
2.3.3	Consequências Negativas	41
2.3.4	A influência do Contrato Psicológico.....	43
2.3.5	A influência no comprometimento organizacional	45
2.3.6	Consequências para as Organizações.....	47
2.3.7	Recomendações doutriniais para diminuição das consequências negativas	48
2.3.8	Medição e avaliação da percepção de insegurança laboral: Escala psicométrica.....	49
2.3.9	Síntese do subcapítulo (Insegurança Laboral – “ <i>job insecurity</i> ”).....	51
Capítulo 3 – Metodologia de investigação e caso de estudo		53
3.1	Metodologia	53
3.2	Questões de investigação	54
3.3	Hipóteses.....	55
3.4	Caracterização das empresas participantes	56
3.4.1	Empresa “A”	57

3.4.2 Empresa “B”	58
3.4.3 Empresa “C”	58
3.4.4 Síntese dos elementos caracterizadores dos sujeitos participantes	59
3.5 Instrumento de pesquisa (Tipo e guião da entrevista)	61
3.6 Procedimentos (entrevista)	62
3.7 Síntese do capítulo (metodologia de investigação e caso de estudo).....	64
Capítulo 4 – Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados.....	67
4.1 Apresentação dos resultados.....	67
4.2 Análise dos resultados	77
4.2.1 Primeira fase: respostas ordenadas por questão	77
4.2.2 Segunda fase: mapa cognitivo individual estruturado de conceitos	77
4.2.2.1 Grupo dos Empregadores	77
4.2.2.2 Grupo dos Trabalhadores.....	81
4.2.3 Terceira fase: estrutura agregada de conceitos	85
4.2.4 Quarta fase: estrutura final congregada de conceitos.....	86
4.3 Síntese da Metodologia de Análise de Conteúdo (Método de Triangulação)	96
Capítulo 5 – Conclusões.....	99
Bibliografia.....	107

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Objetivos da Diretiva n.º 99/70/CE, de 28 de Junho de 1999.	22
<i>Figura 2.</i> Requisitos de admissibilidade do contrato de trabalho a termo resolutivo. ...	28
<i>Figura 3.</i> Análise interativa da ordenação das respostas por áreas/temas da entrevista.	85
<i>Figura 4.</i> Estrutura agregada de conceitos elaborada na 3.ª fase da metodologia.	86
<i>Figura 5.</i> Estrutura final agregada de conceitos elaborada na 4.ª fase da metodologia.	87
<i>Figura 6.</i> Desenvolvimento das etapas de análise das entrevistas.	96

Índice de Quadros

Quadro 1. <i>Outras características do contrato de trabalho.</i>	13
Quadro 2. <i>Evolução histórica do regime legal do contrato de trabalho a termo.</i>	17
Quadro 3. <i>Definições de Insegurança Laboral e respetiva referência bibliográfica.</i>	37
Quadro 4. <i>Impacto negativo da Insegurança Laboral: resultados de estudos e autores.</i>	42
Quadro 5. <i>Violação do contrato psicológico.</i>	44
Quadro 6. <i>As três componentes mais comuns do comprometimento organizacional.</i> ...	46
Quadro 7. <i>Atitudes e comportamentos dos trabalhadores inseguros.</i>	47
Quadro 8. <i>Escala de Insegurança Laboral.</i>	50
Quadro 9. <i>Participantes da Empresa “A”.</i>	58
Quadro 10. <i>Participantes da Empresa “B”.</i>	58
Quadro 11. <i>Participantes da Empresa “C”.</i>	59
Quadro 12. <i>Fases do guião de entrevista e suas características.</i>	62
Quadro 13. <i>Agrupamento das ideias-chave das respostas por questões (P1 a P8) por Empregador (E1, E2 e E3) – Grupo 1.</i>	68
Quadro 14. <i>Agrupamento das ideias-chave das respostas por questões (P1 a P6) por Trabalhador (T1 a T9) – Grupo 2.</i>	70
Quadro 15. <i>Questões feitas aos Empregadores e respetivas ideias-chave das respostas (R).</i>	73
Quadro 16. <i>Questões feitas aos Trabalhadores e respetivas ideias-chave das respostas (Rxx).</i>	75

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 1 do Grupo dos Empregadores.</i>	78
Tabela 2. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 2 do Grupo dos Empregadores.</i>	78
Tabela 3. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 3 do Grupo dos Empregadores.</i>	79
Tabela 4. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 4 do Grupo dos Empregadores.</i>	79
Tabela 5. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 5 do Grupo dos Empregadores.</i>	80
Tabelas 6 e 7. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questões 6 e 7 do Grupo dos Empregadores.</i>	80
Tabela 8. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 8 do Grupo dos Empregadores.</i>	81
Tabela 9. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 1 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	82
Tabela 10. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 2 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	82
Tabela 11. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 3 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	83
Tabela 12. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 4 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	83
Tabela 13. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 5 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	84
Tabela 14. <i>Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 6 do Grupo dos Trabalhadores.</i>	84

Índice de Siglas

Ac. – Acórdão

BCE – Banco Central Europeu

CAE – Código de Atividade Económica

CC – Código Civil

CE – Conselho Europeu

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

FMI – Fundo Monetário Internacional

IL – Insegurança Laboral

JIS – *Job Insecurity Scale*

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e Trabalho a Prazo

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TSU – Taxa Social Única

Capítulo 1 – Introdução

O ser humano, enquanto ser pensante que é, sente uma constante necessidade de questionar, conhecer e compreender o mundo que o rodeia. Por isso, torna-se importante para ele encontrar as mais ínfimas respostas e soluções para os problemas, sendo a investigação científica o meio para atingir esse caminho.

O trabalho de investigação que se segue tem em vista a obtenção do grau de Mestre, todavia, para além do seu fim académico, tem associado um fim didático e, sobretudo, de reflexão.

Segundo Souza (1991, p. 153) dissertar é “discorrer sobre determinado tema, de forma abrangente e sistemática”, de modo a que após um estudo formal teórico e uma análise reflexiva, se possa ordenar ideias e apresentar contributos acerca de um dado tema.

1.1 Enquadramento do tema

1.1.1 Enquadramento geral

O tema que esta dissertação pretende desenvolver, consiste no estudo da insegurança laboral, na perspetiva do empregador e do trabalhador, perante os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, nos trabalhadores do setor da hotelaria, da restauração e similares.

Como se poderá observar, o contrato de trabalho a termo resolutivo é suscetível de ter diversas características: pode apresentar-se como uma relação de emprego privado ou público, ter natureza legal ou contratual, celebrar-se a tempo inteiro ou a tempo parcial, ser a termo certo ou incerto e, ainda, poder constituir uma relação triangular em que o destinatário da prestação laboral é um terceiro (regime jurídico dos contratos de trabalho temporário).

O tipo de contrato a termo resolutivo que se pretende estudar enquadra-se no direito privado a tempo inteiro, a termo certo ou a termo incerto e contratualmente estabelecido entre o trabalhador e o empregador (empresa), e não outras formas especiais de contratos.

Tendo em conta a crescente necessidade de flexibilizar ou de não flexibilizar as regras de direito laboral, têm surgido duas linhas de entendimento: uma, vai no sentido da flexibilização e da alteração da estrutura rígida da legislação laboral, para fazer face às exigências de mercado atuais e, nomeadamente, defende a contratação a termo como alternativa à rigidez perante as disposições legais do despedimento pelas empresas; a outra, defende que a contratação a termo não oferece estabilidade nem segurança aos trabalhadores, podendo a sua contratação desmedida trazer efeitos negativos, como é o caso da perceção de insegurança laboral por parte dos trabalhadores que se veem obrigados a adiar a organização da sua vida profissional, pessoal e familiar.

Para a compreensão do tema torna-se necessário desenvolver e expor o estado da arte face aos contratos de trabalho, em primeiro lugar, para de seguida se desenvolver os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, desde a sua definição, regime jurídico, características e evolução.

Não é possível compreender e desenvolver a temática dos contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto se não se compreender o regime, características e princípios associados aos contratos de trabalhos em si mesmos, pelo que se optou por criar dois temas inseridos na esfera jurídica desta dissertação: (i) o contrato de trabalho e (ii) o contrato de trabalho a termo resolutivo certo e/ou incerto.

No que respeita ao tema da insegurança laboral (tema três), a revisão de literatura realizada mostra que têm sido feitos inúmeros estudos para medir a perceção de insegurança laboral (*job insecurity*) por parte dos trabalhadores temporários e permanentes, mas atendendo a fatores associados ao bem-estar, motivação, produtividade, entre outros. Relativamente ao estudo concreto da perceção de insegurança laboral nos contratados a termo certo ou incerto e, nomeadamente os seus impactos, tendo em conta esta forma contratual, não foi encontrada qualquer referência bibliográfica.

Também o estudo da perspetiva ou ponto de vista do empregador da perceção da insegurança laboral nos seus trabalhadores e a compreensão dos motivos que o levam a contratar a termo certo ou incerto e da sua consciencialização para o problema dos efeitos da insegurança laboral nos seus trabalhadores, não foi ainda aprofundado pela literatura científica.

É com base nestas duas perspetivas, do empregador e do trabalhador, que se pretendem compreender os motivos que levam a contratar e a ser contratado a termo e se têm ambos os sujeitos (empregador e trabalhador) a consciencialização dos efeitos ou

impactos que tal forma contratual pode constituir em termos de insegurança laboral sentida pelos trabalhadores.

Para o desenvolvimento do tema da dissertação que ora se segue optou-se pela metodologia qualitativa, pois entende-se, tal como Bell (1997, p. 20), que “os investigadores que adotam uma perspectiva qualitativa estão mais interessados em compreender as perceções individuais do mundo. Procuram compreensão em vez de análise estatística”.

1.1.2 Enquadramento histórico

Ao longo da história portuguesa e mundial, as relações de trabalho sofreram diversas e profundas alterações.

A grande maioria da doutrina juslaboralista, da qual fazem parte os autores que mais adiante se desenvolverão para fundamentar alguns dos momentos deste estudo, entende que a formação das relações de trabalho sofreu vários momentos ao longo da história.

Desde as sociedades pré-industriais que incluem o “trabalho no mundo antigo” (Leite, 2004, p. 9), o trabalho na sociedade feudal, o trabalho gremial e corporativo, até às sociedades industrializadas e à regulação do mercado e abertura de novos espaços económicos proporcionada pelos Descobrimentos dos finais do séc. XV e do séc. XVI, as primeiras leis sociais, passando pelos períodos anterior e posterior à Primeira República e ainda os momentos pré e pós Constituição da República Portuguesa que se seguiu ao 25 de Abril de 1974 e ao 1.º de Maio desse ano, até aos dias de hoje, que as relações de trabalho sofreram as suas mais vincadas alterações e, nomeadamente, os princípios e regras de ordenação social do direito do trabalho no qual “o direito é a ordem de convivência humana sob a exigência da justiça, ordem que numa determinada comunidade jurídica se sabe vinculante a cada momento” (Larenz, 1983, p. 208).

No âmbito do presente estudo, importa focar sobretudo que foi principalmente a partir do início dos anos setenta que se passou a assistir a uma alteração nas relações de trabalho até então existentes, entre elas a expansão do fenómeno da contratação a termo que se apresentou como um “instrumento alternativo ao emprego estável e deixando de ser um fenómeno específico e pontual” (Gomes, 2007, p. 581).

Para Dunlop (1993), as empresas têm necessidade de definir critérios próprios de admissão e gestão de mão-de-obra com o objetivo de conseguir alguma vantagem no mercado de trabalho fortemente regulado, deparando-se com políticas salariais pouco flexíveis e os determinantes externos (impostos pelas negociações coletivas e regulação estatal) e as exigências de continuidade, estabilidade e eficiência requeridas pela atividade produtiva.

As relações de trabalho e a própria estrutura organizativa do trabalho eram pautadas com um padrão de organização produtiva, denominada por muitos de taylorista e/ou fordista, que se apoiava em quatro princípios básicos, traduzidos na alta mecanização, na forte separação entre a concepção e a produção, com decisões altamente centralizadas e na fragmentação do trabalho produtivo, sendo que a produtividade vinha da especialização do trabalho sem que se necessitasse, porém, de grande formação de mão-de-obra, e na produção em série de enormes quantidades no sentido de responder a uma demanda com crescimento estável (Paci, 1992).

Entretanto, segundo Paci (1992), a crise do petróleo de 1973 esgotou o padrão de crescimento vigente no início dos anos 1950 e desde aí, as empresas viram-se obrigadas a ajustar os seus níveis de emprego e as relações de trabalho a um conceito de crescente incerteza económica, devido à instabilidade produtiva e à exacerbação inflacionária existentes.

De acordo com Martinez (2008), a verdade é que tem havido uma crescente flexibilização face às regras do direito do trabalho, admitindo-se por exemplo, com mais facilidade o despedimento com justa causa ou aceitando-se uma certa maleabilidade na fixação do horário de trabalho. Este autor esclarece ainda que as alterações que têm vindo a ocorrer do ponto de vista da legislação laboral e das relações de trabalho, são fruto da concepção política partidária ou da coligação governamental.

E neste sentido, constata-se que o número de alterações à redação do Código do Trabalho desde 2009 até esta data, conta já com oito versões.

No caso da atual e crescente fuga à relação de trabalho típica, Vicente (2008) refere que a:

contratação a termo passou a ser vista não apenas como uma medida ao serviço das estratégias empresariais (...), mas também das estratégias reguladoras nacionais dos próprios poderes públicos, que viam no contrato de trabalho a termo um instrumento eficaz na gestão e ordenação do mercado de trabalho. (p. 172)

A tendência para as novas contratualidades tem, entretanto, suscitado na comunidade internacional, como é o caso da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009), outras preocupações do ponto de vista da emergência de novos riscos psicossociais, nos quais se inclui, por exemplo, o stresse motivado pela insegurança laboral.

A insegurança laboral, mais conhecida por *job insecurity*, que pode ter várias formas, tornou-se um “fenómeno social” (De Witte, 2005, p. 1) que acabou por surgir a partir dos anos oitenta, causada precisamente pelas mudanças estruturais dos sistemas económicos de alguns países europeus e Estados Unidos da América, que originou alterações ao nível dos contratos e estruturas das empresas e, por sua vez, trouxe ao de cima consequências do ponto de vista psicológico aos trabalhadores que só mais recentemente têm começado a ser estudadas e compreendidas.

De acordo com Bilhim (2009), a necessidade das empresas reduzirem os seus custos e de verem aumentado o desempenho de cada um dos seus trabalhadores, a concorrência dos mercados e a crescente competitividade, “conta com o total empenhamento da gestão de recursos humanos, no sentido de se reinventar novos estilos de gestão das pessoas” (p. 49), reforçando que a gestão de recursos humanos deve dar mais importância a aspetos ligados às emoções e características comportamentais dos seus trabalhadores, deixando de parte a tradicional gestão de pessoal, sendo por isso necessário projetar para um nível mais estratégico a sua posição dentro da organização, fazendo face a novos sentimentos, como é o caso da perceção de insegurança laboral.

1.2 Pertinência e atualidade do tema

Em setembro de 2014, o relatório “*Employment Outlook 2014*” divulgado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) vem dizer que do total de trabalhadores em Portugal, mais de 21,4% está com contrato de trabalho a termo certo. Assim, no conjunto dos trinta e cinco países da OCDE, os trabalhadores nesta situação representam 12,9% do total da força de trabalho.

Os dados fornecidos relativamente ao território nacional revelam ainda que entre a população ativa jovem a percentagem de contratados a termo assume uma relevância mais elevada, sendo de 56,9%, concluindo que a taxa de desemprego prevista para final de 2015 em Portugal é de 14,7% (OCDE, 2014).

Perante estes recentes dados a OCDE (2014) conclui que, por um lado, a contratação a termo pode ter um impacto negativo quer na igualdade, quer na eficiência entre os vários trabalhadores, já que estes contratados enfrentam com mais frequência, uma maior insegurança do que aqueles que estão a contrato sem termo, e que, por outro lado, as empresas podem vir a desinvestir na formação profissional dos trabalhadores a termo, o que por conseguinte, diminui a produtividade.

Também a Comissão Europeia, em fevereiro de 2015 apresentou um estudo intitulado “*Precários e Mal Pagos?*” (CE, 2015) que vem revelar que Portugal é o terceiro país da União Europeia com mais trabalhadores contratados a termo, apenas atrás da Polónia e da Eslovénia. Este estudo revela ainda que os trabalhadores permanentes auferem salários superiores em cerca de 15% face aos colegas nas mesmas condições, embora sujeitos a contrato de trabalho a termo. Nesta medida, também se apura no estudo que os contratos a termo fazem parte da vida de 23% dos trabalhadores portugueses, numa percentagem que sobe para quase 50% entre os jovens com menos de trinta anos de idade. Conclui ainda a Comissão Europeia que os trabalhadores que se encontram nesta situação contratual, têm menor proteção laboral e benefícios sociais, como é o caso, por exemplo do subsídio de desemprego.

E se, como diz o povo, “contra factos não há argumentos”, não restam dúvidas de que o estudo do tema da contratação a termo associado ao problema do aumento do sentimento de insegurança laboral nos trabalhadores é de grande importância para qualquer Estado e, em particular, para qualquer empresa, tendo os gestores de recursos humanos e as chefias um papel importantíssimo para a adoção de estratégias e políticas que contribuam para a redução dos efeitos negativos associados à contratação a termo, a fim de não se comprometerem as gerações presentes e futuras.

A escolha para esta investigação do setor da hotelaria e da restauração deve-se ao facto de os trabalhadores deste setor estarem entre os mais castigados com a contratação a termo resolutive certo e incerto, devido ao carácter sazonal que o caracteriza, como também devido às recentes alterações de política fiscal que vieram contribuir para o aumento da taxa de IVA aplicada ao setor. Independentemente disso, o Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, através da divulgação dos dados relativos ao Relatório Único de 2013, revela o setor da hotelaria e restauração como um dos maiores utilizadores do regime excecional da contratação a termo.

1.3 Definição do problema e pergunta de partida

De acordo com Coutinho (2011) em qualquer trabalho de investigação científica existe um problema, de forma mais ou menos implícita, formulado ou emergente, seja sob a forma de pergunta (interrogativa) ou sob a forma de objetivo geral (afirmação). O problema de investigação tem uma função relevante no sentido de centrar a atenção do investigador, como se tratasse de um “guia” para a investigação a desenvolver.

O problema de investigação desta dissertação estabelecido numa pergunta de partida foi definido de forma mais específica, de modo a contemplar os aspetos essenciais do estudo, tais como a referência ao que se estuda (objeto de investigação), com quem se vai levar a cabo a investigação (sujeitos) e como se estuda o problema (variáveis) (Moltó, 2002).

O problema a estudar consiste pois, em compreender se a opção pela contratação de pessoal através do recurso à forma de contratação a termo certo e/ou incerto, poderá vir a influenciar a perceção ou o sentimento de insegurança laboral por parte dos trabalhadores.

Para o desenvolvimento deste problema, entendeu-se pertinente e necessário ouvir as duas versões, ou seja, a perspetiva dos empregadores e a perspetiva que têm os trabalhadores face ao tipo de motivos que estão na origem da contratação a termo, sua influência ao nível da perceção de insegurança laboral e, nomeadamente, dos seus efeitos (negativos) sobre os trabalhadores.

A definição do problema e seu estudo versam portanto, na aposição de dois tipos de sujeitos diferentes que na relação de trabalho surgem normalmente em posições opostas, de modo a confrontar se em ambos os casos existe a consciencialização para o problema da insegurança laboral e dos seus efeitos, ou de que modo é que ambos se posicionam na realidade face a esta questão, já que, os empregadores não têm sido escutados no âmbito dos poucos estudos já feitos sobre a “*job insecurity*”.

Assim, a pergunta central desta investigação ficou estabelecida em:

Como é que os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto podem influenciar a insegurança laboral na perspetiva do empregador e do trabalhador no setor da hotelaria, restauração e similares?

1.4 Objetivos

Formulados o problema e a pergunta central da investigação, é agora importante identificar os objetivos, geral e específicos, desta investigação.

1.4.1 Objetivo Geral

Segundo Gil (2010), os objetivos gerais são “pontos de partida, que indicam uma direção a seguir, mas na maioria dos casos, não possibilitam que se parta para a investigação” (p. 99).

O objetivo geral da nossa investigação consiste, assim, em *compreender em que medida é que a contratação a termo resolutivo, certo ou incerto, influencia a insegurança laboral que é percecionada pelos empregadores e pelos seus trabalhadores do setor da hotelaria, restauração e similares.*

1.4.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos dizem respeito às características que podem ser observadas e mensuradas (Gil, 2010). Assim, para clarificar o objetivo geral, propõe-se um conjunto de objetivos específicos organizados em duas dimensões.

A) Grupo dos empregadores:

- i) *Identificar e analisar* os motivos que estiveram na origem da realização de contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- ii) *Identificar e analisar* se os empregadores têm consciência da influência dos contratos de trabalho a termo certo e/ou incerto na insegurança laboral dos trabalhadores;
- iii) *Perceber* se os empregadores conhecem os efeitos (negativos) da insegurança laboral.

B) Grupo dos trabalhadores:

- i) *Identificar e analisar* se os trabalhadores conhecem os motivos que estiveram na origem da sua contratação a termo resolutivo certo ou incerto;
- ii) *Identificar e analisar* se os trabalhadores têm consciência da influência da contratação a termo certo ou incerto na sua insegurança laboral;

- iii) *Perceber* se os trabalhadores conhecem os efeitos (negativos) da insegurança laboral;
- iv) *Identificar* os seus principais medos e angústias enquanto contratados a termo certo ou incerto.

1.5 Métodos da investigação

Com a finalidade de dar resposta aos objetivos geral e específicos desta investigação foi efetuada uma extensa e criteriosa revisão bibliográfica sobre o tema da dissertação, tendo sido consultados livros, capítulos, revistas científicas, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutoramento. Foram, igualmente, consultados diversos sítios na internet.

Foram ainda feitas reuniões prévias com as empresas e seus responsáveis, bem como com os responsáveis do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Zona Centro, que deram exemplos de empresas que empregam trabalhadores a termo certo e/ou incerto.

A metodologia de investigação utilizada no desenvolvimento deste estudo é a investigação qualitativa descritiva.

Para esta metodologia, socorremo-nos do tipo de investigação de estudo de caso, visto que a recolha de dados dos dois grupos da amostra (empregadores e trabalhadores), foi feita em três empresas do setor da hotelaria, restauração e similares.

No que concerne ao método de recolha de dados, foram utilizadas a técnica da observação e a técnica da entrevista semi-estruturada, todavia, os resultados obtidos que são objeto de análise são sobretudo os recolhidos através do conteúdo das entrevistas feitas aos sujeitos e só muito pontualmente, os dados conseguidos pela técnica da observação foram analisados.

Para os procedimentos de análise sociotécnica qualitativa recorreu-se, em primeiro lugar, à técnica da triangulação, com vista ao recurso à opinião de três analistas independentes, de modo a que não houvesse a tentação de se fazer uma análise subjetiva da parte da investigadora e, em segundo lugar, à técnica de tratamento de mapas cognitivos.

1.6 Estrutura da dissertação

A presente dissertação é constituída por cinco capítulos que se centram e desenvolvem em volta do tema fulcral: a contratação a termo certo ou incerto e a forma como esta pode influenciar a perceção de insegurança laboral nos trabalhadores do setor da hotelaria, restauração e similares da zona Centro.

No presente capítulo é feita uma referência à relevância do tema, ao problema de investigação, ao objetivo geral e aos objetivos específicos da investigação, bem como à metodologia de investigação utilizada.

No capítulo *dois* desenvolve-se a revisão de literatura, onde se apresenta a fundamentação teórica da investigação. Inicialmente aborda-se o contrato de trabalho e o contrato de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, para depois se desenvolver a insegurança laboral (“*job insecurity*”).

No capítulo *três* expõem-se os aspetos metodológicos que foram considerados para a realização deste estudo, sendo definidas as questões e as hipóteses de investigação, os instrumentos utilizados e os procedimentos, a caracterização dos casos de estudo e da amostra considerada e, por fim, a fiabilidade dos instrumentos.

No capítulo *quatro* é apresentada a análise e discussão dos resultados, onde consta uma análise essencialmente qualitativa e cognitiva, através da técnica da triangulação e da técnica de tratamento de mapas cognitivos, que passam por quatro fases, técnicas adiante melhor abordadas.

No capítulo *cinco* apresentam-se as conclusões finais desta investigação, bem como as suas limitações e recomendações para novos estudos relacionados com o tema investigado.

Capítulo 2 – Enquadramento Teórico e Revisão da Literatura

Neste capítulo serão apresentadas as referências teóricas dos conceitos de *contrato de trabalho*, *contrato de trabalho a termo resolutivo certo e incerto* e de *insegurança laboral*. O primeiro subcapítulo será dedicado ao conceito de contrato de trabalho, o segundo subcapítulo ao conceito de contrato de trabalho a termo resolutivo certo e incerto e no último subcapítulo será apresentado o conceito de insegurança laboral, a que a literatura estrangeira apelida de “*job insecurity*”.

2.1 O Contrato de Trabalho

Para melhor desenvolver a temática desta investigação, entendeu-se necessário contextualizar o que entende a literatura ser o contrato de trabalho, pois os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto são considerados como contratos especiais, ou seja, a exceção aos contratos de trabalho (Leite, 2004; Martinez, 2008).

Assim, neste primeiro tema do presente capítulo, será dado conhecimento do estado da arte relativamente ao contrato de trabalho em geral, desde logo, serão explicitados a sua noção, regime jurídico, modalidades e principais elementos caracterizadores.

2.1.1 Noção, regime jurídico e características

É a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho ou CT), alterada e revista pela mais recente Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, o diploma legal que regula os contratos de trabalho.

Para além da definição de contrato de trabalho prevista no artigo 10.º do Código do Trabalho, poderá ainda observar-se uma definição de contrato de trabalho no artigo 1152.º do Código Civil (CC): “*é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante uma retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta*”.

Um contrato de trabalho implica, assim, a atuação de pelo menos dois sujeitos, um dos quais, uma pessoa singular que se obriga, mediante retribuição, a prestar uma atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de uma organização e sob a autoridade destas.

O contrato de trabalho é, assim, caracterizado pelos seguintes elementos:

- **prestação de uma atividade:** o trabalho;
- **retribuição ou salário:** contrapartida do trabalho;
- **subordinação jurídica:** o regime no qual é prestado o trabalho sob a autoridade e direção da entidade empregadora; é o traço característico da situação de salariado.

O legislador laboral, designadamente no artigo 12.º do CT, não satisfeito com o artigo 11.º do mesmo diploma, parece ter entendido necessário reforçar os elementos caracterizadores do contrato de trabalho, elencando uma série de características, as quais levam a presumir a existência de um contrato de trabalho.

Acerca da presunção de contrato de trabalho, a Doutrina tem tecido algumas críticas às várias redações que este artigo teve ao longo dos diversos diplomas laborais, desde logo Amado (2007), que chegou a caracterizar aquela disposição de “obtusa e mentirosa” (p. 15) dado que as várias redações se limitavam a compendiar os elementos indiciários que eram habitualmente utilizados pelos tribunais (jurisprudência), levando a uma tendência falaciosa no apuramento da existência de certos contratos de trabalho.

No mesmo sentido, Reis (2005, p. 182), classificou de “embuste” aquela norma, defendendo que parece mais difícil provar a presunção da laboralidade do que a realidade que ela visa presumir.

Também Martinez (2008, pp. 315-316) entende que com aquela norma não se estabelece uma verdadeira presunção legal.

Para Ramalho (2006) não há quaisquer problemas em identificar a existência de um contrato de trabalho que contenha os três elementos caracterizadores principais, o problema recai, ao invés, quando estes não são claros e se tem de recorrer a presunções.

Doutrinalmente sempre se sustentou o recurso a índices para determinar se se está ou não perante um contrato de trabalho, contudo, estes índices só poderiam funcionar como uma presunção judicial e em conjunto com a prova testemunhal (artigo 351.º do CC). Atualmente, a redação do artigo 12.º do CT ajuda a esclarecer que determinados comportamentos levam a presumir a existência de um contrato de

trabalho, no entanto, como qualquer presunção, esta pode ser ilidida por prova em contrário.

A este propósito, o artigo 12.º do CT prevê a presunção de contrato de trabalho sempre que na relação entre a pessoa que presta a atividade e a outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas características: é o caso, a título exemplificativo, da existência de um pagamento ou contrapartida certos, por certa atividade, de forma periódica, num horário e local comuns e pertencentes ao beneficiário, pelo que não é necessário assinar-se um contrato de trabalho para que exista efetivamente um vínculo laboral.

Os Analistas em direito do trabalho acrescentam outras características mais ou menos unânimes à noção de contrato de trabalho, entre eles, Amado (2007), Cordeiro (1991), Leite (2004), Martinez (2008), Ramalho (2006) e Xavier (1993), que se podem sintetizar no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1. *Outras características do contrato de trabalho.*

Outras características do “contrato de trabalho”:	Explicação:
Negócio jurídico bilateral, nominado e típico	Há duas vontades em contraposição; Tem um <i>nomen iuris</i> (arts. 10.º CT e 1152.º CC); Tem uma regulamentação própria e autónoma, ainda que complementada por outros diplomas.
Negócio jurídico causal	As obrigações das partes dependem de uma causa.
Negócio jurídico obrigacional	Cria obrigações para ambas as partes (daí emergindo deveres principais, secundários e acessórios de conduta).
Negócio jurídico sinalagmático	Cria direitos e obrigações recíprocos e interdependentes.
Negócio jurídico oneroso e comutativo	Há um sacrifício financeiro para o desempenho da atividade (trabalhador) e para a retribuição (empregador).
Negócio jurídico de execução continuada	Ao contrário de um contrato típico de compra e venda, por exemplo, contrato de trabalho não se extingue com a sua realização, mas protela-se no tempo; todavia, isto não significa que o contrato de trabalho seja “perpétuo” (Cordeiro, 1991), ou “vitalício”
Negócio jurídico <i>intuitu personae</i>	Cria uma relação fiduciária, de recíproca confiança entre as partes, com expectativas e características pessoais, tais como, honestidade, boa-fé, certas qualidades, de tal forma que a substituição do trabalhador numa dada atividade pode, em alguns casos, ser invocada pelo empregador como prejudicial e infungível. Em sentido diverso, Cordeiro (1991) verifica um atenuar deste lado fiduciário com a massificação do trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

2.1.2 Liberdade de Forma

O contrato de trabalho é também conhecido por ser um negócio jurídico de direito privado (Martinez, 2008) que tem como aspeto primordial o princípio da autonomia privada previsto na legislação civil, mais precisamente no artigo 405.º do CC. Segundo este preceito legal, está subjacente ao contrato de trabalho a liberdade de celebração e de estipulação do seu conteúdo, não carecendo, em regra, de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário.

Assim, para que exista vínculo laboral entre as partes, não é necessário que o contrato seja reduzido a escrito. Basta, para estabelecer-se uma relação laboral, a celebração de um contrato verbal, através das regras gerais, resultantes da proposta e da aceitação.

É evidente, porém, que apesar do referido princípio da liberdade de forma e ainda do consensualismo (artigo 219.º do CC) nos contratos de trabalho, existem limitações (Cordeiro, 1991, p. 518; Xavier, 1993, p. 284). É o caso por exemplo, dos contratos de trabalho a termo (n.º 1 do artigo 141.º do CT), dos contratos-promessa de trabalho (n.º 1 do artigo 103.º do CT), dos contratos de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário (n.º 1 do artigo 5.º do CT), contratos de trabalho a tempo parcial (n.º 1 do artigo 153.º do CT), entre outras situações previstas no Código do Trabalho.

São as exceções que levam ainda a que, em sentido divergente, Ramalho (2001) defenda a ideia de que a normas do nosso sistema laboral são predominantemente imperativas.

Para além da exigência da forma escrita para se tornarem eficazes, estes contratos que estão por imposição legal obrigados à forma escrita, podem ainda prever determinados elementos que também devem ser apostos no contrato por escrito, sob pena de não serem considerados válidos e de a sua prova se tornar difícil. São estes elementos as chamadas “cláusulas contratuais” (Leite, 2004), também designadas por “cláusulas acessórias típicas” (Martinez, 2008), ou, no mesmo sentido destes autores, as também conhecidas “cláusulas acessórias” (artigo 135.º e seguintes do CT).

São exemplos mais comuns destas cláusulas contratuais, a condição, o termo, a exclusividade, a não concorrência e a permanência.

Efetivamente, a aposição do “termo” no contrato de trabalho significa que os efeitos do negócio em causa dependem da realização de um determinado acontecimento

futuro, mas certo. Já em situação diversa, a aposição da “condição” existe quando os efeitos que se pretendem realizar estão dependentes de um dado acontecimento futuro e incerto.

O “termo” pode ser suspensivo (a realização dos efeitos ocorre num momento posterior ao da sua conclusão) ou, mais frequentemente, resolutivo (os efeitos são produzidos logo após a sua conclusão mas, ao fim de determinado tempo, deixa de os produzir).

Quanto à validade dos contratos de trabalho para a qual seja exigida a forma escrita ou cláusulas acessórias, e que a forma escrita não tenha sido respeitada, a consequência é a nulidade (artigo 220.º do CC), sendo os efeitos da nulidade previstos no artigo 122.º do CT.

Idêntica solução não ocorre no caso do contrato de trabalho a termo. Quando, para este tipo de contrato, não seja observada a forma escrita, o efeito daí decorrente é a conversão do contrato a termo em contrato sem termo ou a tempo indeterminado, conforme prevê a alínea c) do n.º 1 do artigo 147.º do CT.

Quanto à invalidade dos contratos de trabalho, parece importante referir, de forma muito sintética, que como em qualquer outro negócio jurídico, ela ocorre por falta ou por irregularidade de algum dos elementos que impeçam a produção dos efeitos a que tende, podendo ocorrer uma invalidade total ou parcial, consoante o vício inutilize todos ou apenas parte dos elementos, respetivamente.

2.1.3 Modalidades

De acordo com o Código do Trabalho, o contrato de trabalho pode configurar várias modalidades, sendo que é na Secção IX que estas vêm especialmente elencadas e reguladas.

As modalidades do contrato de trabalho são, portanto, as seguintes:

- a) o termo resolutivo – artigos 139.º a 149.º CT;
- b) o tempo parcial (também conhecido por *part-time*) – artigos 150.º a 156.º CT;
- c) o trabalho intermitente – artigos 157.º a 160.º CT;
- d) a comissão de serviço – artigos 161.º a 164.º CT;
- e) o teletrabalho – artigos 165.º a 171.º CT;
- f) o trabalho temporário – artigos 172.º a 192.º CT.

2.1.4 Síntese do subcapítulo (Contrato de Trabalho)

Tendo em conta os referidos artigos 10.º do Código do Trabalho e 1152.º do Código Civil, pode-se definir de forma generalizada e breve que os contratos de trabalho são caracterizados por uma relação que pressupõe dois sujeitos, o empregador e o trabalhador, sendo que o trabalhador tem a obrigação de prestar determinada atividade profissional em troca de um salário que se insere na esfera obrigacional do empregador face ao seu trabalhador. Para além desta “troca” de trabalho por salário e vice-versa, é característica fundamental de um contrato de trabalho a existência de uma relação de subordinação, ou seja, de dependência do trabalhador face ao empregador.

Os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, que se desenvolverão de seguida, são apenas uma das várias modalidades que pode configurar um contrato de trabalho, todavia, em todas as suas modalidades, são comuns aos contratos de trabalho aquelas três características (prestação de certa atividade, existência de retribuição e relação de subordinação).

2.2 O Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo e Incerto

2.2.1 Termos da sua definição

O vínculo contratual entre trabalhador e empregador pode ser mais ou menos precário consoante se esteja perante um contrato de trabalho sem termo ou perante um contrato de trabalho a termo (Leite, 2004).

Tem-se, por um lado, os contratos de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado, nos quais o trabalhador é já efetivo na empresa, não podendo cessar a relação contratual de trabalho por iniciativa do empregador, salvo ocorrendo algumas das situações previstas na legislação laboral. Por outro lado, os contratos de trabalho a termo, os quais cessarão a partir de um determinado momento, que pode ser certo ou incerto.

Devido a esta especificidade que lhes é característica, os contratos de trabalho a termo certo têm uma duração legalmente fixada (data de início e de fim); e os contratos de trabalho a termo incerto não estão sujeitos a certos limites temporais (têm uma data de início, mas sem fim previsível).

No que se refere à terminologia a adotar, tradicionalmente, o contrato de trabalho a termo girava sob a designação terminológica de “contrato de trabalho a prazo”, como se podia observar através do artigo 10.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), quer no sistema português quer noutros sistemas juslaborais (Leite, 2004; Martinez, 2008; Ramalho, 2006).

Mais tarde, com o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT), começou-se a generalizar a designação deste contrato para “contrato de trabalho a termo resolutivo” que, é aliás, segundo Ramalho (2006), a designação tecnicamente mais correta. Todavia, ressalva esta autora, quer a jurisprudência quer a doutrina têm adotado a expressão abreviada de “contrato a termo”, tradição esta que foi mantida pelo Código do Trabalho.

Já Leite (2004) entende que não há qualquer vantagem em substituir a expressão contratos a prazo por contratos a termo, pois para além de ser “mais hermética”, também pode tornar mais difícil a sua apreensão por parte dos seus destinatários; e para além disso, associada a estes contratos está sempre a característica da temporalidade.

Assim, nesta dissertação adotar-se-á a terminologia “contrato a termo”, que é, aliás, a seguida pelo atual Código do Trabalho.

2.2.2 Evolução histórica e análise comparativa do ordenamento jurídico português e comunitário

No que se refere ao *ordenamento jurídico português* a importância da figura do contrato de trabalho a termo obriga necessariamente a uma breve incursão na sua contextualização histórico legal, pois é uma das mais importantes no direito laboral, por motivos práticos, económicos, regimentais e dogmáticos (Ramalho, 2006).

O ordenamento jurídico nacional *juslaboral* caracteriza-se por uma forte produção legislativa que desde logo se pode observar através do Quadro 2 seguinte.

Quadro 2. *Evolução histórica do regime legal do contrato de trabalho a termo.*

Data	Informação geral
1867 – Código Civil	Princípio dominante da autonomia da vontade, apenas limitado no contrato de prestação de serviço doméstico (art. 1371.º)
1937 – Lei n.º 1952, de 10 de março	Primeiro diploma regulador do contrato de trabalho com referência ao contrato a prazo (art. 10.º)

(continua)

(continuação)

1966 – DL n.º 47032, de 27 de maio	Regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, com vigência quase experimental
1969 – DL n.º 49408, de 24 de Novembro	Lei do Contrato de Trabalho (LCT): carácter excecional do contrato a prazo (art. 10.º)
1975 – DL n.º 372-A, de 16 de Julho	Fortes restrições à LCT: justa causa (art. 9.º)
1976 – Constituição da República Portuguesa	Constitucionalização do conceito de justa causa e do princípio da segurança no emprego (art. 53.º)
1976 – DL n.º 781/76, de 28 de outubro	Contrato de trabalho a prazo como fator dinamizador do mercado de emprego (regime excessivamente amplo)
1989 – DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro	Consagração do carácter excecional do contrato a termo, que passa a restringir-se a situações rigorosamente tipificadas
1996 – Lei n.º 38/96, de 31 de agosto	Caracterização do motivo justificativo do contrato a termo
1999 – Diretiva n.º 99/70/CE, de 28 junho	Uniformização do regime do contrato a termo
2001 – Lei n.º 18/2001, de 3 de julho	Novas regras para proteção do trabalhador precário
2003 – Código do Trabalho	Flexibilização do regime jurídico do contrato a termo
2009 – Lei n.º 7/2009, de 2 de fevereiro (Nova versão do Código do Trabalho)	Reforço da proteção do trabalhador contratado a termo
2011 – Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro	Novas regras de cálculo da compensação decorrente da cessação do contrato de trabalho a termo
2012 – Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro	Regime excecional e temporário de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo
2012 – Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho	Alargamento do prazo dos contratos de trabalho de muito curta duração e revogação/alteração das normas referentes à compensação por caducidade
2013 – Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto	Ajuste do valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho
2014 – Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho	Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, procedendo à segunda alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Fonte: Elaboração própria.

Até à entrada em vigor do Código do Trabalho, as fases mais destacadas por autores como Amado (2007), Cordeiro (1991), Leite (2004), Martinez (2008), Ramalho (2006), Xavier (1993), entre outros, são em primeiro lugar, a fase relativa à redação originária da LCT em 1969 que se destinava à regulamentação jurídica do contrato individual do trabalho, ainda que para trás existissem outras referências ao contrato a prazo, por exemplo no Código Civil de 1867 (contrato a prazo como fonte de segurança para o trabalhador, pelo menos até ao seu termo).

A segunda fase mais marcante coincide com a produção do DL n.º 781/76, de 28 de Outubro, que veio autonomizar o contrato a prazo como sendo um contrato de trabalho especial (Ramalho, 2006).

Um terceiro período surgiu com o DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), que veio regular o regime dos contratos a prazo a partir dos artigos 41.º a 54.º. O surgimento da LCCT procurou disciplinar o contrato a prazo, balizando em termos mais concretos o seu caráter de excecionalidade restringindo-o às situações rigorosamente tipificadas (Ramalho, 2006).

A este propósito, entendeu também Martins (1989) da Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos que, face ao advérbio “só” e ao estatuído no n.º 2 do artigo 41.º da mencionada LCCT, o seu n.º 1 era de enumeração taxativa.

Não menos importante foi também a constitucionalização do conceito de justa causa e do princípio da segurança no emprego, preconizados no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa: “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Perante a preocupação que evidenciou no contexto laboral, designadamente na segurança no emprego, assunto que adiante se desenvolverá, a lei fundamental é considerada pelo constitucionalista Canotilho (1998, p. 1192) como conciliadora de duas exigências fundamentais: a de “legitimidade material” (deve transportar os princípios materiais informadores do Estado e da sociedade) e a de “abertura constitucional” (deve possibilitar o confronto das forças políticas portadoras de projetos alternativos para a concretização dos fins constitucionais).

Assim, apesar do ordenamento jurídico português continuar a configurar a excecionalidade dos contratos de trabalho a termo, a verdade é que estes têm vindo a proliferar e a tornar-se numa prática usual de contratação. E em consequência deste *usus*, surge a preocupação desta investigação em compreender a sua influência do ponto de vista da insegurança laboral, dado que apesar da justificação legal para a contratação a termo de muitos trabalhadores, a verdade é que podem surgir consequências negativas associadas a esta tendência que podem pôr em causa os princípios da gestão de recursos humanos e, nomeadamente, os princípios da segurança laboral percebida pelos trabalhadores, trazendo eventuais efeitos nefastos para a sobrevivência da organização e da estabilidade emocional dos seus trabalhadores.

Do ponto de vista *constitucional*, Canotilho e Moreira (2007) asseguram que do texto constitucional, mais precisamente do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, resulta uma proteção ao trabalhador mais vulnerável.

Desde logo, a epígrafe do artigo 53.º, “segurança no emprego”, traduz-se em várias dimensões, tais como: i) no direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos ideológicos ou políticos; ii) na proteção de outras figuras associadas à relação de trabalho; iii) na proteção na organização interna do trabalho, dentro da empresa ou do serviço; iv) e na proteção perante todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho, como é o caso do trabalho a termo que “é por natureza precário, o que é o contrário de segurança” (Canotilho, & Moreira, 2007, p. 128).

Segundo Martinez (2008, p. 661), “quanto à aposição de um termo resolutivo, a liberdade contratual encontra-se limitada, pois, caso contrário, seria posta em causa a segurança no emprego, como prevê o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa”.

Pode-se assim afirmar que é a própria Constituição da República Portuguesa, mãe de todas as Leis, que parece querer proteger o trabalhador de alguma possível tendência abusiva da parte do empregador, procurando balizar e limitar os termos em que tais contratos poderão ou não ocorrer.

De facto, “como mostram estudos realizados e o revela a experiência quotidiana, quanto mais precário for o estatuto do trabalhador, mais vulnerável é a sua situação e mais fragilizado se sente na defesa dos seus direitos” (Leite, 2006, p. 82).

No que se refere ao *ordenamento jurídico comunitário*, embora inicialmente seja disforme em vários Estados-Membros da União Europeia, o regime jurídico dos contratos de trabalho a termo, tem vindo ao longo das últimas décadas, sobretudo a partir da “famigerada” crise do Direito do Trabalho (Gomes, 2007), a acusar percursos semelhantes.

Para tal uniformização contribuiu a Diretiva n.º 99/70/CE do Conselho Europeu, de 28 de Junho de 1999.

Em países como a República da Irlanda ou a Dinamarca não era sequer exigida forma escrita na celebração dos contratos de trabalho a termo e também não havia uma regulamentação legal específica destes contratos no Reino Unido. Outros havia, porém, que tinham já uma regulamentação, mas que era de tal forma detalhada e restritiva, como era por exemplo o caso da Itália e Noruega, que limitavam o princípio da igualdade de tratamento.

A Diretiva n.º 99/70/CE veio, por conseguinte, disciplinar alguns daqueles aspetos, introduzindo principalmente o princípio da igualdade, segundo o qual os trabalhadores cujo contrato seja de duração determinada não podem ser alvo de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado aos trabalhadores permanentes (Leite, 2006).

Esta Diretiva é composta por quatro artigos e por um Acordo-Quadro do qual constam doze considerações gerais e oito artigos. É sobretudo no artigo 1.º da Diretiva que se encontram definidos os seus objetivos, sendo de destacar principalmente o intuito de melhorar a qualidade de trabalho sujeito à contratação a termo, evitar os abusos decorrentes da utilização sucessiva deste tipo de contratos, procurando garantir a aplicação do princípio da não discriminação.

Apesar dos seus objetivos, a Diretiva tem sido considerada por muitos autores como um diploma “de conteúdo muito modesto” (Gomes, 2007), composto de “(in) compatibilidades” (Machado, 2009), dado que parece que o maior perigo nos contratos a termo é o da sua renovação sucessiva e não tanto a contratação a termo, reforça o primeiro autor. Significa que a Diretiva impõe limites (sem quantificar) à duração e ao número de renovações do contrato, impondo que a contratação seja efetuada apenas nos casos definidos na lei.

Na sequência deste entendimento, Gomes (2007), citando Weiss (1999), veio expor que a Diretiva ignora os constrangimentos decorrentes da contratação a termo, designadamente, na sua expressa opinião, o medo de ficar sem emprego com a caducidade do seu contrato e a incapacidade de criar e desenvolver uma perspetiva de vida.

Independentemente dos seus elementos negativos, Gomes (2007) realça ainda como positivos a importância dada pela Diretiva n.º 99/70/CE à informação aos trabalhadores contratados a termo sobre as vagas disponíveis em postos de trabalho permanentes e o dever de formação profissional (artigos 6.º e 7.º da Diretiva).

A Figura 1 esquematiza de forma sintética as principais características e contributos da Diretiva n.º 99/70/CE, assim como o seu objetivo principal, que tem em vista, tal como já se referiu atrás, contribuir para a uniformização da regulação dos princípios atinentes aos contratos de trabalho a termo.

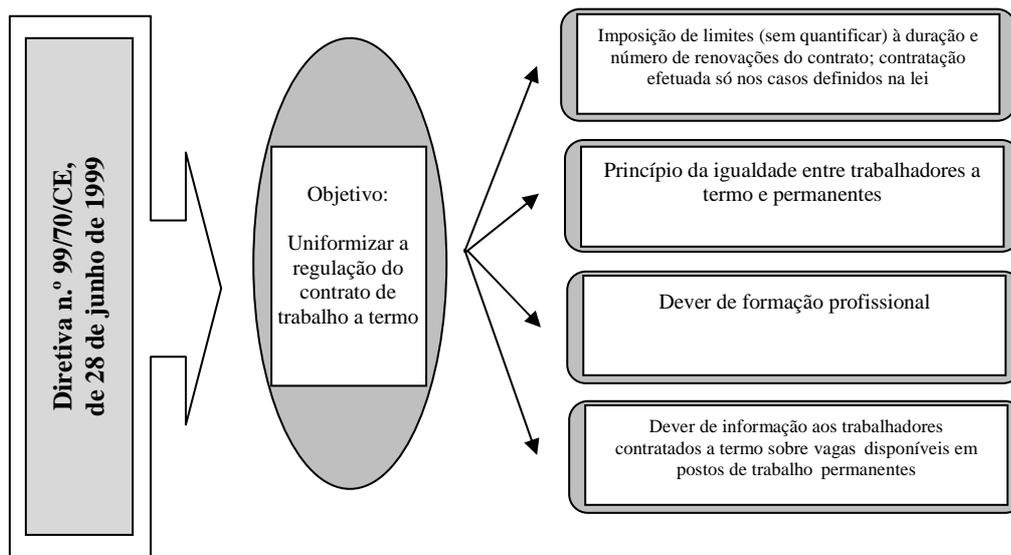


Figura 1. Objetivos da Diretiva n.º 99/70/CE, de 28 de junho de 1999.
 Fonte: Elaboração própria.

Segundo Ramalho (2006), apesar da preocupação da Diretiva n.º 99/70/CE em minimizar os efeitos negativos da contratação a termo, a verdade é que não deixou de considerar este modelo de contratação como o mais adequado para prosseguir os objetivos da flexibilização, há muito desejada pelos Estados.

Para esta autora, os desejados objetivos (europeus e nacional) de flexibilidade da gestão dos recursos humanos e de promoção do emprego nos contratos de trabalho a termo, mas também a sua fragilidade, têm influenciado a evolução deste modelo contratual, aumentando as diferenças de tratamento entre contratados a termo e trabalhadores permanentes, prolongando-se no tempo. Veja-se, por exemplo, o caso da Espanha que nos últimos anos tem alimentado a proliferação dos contratos a termo, através da figura do chamado “contrato de inserção” (*Ley n.º 12/2001*), com o intuito de fomentar o emprego (Ramalho, 2006).

Notório é também o caso da Alemanha que com a Lei sobre o Trabalho a Tempo parcial e sobre o Trabalho a Termo (*Teilzeit-und Befristungsgesetz*), que entrou em vigor em 2001, veio dispensar o motivo justificativo nos casos em que o termo não exceda os dois anos. Em Itália (*Statuto dei Lavoratori*) segue-se também uma tendência de aceitação e abertura para a outorga destes contratos, ainda que limitada ao recurso às associações sindicais ou negociações coletivas.

Em situação diferente, o direito laboral francês é mais restritivo, oferecendo muitas semelhanças com a legislação laboral portuguesa, embora com a curiosa

diferença no aspeto em que o *Code du Travail (Loi du 3 janvier 2003)* unificou o regime do contrato a termo com o do trabalho temporário.

2.2.3 Contratação a termo

2.2.3.1 Contexto atual

Perante os dados estatísticos atrás referidos e que foram divulgados pela OCDE no relatório “*Employment Outlook 2014*”, em que no nosso país há mais de 21,4% de trabalhadores contratados a termo certo e em que a sua percentagem tem vindo a aumentar significativamente, bem como da Comissão Europeia que em fevereiro de 2015 apresentou um estudo intitulado “*Precários e Mal Pagos?*” (CE, 2015) revelando ser Portugal o terceiro país da União Europeia com mais trabalhadores contratados a termo, urge questionar quais as vantagens e os inconvenientes da contratação a termo e, por ventura, desenvolver os seus efeitos.

Para além dos dados revelados por aquelas duas entidades oficiais internacionais (OCDE e Comissão Europeia), é também de referir as estatísticas publicadas pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, através dos dados fornecidos pelas empresas no âmbito da obrigação legal (Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro) de entrega do Relatório Único – Quadros de Pessoal.

Segundo os últimos elementos divulgados por aquele Relatório Único, designadamente do seu Anexo A (Quadros de Pessoal), que data de outubro de 2013, verifica-se também um aumento do número de trabalhadores a termo.

Através dos dados inseridos no setor “I” (alojamento, restauração e similares) verificou-se, a nível nacional, que o número total de trabalhadores por conta de outrem em outubro de 2013 com contrato de trabalho a termo certo e incerto é de 38.581, face a 61.657 sem termo. Verificando concretamente os números na zona Centro, apurou-se um total de 20,6% de trabalhadores por conta de outrem a termo certo e um total de 3,3% a termo incerto (117.876 trabalhadores), face a 73,4% (361.903) de contratados sem termo (quadros 66 a 68, pp. 74-76).

Perante a atualidade destes números, é de todo pertinente o desenvolvimento do presente estudo, sobretudo porque os princípios de gestão de recursos humanos devem estar sujeitos à evolução dos tempos, todavia atualizando os seus mecanismos e estratégias para continuamente dar resposta aos novos problemas que vão surgindo por

força de alterações estruturais nos setores sociais, económicos e/ou jurídicos, que mais não se refletem se não nas organizações e nos seus atores principais.

Ramalho (2006) vê na contratação a termo *vantagens*, tanto para o empregador como para o trabalhador. Segundo esta autora, o contrato a termo resolutivo pode ser celebrado com uma “motivação de iniciativa económica” e também como uma “motivação social”. Do lado do empregador, este tem a possibilidade de fazer face a necessidades de gestão corrente, podendo facilitar a substituição de pessoal ausente ou reduzir o pessoal perante as características da sua atividade, por exemplo sazonais. Para além disso, pode lançar-se ao risco de empreender em situações novas cujos resultados não consegue prever, resultando numa vantagem do ponto de vista da gestão empresarial. Do lado do trabalhador, considera que é uma vantagem estar com contrato de trabalho a termo, na medida em que os trabalhadores podem experimentar novas atividades profissionais por tempos delimitados, não se vinculando apenas a uma. Defende ainda que este modelo de contratação fomenta a criação de emprego aos que mais têm necessidade de acesso a ele, contribuindo para o princípio constitucional do pleno emprego, bem como para o desenvolvimento da economia por favorecer novos investimentos.

Como *inconvenientes* para os trabalhadores contratados a termo, Ramalho (2006) menciona a menor estabilidade face a um “contrato de trabalho comum”, dada a verificação do termo, reconhecendo, por outro lado, que o sistema português adota o recurso à contratação a termo, “na prática”, como uma forma de contornar o regime restritivo (característico do ordenamento jurídico-laboral português) associado à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (Ramalho, 2003).

Marques (2011) considera o contrato a termo resolutivo como um “instrumento de política económica”, reconhecendo-lhe virtudes. A sua função positiva deve-se à celebração do contrato em si, em qualquer estágio do desenvolvimento da empresa, mas ao contrário, também lhe reconhece uma função negativa, que consiste na cessação do contrato.

Para Pessi (2009) o facto deste contrato ter sido considerado *persona non grata* deve-se à propaganda da inclusão do contrato a termo numa vertente de precariedade, pois é por vezes comparado ao trabalho clandestino e simulado.

Haarala, Lee e Lehto (2010) defendem uma “abordagem proativa” do direito e a flexibilidade dos contratos de trabalho a termo, visto que a ausência de novos modelos contratuais dificulta o desenvolvimento da economia e das empresas.

Efetivamente, na sequência do Memorando de Entendimento (MOU) assinado entre o Governo Português e a Troika (FMI, BCE e CE), deu-se uma reforma laboral em Portugal, que acabou por ser introduzida através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, contribuindo para a desvalorização do trabalho, por um lado, e para a “administrativização do modo de trabalho”, por outro (Leite, 2013).

Leite (2006) refere que a tendência para a flexibilidade da mão-de-obra há muito reclamada pelas empresas, com o intuito de proporcionar maior competitividade “num mercado de concorrência cada vez mais agressivo e num contexto internacional cada vez mais aleatório” (p. 70), teve como consequência o aumento da precariedade no mercado de trabalho.

Os contratos a termo passam a ser um fenómeno não pontual, tornando-se um instrumento alternativo ao emprego estável usado para a entrada no mercado de trabalho, afetando sobretudo as classes de trabalhadores menos qualificados, jovens e operários – a quem Gomes (2007) classificou de “trabalhadores manuais”.

Ora, segundo Gomes (2007), na prática, a contratação a termo acabou por se converter em “mecanismo de inserção no mercado de trabalho, processo de seleção de trabalhadores e modo de emprego sucedâneo do emprego estável” (p. 581), acabando por criticar que o recurso a necessidades pontuais de mão-de-obra se tem tornado em sucessivas espirais de contratação a termo. O que significa que um determinado trabalhador é contratado a termo de forma sucessiva pela mesma empresa, sendo que esta justifica a sua contratação com base em fundamentos diferentes, ou que, o trabalhador trabalha para uma empresa que, por sua vez, faz parte de um grupo de outras empresas e, em cada uma delas, alternadamente, o mesmo trabalhador vai sendo contratado a termo para fazer as mesmas funções ou outras semelhantes.

Para Prieto (2000) a existência cada vez mais comum da substituição do emprego estável por contratos a termo e efeito rotação à custa da dita flexibilidade, tem custos sociais que têm permanecido ignorados.

Gomes (2007, pp. 582-584) enumera alguns dos custos sociais mais gritantes, nomeadamente: (i) entre cada um dos contratos a termo é geralmente atribuído subsídio ou subsídios de desemprego, o que contribui para onerar o sistema de Segurança Social; (ii) a maioria destes contratados são trabalhadores sem qualificações profissionais, logo

entram numa espiral de contratação sucessiva, prejudicando a sua evolução profissional e até de desvinculação às empresas contratantes; (iii) no caso de se ter de reduzir a mão-de-obra, são os trabalhadores a termo os primeiros a demitir; (iv) a sua desvalorização profissional implica um desinvestimento na sua formação profissional porque são “mais flutuantes”.

Seguindo um pensamento idêntico, Suwa (1999) também salienta que a instabilidade prolongada no emprego causa a “desmoralização da força de trabalho”, prejudicando assim a formação profissional, o que se vai traduzir numa inexistente produtividade, devido ao sentimento de redução da proteção no emprego.

Autores como Franco, Martinez, Mellado e Pellicer (2001, citados em Gomes, 2007) são também da opinião que a contratação a termo pode: (i) provocar prejuízos no financiamento do sistema de Segurança Social; (ii) causar instabilidade laboral nos trabalhadores a termo, situação que pode vir a repercutir-se nas suas vidas pessoais e familiares, devido à sua difícil planificação e organização; (iii) causar maior número de acidentes de trabalho, prejudicando a segurança e saúde dos trabalhadores; (iv) prejudicar os Sindicatos porque os trabalhadores a termo não se filiam tanto; (v) prejudicar as empresas, devido à falta de competitividade, assim como devido à rotatividade da formação profissional que traz mais custos e nem por isso atribui competências mais competências, faltando o espírito de empresa, a que vulgarmente chamamos de “vestir a camisola pela empresa”; (vi) e a redução da procura agregada de bens e serviços, consequência associada a uma perspetiva macroeconómica.

Independentemente dos efeitos negativos e críticas lançados pelos autores referidos, Weiss (1999) salienta ainda que os trabalhadores a termo estão sujeitos ao medo permanente de ficar sem emprego com a caducidade do seu contrato de trabalho, podendo tornar-se um constrangimento a “incapacidade de desenvolver uma perspetiva de vida” (p. 103). Ou seja, acima de qualquer necessidade de flexibilidade, há a necessidade de segurança no emprego.

Tendo em conta os efeitos negativos expostos associados à contratação a termo, afirma Gomes (2007) que a tendência dos legisladores tem sido evitar as sucessivas renovações dos contratos a termo, concretamente as que acontecem de modo fraudulento, sendo grande prova disso, embora criticável como já se verificou, a Diretiva n.º 99/70/CE do Conselho Europeu, de 28 de junho.

Recentemente, Amado (2011) ao debruçar-se sobre o problema da liberdade contratual *versus* segurança no emprego, escreveu:

O contrato a prazo parece hoje consistir num sonho para os empregadores (o contrato a prazo como instrumento privilegiado de gestão, como instrumento de flexibilização laboral), na exata medida em que, não raro, o mesmo surge como um pesadelo para os trabalhadores (o pesadelo da precariedade laboral, com tudo o que de pernicioso a esse vem associado). (p. 93)

O artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa deverá ser, na opinião de Leite (2004) a regra do paradigma contratual. Quer dizer, não obstante as circunstâncias da atualidade contratual, o ponto de partida não pode deixar de ser a relação laboral *standard*, o emprego normal ou típico ou o emprego por tempo indeterminado.

2.2.3.2 Condições de admissibilidade

A insegurança ou instabilidade no emprego que do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa parece emanar, reflete-se também na linha de pensamento do legislador laboral, que no artigo 140.º do CT veio estabelecer as situações nas quais os contratos de trabalho a termo resolutivo são admissíveis.

Devido ao facto dos contratos de trabalho a termo revestirem natureza excecional, estes só são admissíveis se existir, por um lado, uma “necessidade temporária da empresa” e, por outro lado, por “período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” – n.º 1 do artigo 140.º do CT – devendo, assim, ser devida e expressamente fundamentados.

O n.º 2 do artigo 140.º do CT, a propósito da “necessidade temporária da empresa”, elenca quais as situações em que tal necessidade pode eventualmente ocorrer, a saber: substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que esteja impedido de trabalhar (por exemplo uma trabalhadora grávida que esteja a gozar licença parental); atividade sazonal, ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado; acréscimo excecional de atividade da empresa; execução de tarefa ocasional ou de serviço precisamente definido e não duradouro, entre outras situações.

Para além dos dois requisitos constantes no n.º 1 do artigo 140.º, o n.º 4 do mesmo artigo prevê ainda como motivos justificativos a celebração de contratos de trabalho, embora só a termo certo, no caso do lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de certa empresa ou estabelecimento pertencente a empresa

com menos de 750 trabalhadores (alínea a)); e para contratar trabalhadores à procura do primeiro emprego, desempregados de longa duração ou noutra situação prevista em legislação especial de política de emprego (alínea b)).

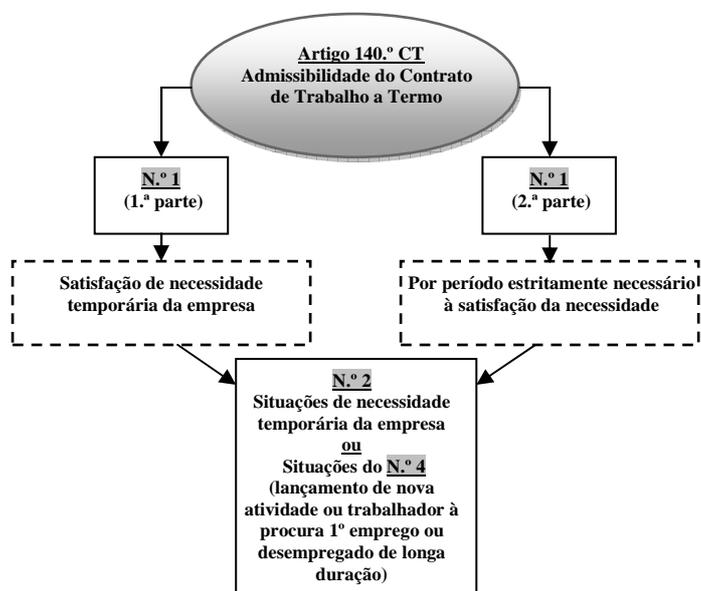


Figura 2. Requisitos de admissibilidade do contrato de trabalho a termo resolutivo.

Fonte: Artigo 140.º do CT.

Tendo em conta o exposto, a mais significativa consequência do não cumprimento dos requisitos de admissibilidade previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º do CT é a conversão do contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho sem termo – alínea b) do n.º 1 do artigo 147.º do CT, ou seja, a sua nulidade.

Face a estas condições de admissibilidade e motivos justificativos, a Jurisprudência, designadamente em alguns Acórdãos (Ac. STJ de 1970571993, CJ (STJ) 1993, T. II, p. 283; Ac. Relação de Coimbra de 11/11/1992, CJ XVII, T. V, p. 103; Ac. Relação de Lisboa de 13/04/1994, CJ XIX, T. II, p. 166), tem considerado nula a aposição do termo quando se visa satisfazer necessidades permanentes da empresa, dado que a razão de ser do contrato a termo se encontra “primeiramente relacionada com a transitoriedade do trabalho a efetuar” (Martinez, 2008, p. 664).

Vejam-se dois exemplos muito comuns. Uma determinada cláusula com o seguinte conteúdo: “a contratação do trabalhador justifica-se pelo acréscimo excecional e temporário da atividade da empresa”, não satisfaz os requisitos exigidos e não seria suficiente para fundamentar a contratação a termo. Neste caso, deveria fazer-

se menção aos factos em concreto que determinam o acréscimo de atividade e a consequente contratação do trabalhador a termo, tais como, clientes, contratos, períodos, entre outras razões específicas. Numa segunda situação, em que, por exemplo, o motivo justificativo será a substituição de um outro trabalhador, deverá ser feita expressa referência à identificação do trabalhador a substituir, traduzindo de modo suficiente, claro, concreto e objetivo, a excecionalidade da estipulação do contrato.

Por fim, cabe ao empregador fazer prova da licitude dos motivos justificativos da celebração do contrato de trabalho a termo, tal como dispõe o n.º 5 do artigo 140.º do Código do Trabalho. Neste sentido, Amado (2011) defende que este ónus da prova pelo empregador “se afigura lógico, pois estes são factos que, no plano material, habilitam o empregador a recorrer a uma modalidade contratual flexível que, de outro modo, lhe estaria vedada” (pp. 96-97).

2.2.3.3 Outros requisitos formais

Independentemente da observância do motivo justificativo para a realização de contratos de trabalho a termo, a sua celebração está ainda sujeita a outros requisitos formais, os quais se passam a desenvolver de seguida.

Antes do aparecimento das novas contratualidades e da viragem ao nível do contexto das relações de trabalho, o mais comum era a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, em que existia um vínculo contratual não sujeito a forma escrita, mas que não deixava de pressupor um contrato de trabalho (Martinez, 2008).

Não obstante o artigo 110.º do CT prever que o contrato de trabalho “não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determine o contrário”, tal como já se pôde verificar no início do presente capítulo, fez-se referência também ao facto de os contratos de trabalho a termo resolutivo, certo e incerto, estarem todavia, sujeitos a forma escrita (primeira parte do n.º 1 do artigo 141.º do CT).

Para além do requisito obrigatório da forma escrita, os contratos a termo devem conter todos os elementos previstos na segunda parte do mencionado n.º 1 do artigo 141.º, tais como, identificação das partes outorgantes, assinaturas, domicílio ou sede, tipo de atividade a realizar, local de trabalho, data de início do trabalho, do termo ou da sua cessação, consoante o caso, mas não menos importante, o “respetivo motivo justificativo”, sob pena do empregador incorrer em contraordenação grave (n.º 4 do mesmo artigo).

Contudo, o legislador abdicou da exigência de forma nos “casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração” (artigo 142.º do CT), visto que não é exigida a forma escrita perante um contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a quinze dias. Neste tipo de casos o empregador observa, porém, outras exigências formais, como é o caso da comunicação obrigatória à Segurança Social do tipo de contrato, através de formulário eletrónico próprio, entre outros elementos constantes das alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 141.º do CT.

2.2.3.4 Contratos sucessivos

A característica da excecionalidade destes contratos de trabalho a termo levou a que o legislador, através do disposto no artigo 143.º do CT, limitasse a contratação sucessiva de trabalhadores a termo para o mesmo posto de trabalho.

Segundo o preceituado no n.º 1 daquele artigo, a regra da sucessão dos contratos a termo é a seguinte: a cessação dos contratos de trabalho a termo proíbe a nova admissão do trabalhador por via de outro contrato de trabalho a termo que se concretize precisamente no mesmo posto de trabalho.

Aquela disposição impede ainda que seja o mesmo trabalhador colocado no referido posto de trabalho através de um contrato de prestação de serviços, quer seja para o mesmo empregador, quer seja para outro empregador que se encontre numa relação de domínio ou de grupo, ou que mantenha estruturas organizativas comuns. Em consequência destas duas situações, a sucessão só será possível quando já tenha decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações. Exemplificando: se um contrato de trabalho a termo teve a duração de três anos, incluindo renovações, o empregador não pode contratar novo trabalhador a termo para o mesmo posto de trabalho no período de um ano (um terço da duração do contrato) após a extinção do vínculo.

Este impedimento não ocorre quando o motivo da cessação não for imputável ao trabalhador. Ou seja, se a cessação da relação laboral a termo ocorrer por iniciativa do trabalhador, nada impede que a entidade patronal proceda a nova contratação a termo. O Código do Trabalho prevê, todavia, casos em que não é aplicável aquele período de impedimento, nomeadamente nas alíneas do n.º 2 do mencionado artigo 143.º do CT, de que são exemplos o acréscimo excecional da atividade da empresa após a cessação do

contrato, a atividade sazonal, entre outros. Também neste caso em que há o desrespeito pelo período de impedimento para a contratação sucessiva de contratos a termo, a consequência é considerar-se que se está perante um contrato por tempo indeterminado, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado em execução dos contratos sucessivos (alínea d) do n.º 1 do artigo 147.º do CT).

2.2.3.5 Outras obrigações pelo empregador

Salienta-se que, de acordo com o artigo 144.º do CT (n.ºs 1 a 3), recaem sobre o empregador determinadas obrigações de informação que consistem na comunicação à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de cinco dias úteis a contar da realização de um contrato de trabalho a termo, bem como do seu motivo justificativo, sob pena de incorrer em sanções contraordenacionais.

Outra obrigação relevante tem a ver com a afixação da existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa, de modo a que o trabalhador a termo tenha preferência na admissão (n.º 4 do artigo 144.º; e artigo 145.º do CT).

É, por fim, por via do artigo 146.º do CT, a obrigação do empregador tratar os contratados a termo de forma igual, respeitando os direitos e sujeitando-os aos mesmos deveres dos trabalhadores permanentes em situação comparável, salvo nos casos em que por força da legislação seja imposto tratamento diferenciado.

2.2.3.6 Contrato de trabalho a termo certo: Duração e Renovação

Em regra, em termos de *duração*, o contrato de trabalho a termo certo tem uma duração legalmente fixada, podendo ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder os dezoito meses quando se tratar de pessoa à procura do primeiro emprego; dois anos nos casos o n.º 4 do artigo 140.º do CT; ou três anos, nas restantes situações, inclusive nas situações previstas no n.º 5 – alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 148.º do CT.

Vejam-se as seguintes situações exemplificativas: (i) se determinada empresa contratar um trabalhador a termo certo por um período acordado logo inicialmente de três anos, então não pode haver nenhuma renovação do mencionado contrato; (ii) se o empregador fizer um contrato a termo certo inicial por um período de dezoito meses, a

renovação ou renovações seguintes só poderão ser feitas se o tempo adicionado não exceder os três anos; (iii) quanto ao limite de renovações, se o contrato inicial a termo certo for celebrado por um período inicial de seis meses e renovar por igual período, só o poderá fazer três vezes e, neste caso, o contrato a termo terá a duração máxima de vinte e quatro meses.

O limite da duração do contrato de trabalho a termo certo será de três anos ou a existência de três renovações, consoante a situação que se verificar em primeiro lugar.

Já o limite mínimo de celebração de contrato de trabalho a termo certo é, segundo o n.º 2 do artigo 148.º do CT, de seis meses. Pode, excepcionalmente, ser celebrado por prazo inferior nas situações previstas nas alíneas a) a g) do artigo 142.º do CT, isto é, na maioria dos casos em que o legislador considera existir uma necessidade temporária da empresa, e desde que a duração não seja inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

Quando não forem respeitadas estas regras de contratação na estipulação do prazo inferior a seis meses, o contrato considera-se celebrado por esse período.

Em termos de *renovação*, o contrato de trabalho a termo certo renova-se no final do termo estipulado, ou seja, no final do prazo pelo qual foi celebrado e por igual período (renovação tácita), se não tiver sido acordado outro entre as partes (n.º 2 do artigo 149.º do CT), em que a renovação já será expressa.

No entanto, de acordo com o n.º 1 do mesmo artigo, podem as partes prever desde início a irrevogabilidade do contrato de trabalho e este caducará no final do prazo estabelecido.

A renovação expressa, existindo, está sujeita aos requisitos de forma obrigatórios para a contratação a termo e sua respetiva admissibilidade (n.º 3 do mesmo artigo), pois em qualquer das situações em que possa ocorrer uma renovação do contrato a termo é fundamental que se continue a verificar o motivo que levou à sua celebração.

Assim, mais uma vez, no caso de a renovação não ter obedecido àqueles requisitos, o contrato converter-se-á em sem termo e o trabalhador deverá ser integrado na empresa como trabalhador efetivo ou permanente.

Com a Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, o legislador introduziu temporariamente a possibilidade de renovações extraordinárias nos contratos de trabalho a termo certo, que atingissem o limite máximo da sua duração até trinta de junho de 2013. Estas

renovações extraordinárias deviam obedecer também a forma expressa, dado que não eram configuradas como renovações automáticas, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º e do artigo 5.º da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, em que este último artigo remetia para o regime geral (n.º 3 do artigo 149.º do Código do Trabalho).

2.2.3.7 O contrato de trabalho a termo incerto: Duração

Ao contrário dos contratos de trabalho a termo certo, os contratos de trabalho a termo incerto não estão sujeitos aos limites temporais referidos. Segundo o artigo 148.º do CT, no seu n.º 4, a duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ultrapassar os seis anos.

É de referir que este tipo de contrato dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justificou a sua celebração, dado que ele só pode ser celebrado nas circunstâncias previstas nas alíneas a) a c) ou e) a h) do n.º 3 do artigo 140.º do CT, sem prejuízo dos dois principais requisitos dos contratos a termo resolutivo em geral, que são a “necessidade temporária da empresa” e o “período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” (do já referenciado n.º 1 do artigo 140.º do CT).

Face àquela disposição do n.º 3, parece que o legislador quis restringir a sua celebração, sendo estes contratos admissíveis “só” nas situações ali contempladas.

Se neste tipo de contratos a termo incerto os trabalhadores são contratados para realizar certa tarefa específica ou substituir trabalhador cujo período de duração não se consegue prever à partida, então a manutenção do contrato ocorrerá enquanto se mantiver o fundamento que lhe deu origem.

Perante esta peculiaridade dos contratos de trabalho a termo incerto, estes não são, efetivamente, objeto de renovações.

Para além disso, dispõem as alíneas b) do n.º 1, bem como a alínea c) do n.º 2, ambas do artigo 147.º do CT, que os contratos de trabalho a termo incerto se consideram e convertem em sem termo quando após a produção dos efeitos da caducidade ou decorridos quinze dias da conclusão da atividade, serviço, obra ou projeto para que hajam sido celebrados, ou regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste, o trabalhador contratado permaneça a desempenhar a sua atividade.

2.2.3.8 Cessação

Poderão ocorrer diversas formas de cessação dos contratos de trabalho (artigo 340.º do CT) no entanto, nos casos em que se esteja perante contratos de trabalho a termo, certo e incerto, a sua cessação acontece quando se verificar o seu termo, por caducidade (alínea a) do artigo 343.º do CT).

As regras da caducidade de contrato de trabalho a termo certo vêm previstas no art. 344.º do CT, ao passo que as da caducidade de contrato de trabalho a termo incerto vêm reguladas no art. 345.º do mesmo diploma.

Sob pena de ocorrer uma renovação automática ou a conversão em contrato sem termo, o empregador ou o trabalhador devem comunicar à contraparte a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho.

No caso do empregador essa comunicação tem que ser feita com a antecedência de quinze dias relativamente à data do termo. No caso do trabalhador, este prazo é de oito dias (n.º 1 do artigo 344.º, em ambas as situações).

É de salientar que, no caso de haver comunicação pelo empregador da cessação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (n.º 2 do artigo 344.º).

Para o cálculo da compensação deve atender-se à fórmula matemática prevista no artigo 366.º do CT.

No que respeita à caducidade do contrato a termo incerto, verifica-se quando o empregador comunica ao trabalhador o *terminus* do fundamento que esteve na base da sua celebração. Note-se que não basta a verificação do facto. É igualmente necessário o envio da comunicação, a qual tem de ser efetuada com a antecedência de sete dias (quando o contrato tenha durado até seis meses); trinta dias (quando tenha durado entre seis meses e dois anos; ou sessenta dias (quando tenha durado mais de dois anos), de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 345.º do CT.

Mais, inexistindo a comunicação da caducidade nos termos acabados de referir, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador a retribuição correspondente ao período em falta (n.º 3 do artigo 345.º do CT).

O montante da compensação a que o trabalhador tem direito é também calculado com base no artigo 366.º do CT (n.º 5 do último artigo) e corresponde à soma de: (i) dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade,

nos três primeiros anos de contratação (alínea a) do artigo 345.º, n.º 4 d CT); (ii) ou doze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

2.2.4 Síntese do subcapítulo (Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo e Incerto)

Pelo exposto, verifica-se que as relações contratuais de trabalho sofreram ao longo dos últimos anos alterações no seu paradigma, não só a nível nacional como também a nível europeu, tendo-se passado de uma situação de emprego estável para uma situação de emprego precário (Prieto, 2000).

O crescente incremento da contratação a termo, que passou de modalidade contratual de trabalho pontual e excecional a uma prática comum, trouxe uma realidade diferente em termos sociais e organizacionais que não pode deixar indiferente a disciplina da gestão de recursos humanos.

Não obstante a realização do contrato de trabalho a termo certo e/ou incerto ter de obedecer, por força do artigo 140.º do Código do Trabalho, aos requisitos da necessidade temporária e por período estritamente necessário, a verdade é que, os trabalhadores nesta relação, estarão mais suscetíveis a abusos por parte dos empregadores face à situação de subordinação e precariedade características deste tipo de relação contratual (Gomes, 2007).

Autores como Amado (2011), Gomes (2007), Leite (2004), Martinez (2008), Suwa (1999) ou Vicente (2008) enumeram consequências da contratação a termo, tais como a instabilidade prolongada no emprego que origina a desmoralização da força de trabalho, o prejuízo da formação profissional, o aumento do desemprego, a oneração dos sistemas públicos de Segurança Social, a diminuição da produtividade, entre outros exemplos, dos quais destacamos com este trabalho a perceção de insegurança laboral cujo estudo tem normalmente surgido associado às relações de trabalho precário (De Witte, 2005).

Ora, apesar das características do sistema jurídico-laboral e sua evolução do ponto de vista da contratação a termo, onde são balizadores legais os códigos do trabalho de cada um dos Estados e ainda a Diretiva 99/70/CE, poderão não ser estas normas suficientes para atenuar os efeitos negativos que segundo os autores *supra* referidos vêm associados a este regime contratual.

É assim, importante, definir do ponto de vista da gestão de recursos humanos, práticas adequadas que ajudem os trabalhadores a estabilizar a incerteza que atualmente se vive quanto à continuidade ou não no seu local de trabalho, sendo especialmente importante refletir as suas consequências associadas à contratação a termo.

Bowen e Ostroff (2004) defendem, por exemplo, a existência de um alinhamento estratégico (vertical) em que as práticas de gestão de recursos humanos estejam orientadas para apoiar os objetivos dos trabalhadores, daí a importância da atualização da disciplina da gestão de recursos humanos a novas práticas, fruto da proliferação da contratação a termo e, por conseguinte, das consequências face à insegurança laboral, a qual se irá desenvolver no subcapítulo seguinte.

2.3 A Insegurança Laboral (“*job insecurity*”)

Neste terceiro tema do segundo capítulo, começa-se por expor o entendimento do estado da arte, face às diversas definições dos autores sobre a insegurança laboral, os motivos ou causas do seu aparecimento, bem como alguns estudos e teorias explicativas das consequências e impactos negativos na vida dos trabalhadores e na gestão organizacional da própria empresa e, por fim, algumas estratégias para a diminuição do seu impacto negativo, fruto dos estudos científicos existentes.

2.3.1 Definição

O aumento da preocupação pela comunidade científica europeia e americana com o estudo da problemática da insegurança laboral, a que a literatura internacional designa de “*job insecurity*”, deveu-se sobretudo às mudanças ocorridas no mercado de trabalho, sendo atualmente um dos assuntos mais estudados (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Segundo Sverke, Hellgren e Näswall (2002), na década de 1960-1970, a insegurança laboral era considerada como um motivador (segurança laboral), ao passo que, a partir dos anos 1980, ela passou a ser vista como um *stressor*, originando diversas consequências negativas quer para os trabalhadores, quer para as organizações.

Observa-se, assim, uma clara evolução da definição de *insegurança laboral*, existindo várias definições por inúmeros autores, das quais se exemplificam algumas das mais importantes no Quadro 3 seguinte.

Quadro 3. *Definições de Insegurança Laboral e respetiva referência bibliográfica.*

Definição	Referência (autores)
«Perceção de impotência em manter uma continuidade desejável perante uma situação ameaçadora de perda de emprego»	Greenhalgh e Rosenblatt (1984, p. 438)
«Expectativas em relação à continuidade da situação de emprego»	Davy, Kinicki e Scheck (1997, p. 323)
«Antecipação subjetiva de um acontecimento involuntário relacionado com a perda de emprego»	Sverke, Hellgren e Näswall (2002, p. 243)
«Perceção de ameaça de perda de emprego e preocupações associadas a esta ameaça»	De Witte (1999, p. 156)
Preocupação genérica acerca da existência continuada do trabalho no futuro, mantendo as suas características atuais	Hartley, Jacobson, Klandermans e van Vuuren (1991, citados por De Witte, 2005)

Fonte: Elaboração própria.

No entanto, a definição de *insegurança laboral* pode verificar-se de um ponto de vista mais objetivo ou mais subjetivo.

Para autores como Sverke, Hellgren e Näswall (2002), a insegurança laboral é um fenómeno *objetivo* que ocorre independentemente das experiências dos sujeitos e da interpretação da situação, por exemplo, mediante um processo de *downsizing*, de uma mudança estrutural na organização ou de recessão económica, entre outros fatores. Já a insegurança laboral *subjetiva*, tem a ver com as experiências e perceções negativas que a insegurança laboral pode ter sobre o indivíduo.

Na verdade, a maior parte das definições de insegurança laboral parecem assentar numa base *subjetiva* (De Witte, 1999; Van Vuuren, 1990, citado por Sverke et al., 2002), dado que é a experiência do indivíduo que implica a sua visão e perceções sobre a realidade objetiva e como que seleciona a forma pela qual as perceções formam esta realidade subjetiva. Nesta medida, dois trabalhadores em exercício no mesmo posto de trabalho e com as mesmas condições contratuais, podem experienciar diferentes níveis de insegurança laboral, pois, enquanto indivíduos, podem ter perceções e fazer interpretações de modo diverso da realidade que vivenciam.

Também não se pode deixar de considerar que, associada à definição de insegurança laboral, está ainda a característica da involuntariedade (Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984), visto que grande parte dos trabalhos realizados sobre este tema debruçam-se sobre os trabalhadores que não escolheram deliberadamente ter um emprego incerto, por ser mais adequado às suas necessidades atuais.

Há ainda quem defenda que os trabalhadores inseguros experienciam uma discrepância entre o nível de segurança que gostariam de ter e o nível percebido de segurança que o empregador oferece (Hartley, Jacobson, Klandermans, & van Vuuren, 1991, citados por Sverke et al., 2002 e De Witte, 2005). A este propósito e, para além desta discrepância, é também mencionado por todos estes autores o sentimento de impotência percebido pelos trabalhadores.

Por outro lado, as várias definições de insegurança laboral dos diversos especialistas referidos no Quadro 3, procuram sobretudo distinguir o conceito de “insegurança laboral” do conceito de “perda de emprego”. E essa distinção é principalmente caracterizada por uma diferença na natureza da experiência em si (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Quer-se com isto dizer que, a perda de emprego é uma situação imediata. Já a insegurança laboral, diferentemente, envolve uma experiência contínua e diária, bem como uma prolongada incerteza em relação ao futuro, sendo por essa razão uma potencial fonte de ansiedade (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

A propósito do conceito de *ansiedade*, ainda que muito sinteticamente, Pereira (2004) refere que a “maioria dos autores deriva a ansiedade do medo, isto é, antecipação da própria destruição, lesão ou punição mais ou menos iminente” (p. 248), o que poderia levar determinada pessoa a retrair-se de executar inúmeras tarefas, não conseguindo compreender nem consciencializar as razões por que o faz. Contudo, tal posição não é unânime, pois, com os avanços das neurociências, sabe-se que a ansiedade “depende dos neuromediadores sinápticos”, sendo em grande parte uma disposição hereditária.

Voltando à terminologia adotada, Borg (1992, citado por De Witte, 2005) faz uma distinção entre insegurança laboral cognitiva (probabilidade de perder o emprego) e insegurança laboral afetiva (medo de perder o emprego).

E por fim, Sverke e Hellgren (2002) fazem ainda uma distinção entre insegurança laboral qualitativa e insegurança laboral quantitativa.

Na ótica de Sverke, Hellgren e Näswall (2002), a insegurança laboral qualitativa significa a percepção de potenciais perdas na qualidade do trabalho, como por exemplo, a deterioração das condições de trabalho, diminuição do salário, inexistência de oportunidades de carreira ou maior carga de trabalho.

A insegurança laboral quantitativa relaciona-se com o sentimento da continuidade (ou a perda) do trabalho em si (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Não obstante o abrangente elenco de definições de insegurança laboral, ao longo deste estudo debruçar-nos-emos numa conceção mais ampla do conceito, baseado no facto de haver uma preocupação genérica acerca da existência continuada do trabalho no futuro, sendo essencialmente uma percepção subjetiva, o que significa que os trabalhadores não sabem se irão manter os seus postos de trabalho ou se serão deles dispensados (De Witte, 1999).

Assim, *insegurança laboral* fica definida nesta dissertação como sendo aquela que observa um carácter subjetivo e quantitativo com base nas percepções subjetivas dos indivíduos a estudar, tendo em conta a visão, experiências ou pontos de vista de cada um, traduzindo-se na incerteza diária e contínua quanto ao seu futuro no que respeita ao medo de perder o seu trabalho.

2.3.2 Causas e antecedentes da percepção de insegurança laboral

A percepção subjetiva da insegurança laboral moveu na comunidade científica alguns estudos relacionados com as suas causas e antecedentes.

De acordo com Ashford, Lee e Bobko (1989) e também Hartley, Jacobson, Klandermans e van Vuuren (1991), citados por De Witte (2005), os antecedentes da insegurança laboral podem ser divididos em três níveis: (i) macro: relacionado com o grau de desemprego no país ou na região; (ii) das características individuais, que determinam a posição do trabalhador na empresa (por exemplo, idade, tempo de serviço, nível ocupacional); (iii) e o relativo aos traços de personalidade.

Segundo De Witte (2005), a psicologia é uma ciência que tem naturalmente a tendência para associar os antecedentes da insegurança laboral ao nível dos traços de personalidade dos indivíduos, até porque aquele fenómeno é subjetivo. Porém, para este autor, seria demasiado redutor associar apenas as características de personalidade dos trabalhadores como antecedente da insegurança laboral.

Efetivamente, a percepção de insegurança laboral resulta, em grande medida, das condições “objetivas” em que os trabalhadores prestam ou exercem a sua atividade laboral, tendo sido este o resultado para que têm apontado os principais estudos acerca deste tema, nomeadamente, para antecedentes macro e variáveis posicionais (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Hartley, Jacobson, Klandermans, & van Vuuren, 1991, citados por De Witte, 2005).

Os estudos referidos têm sobretudo apontado para que existe uma correlação entre a perceção subjetiva de insegurança laboral e a percentagem nacional da taxa de desemprego num determinado momento (Nätti, Happonen, Kinnunen, & Mauno, 2005)

Para Näswall e De Witte (2003), a perceção de insegurança laboral é até o reflexo da situação económica do mercado de trabalho e, acrescentaram, inerente ao trabalho temporário.

Ainda sobre a perceção de insegurança laboral, De Witte (2005) defende que os trabalhadores da classe operária e do setor industrial, a que chamou de “*blue collar-workers*” (trabalhadores de “colarinho azul”), são tendencialmente mais preocupados com a insegurança laboral, ao que apontou que tal se devia a, por um lado, serem pessoas com uma menor qualificação e, por outro lado, serem sobretudo os trabalhadores destes setores os que mais são contratados em regime temporário, pelo que, em consequência disso, se tem verificado uma maior probabilidade de virem a ser despedidos.

Assim, apesar da natureza subjetiva, a insegurança laboral pode ser o reflexo dos contextos “objetivos” (De Witte, 2005) que se vivem num determinado país ou região, face ao nível de desemprego, situação económica e mercado de trabalho.

A conceptualização subjetiva que se tem vindo a expor, recorde-se, é a insegurança acerca do futuro, o que significa que os trabalhadores não sabem se irão manter os seus postos de trabalho ou se serão dispensados (De Witte, 1999). Ou seja, para uns, a diminuição de encomendas pode ser interpretada como um dado não significativo e, para outros, como um fator de preocupação, ainda que o seu posto de trabalho não esteja objetivamente em causa (De Witte, Sverke, Van Ruysseveldt, Goslinga, Chirumbolo, Hellgren, & Näswall, 2008).

Não obstante os resultados quanto à insegurança no trabalho serem sobretudo notórios no âmbito das relações de trabalho temporário (Näswall, & De Witte, 2003), a verdade é que há resultados também no sentido em que a insegurança laboral é menos verificada nos trabalhadores temporários quando comparados com a verificada nos trabalhadores permanentes. Neste caso, acontece sobretudo uma maior relação entre a insegurança laboral e as consequências negativas da insegurança laboral da parte dos trabalhadores permanentes, sendo estes últimos mais afetados do ponto de vista da satisfação com o trabalho, da implicação com a organização e na sua saúde (Bernhard-Oettel, Sverke, & De Witte, 2005).

Segundo De Cuyper e De Witte (2007) os resultados obtidos nestes últimos estudos poderão justificar-se pelo facto dos trabalhadores permanentes esperarem da parte dos seus empregadores garantias de estabilidade e de segurança; e, por outro lado, pelo facto dos trabalhadores temporários já anteciparem a insegurança laboral, associada à sua situação contratual.

2.3.3 Consequências Negativas

As consequências da insegurança laboral têm surgido essencialmente associadas a uma vertente negativa, sendo considerada em muitos modelos teóricos da Psicologia como um “stressor” (Karasek, & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; Warr, 1987), e por conseguinte, trazem um mal-estar na saúde dos trabalhadores e na sua forma de estar na organização.

As teorias explicativas das consequências negativas da insegurança laboral têm surgido em vários momentos nos trabalhadores, designadamente na vertente de necessidades como a satisfação no trabalho, a capacidade de ganhar um salário e alcançar uma autonomia financeira, a capacidade de desenvolvimento pessoal e profissional, de bem-estar e saúde emocional, de constituir família, entre outros (De Witte, 2005).

Do ponto de vista do trabalhador, o medo de perder o emprego pode levar à frustração destas necessidades e, de seguida, às piores perspetivas sobre o seu futuro (De Witte, 2005).

Segundo Furda e Meijman (1992), existem dois fatores que poderiam atenuar aquelas consequências negativas, a saber: a previsibilidade e o controlo. O desconhecimento do que pode acontecer no futuro e se se vai ou não perder o emprego, aliados à incapacidade de controlar esse sentimento e à dificuldade em tomar medidas adequadas para prevenir a perda do emprego são características negativas comuns no sentimento de insegurança laboral.

Há quem entenda que o aparecimento da insegurança laboral está precisamente na falta de controlo (Dekker, & Schaufeli, 1995; Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984).

Nos estudos mencionados por De Witte (2005) quando os trabalhadores sabiam de antemão que iam ser dispensados dos seus postos de trabalho, melhoravam o seu bem-estar, porque conseguiam controlar agora o seu futuro. Nesta perspetiva, este autor

considera que os stressores que causam falta de controlo são mais problemáticos para o bem-estar do que os stressores imprevisíveis.

Os resultados das principais consequências na saúde e bem-estar dos trabalhadores apurados em estudos realizados por diversos autores podem ser observados no Quadro 4 seguinte que sintetiza o seu impacto negativo.

Quadro 4. *Impacto negativo da Insegurança Laboral: resultados de estudos e autores.*

	Resultados	Autores (citados por De Witte, 2005)
Insegurança Laboral	Correlação negativa com a satisfação no trabalho	Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Davy, Kinicki, & Scheck, 1997; Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999.
	Correlação negativa com os indicadores gerais de bem-estar psicológico	Büssing, 1999.
	Correlação negativa com os indicadores gerais de satisfação de vida	Lim, 1997.
	Correlação positiva com o <i>burnout</i>	Dekker, & Schaufeli, 1995.
	Condutor de stress crónico se o sentimento de insegurança laboral persistir	vanVuuren, 1990.
	Aumento do nível de irritação; ansiedade; sintomas psicossomáticos e queixas físicas (pressão arterial e doenças coronárias)	Burchell, 1994; Hartleyetal, 1991; Landsbergis, 1988; van Vuuren, 1990.

Fonte: De Witte (2005).

Face aos elementos expostos, também se compreende que a influência da insegurança laboral não se limita apenas ao contexto laboral e bem-estar no trabalho, como também ao bem-estar mais amplo, como é o caso da satisfação com a vida propriamente dita (De Witte, 2003).

Spector (1997) caracteriza a forte correlação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida, dado que o trabalhador satisfeito na sua organização há-de sê-lo em princípio também na sua vida familiar e social.

Todavia, Sverke et al. (2002) ressaltam que os resultados obtidos são mais limitados do ponto de vista da verificação do impacto da insegurança laboral sobre o bem-estar fora do trabalho.

Existem muitos mais estudos sobre insegurança laboral associada a outros fatores, porém entende-se que estes não deverão ser aqui desenvolvidos, simplesmente porque se estaria a divergir do tema a desenvolver que é a insegurança laboral associada à contratação a termo, nomeadamente o estudo da insegurança laboral na perspetiva do empregador e do trabalhador perante aquele tipo de contratação, no setor da hotelaria e da restauração.

Para além do modelo teórico do controlo e da previsibilidade, De Witte (2005) considera que as consequências negativas da insegurança laboral podem também fundamentar-se com base no modelo de Provação Latente de Jahoda (1982). Este modelo centra-se na importância que tem o “emprego” para as pessoas e também naquilo que ele proporciona em termos de satisfação das suas necessidades.

As sociedades modernas encaram o “emprego” como uma forma de convivência social fora da família, de sustentabilidade, de desenvolvimento pessoal e social do indivíduo e de reconhecimento social, pelo que, a *ameaça da perda* de emprego só poderá originar uma frustração dessas necessidades e ter consequências tão ou mais prejudiciais como a *perda do emprego em si* (Dekker, & Schaufeli, 1995; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

A terceira teoria explicativa das consequências negativas da insegurança laboral apontada por De Witte (2005) é a teoria do contrato psicológico que, devido à sua importância neste estudo, procura-se individualizar no ponto seguinte.

2.3.4 A influência do Contrato Psicológico

Para Smithson e Lewis (2000) é provável que a insegurança laboral se encontre refletida no contrato psicológico.

O contrato psicológico remonta à originária relação de trabalho de longo prazo, o “velho acordo”, envolvendo “uma troca de lealdade por trabalho árduo” (Ferreira, 2007, p. 2).

Rousseau (1995) descreveu o contrato psicológico como uma relação de intercâmbio implícita que existe entre um certo trabalhador e uma dada organização”, sendo perspectivado como uma perceção individual das obrigações mútuas entre o trabalhador e a organização.

O contrato psicológico é orientado para o futuro, pois só nestes termos é que é possível a sobrevivência da relação trabalhador-empregador, com a crença na promessa e aceitação implícitas (Machinsky, 2004).

Rousseau e Parks (1993) defendem que o trabalhador vê implicitamente a relação de trabalho como uma promessa (de estabilidade no emprego) e que o seu desempenho é percebido como um contributo (uma forma de pagar pela promessa).

Curiosamente, Robinson, Kraatz e Rousseau (1994), verificaram que o contrato psicológico altera-se com o passar do tempo, pelo que constataram que durante os dois

primeiros anos de trabalho, o trabalhador acredita que deve menos à empresa do que esta a si próprio.

A conceção tradicional de contrato psicológico tinha na sua génese a obrigação relacionada com a segurança no emprego, entre outras, tais como a formação ou, por exemplo, as condições de trabalho (Ferreira, 2007).

Quando alguma dessas obrigações é quebrada por qualquer uma das partes (trabalhador ou empregador), então considera-se violado o contrato psicológico. Significativamente, qualquer violação existente por parte do empregador pode afetar não somente o que o trabalhador acredita ser seu direito, mas também o que o trabalhador se sente obrigado a oferecer em troca (Machinsky, 2004).

No Quadro 5, exemplifica-se a quebra de confiança na relação laboral devido à violação de uma obrigação de segurança que terá sido percecionada por determinado trabalhador, quando questionado sobre tal.

Quadro 5. *Violação do contrato psicológico.*

Tipo de violação	Definição	Exemplo
Segurança no cargo	Promessas não cumpridas referentes ao grau de segurança no cargo	“A empresa prometeu que ninguém seria excluído do programa de treinamento, que todos nós estávamos seguros até a colocação. Em troca dessa segurança, aceitamos um salário mais baixo. Em seguida, a empresa eliminou quatro pessoas do programa de treinamento”.

Fonte: Adaptado de Robinson e Rousseau (1994, citados em Muchinsky, 2004, p. 320).

No âmbito dos contratos de trabalho temporário existem alguns estudos sobre as expectativas que os trabalhadores criam acerca da segurança laboral oferecida pelo empregador, desde logo, o contrato psicológico nestes trabalhadores temporários tende a ser mais transacional, envolvendo uma relação específica de curto prazo e focalizando-se principalmente na troca monetária (De Cuyper, & De Witte, 2007). Ao contrário, os trabalhadores permanentes veem o contrato psicológico como sendo mais relacional, esperando que a organização providencie a mencionada segurança (Millward, & Brewerton, 2000).

Assim, perante as situações de trabalho temporário, na perspetiva referida por De Cuyper e De Witte (2007), a insegurança no trabalho pode não conduzir à rutura do contrato psicológico, pois os trabalhadores temporários não assumem a segurança laboral como uma promessa basilar.

Já quanto às expectativas que os trabalhadores criam acerca da segurança laboral oferecida pelo empregador e vice-versa nos contratos de trabalho a termo, não existem conclusões de relevo, no entanto, não deixa de haver um contrato psicológico, embora mais ou menos transacional.

2.3.5 A influência no comprometimento organizacional

As consequências negativas da insegurança laboral têm surgido sobretudo num contexto em que a ideia de um “emprego para a vida” deixa de ser uma realidade, o que poderá colocar em causa a pertinência do comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional, que na literatura tem sido também abordado como empenhamento, compromisso ou implicação organizacional, foi inicialmente abordado como um constructo unidimensional (Morrow, & McElroy, 1993), reconhecendo-se atualmente que o comprometimento organizacional pode assumir diferentes formas, assumindo a sua multidimensionalidade (Allen, & Meyer, 1990).

Segundo Allen e Meyer (1996), o comprometimento ou empenhamento organizacional é o estado psicológico que vincula a relação do indivíduo à organização, afetando a sua decisão de nela continuar a permanecer ou não.

Na realidade, independentemente da dificuldade real em tornar-se um trabalhador efetivo no atual mercado de trabalho, a verdade é que as empresas continuam a desejar selecionar os melhores trabalhadores, os mais dedicados e competentes, embora também os mais flexíveis e de elevado desempenho, pelo que o nível de comprometimento organizacional dos trabalhadores continua a ser fulcral para as organizações como forma de retenção dos seus melhores trabalhadores.

Com fundamento em Rego (2003), e tendo em conta a definição de insegurança laboral adotada na presente investigação, a existência de um abalo no comprometimento organizacional poderia sentir-se, em princípio, numa componente afetiva ou numa componente calculativa (instrumental).

Rego (2003) considera que a pessoa que permanece na organização porque se sente emocionalmente ligada, identificada e envolvida na organização, querendo ali permanecer se enquadra na componente *afetiva* do comprometimento organizacional; quando o trabalhador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma, que podem ser a ausência de alternativas

de emprego, ou o sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados, sentindo portanto a necessidade de permanecer, então está-se perante a componente *calculativa* (ou *instrumental*).

Porém, McElroy, Morrow e Rude (2001), vieram demonstrar que a segurança laboral como prática de gestão de recursos humanos pode afetar o comprometimento organizacional nas duas referidas componentes *afetiva* e *calculativa*, como também numa outra componente, a componente *normativa* – grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação ou de dever moral de permanecer na organização (Rego, 2003).

No quadro 6 seguinte mostra-se de uma forma sistematizada as três componentes mais comuns do comportamento organizacional definidas por Allen e Meyer (1990).

Quadro 6. *As três componentes mais comuns do comprometimento organizacional.*

Categorias	Caracterização	O trabalhador permanece na organização porque...	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	... sente que quer permanecer.	Desejo
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer.	Obrigação
Calculativa (instrumental)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	... sente que tem necessidade de permanecer.	Necessidade

Fonte: Rego (2003).

Pfeffer (1995) entende que a segurança de emprego dada aos trabalhadores representa o compromisso da organização para com os seus trabalhadores, particularmente valorizada em contextos de crise, como o que se vive recentemente.

Para este autor, os níveis de comprometimento *afetivo* podem aumentar, uma vez que se verifica um aumento da crença do trabalhador nos valores da organização. Todavia, o comprometimento *normativo* também pode ser reforçado, dado que o trabalhador pode simplesmente sentir-se moralmente obrigado a retribuir o sentimento de lealdade. Tal situação também se pode verificar no comprometimento *calculativo*,

pois a saída da organização pode implicar uma perda de segurança que não é possível atingir noutra organização.

2.3.6 Consequências para as Organizações

A insegurança laboral por parte dos trabalhadores pode originar ainda consequências negativas para a organização. No quadro 7 seguinte são enumeradas algumas das atitudes e comportamentos dos trabalhadores inseguros mais observados pelos Analistas.

Quadro 7. *Atitudes e comportamentos dos trabalhadores inseguros.*

Insegurança Laboral	Consequências para a organização	Autores
	(atitudes e comportamentos)	(citados por De Witte, 2005)
	Deterioração do comprometimento organizacional	Sverke et al., 2004
	Desconfiança da gestão da empresa	Ashford, Lee, & Bobko, 1989
	Resistência contra a mudança organizacional	Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984
	Diminuição de desempenho	De Witte, 2000
	Desrespeito pelos comportamentos de cidadania organizacional	Bultena, 1998
	Intenção dos funcionários a deixar a empresa	Davy et al., 1997

Fonte: De Witte (2005).

De acordo com Greenhalgh e Rosenblatt (1984), perante as atitudes e comportamentos adotados pelos trabalhadores ameaçados pela perda do seu emprego, a sobrevivência da organização pode encontrar-se ameaçada. A diminuição do seu desempenho e, por sua vez, do comprometimento, pode causar do ponto de vista da “atmosfera social” o medo geral e levar, por exemplo, os trabalhadores mais qualificados a sair e a procurar noutra empresa a estabilidade que necessitam.

Entendem ainda aqueles autores que, se tal suceder, a empresa ver-se-á forçada a contratar outros trabalhadores e a renovar os seus quadros de pessoal, o que não deixaria de ser benéfico se não estivesse em causa um aumento dos custos implicados num novo processo de recrutamento, nem uma perda significativa do ponto de vista do tempo despendido para as novas admissões de pessoal (Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984).

Como explicitado anteriormente, a quebra do contrato psicológico com o empregador pode justificar a mudança dos comportamentos do trabalhador que, ressentindo-se, muda a sua forma de estar durante a prestação do seu trabalho (Sverke et al., 2004; van Vuuren, 1990, citados por De Witte, 2005).

Encontrando-se violada a implícita e esperada segurança oferecida pelo empregador na relação de trabalho, o trabalhador não vê motivos para continuar a dar o seu contributo e “*savoir-faire*” à organização. Procura, então, restabelecer o equilíbrio através de um menor envolvimento na organização e, eventualmente, antecipa a sua saída como forma de se proteger da chamada “síndrome do não envolvimento”, a que se referiram Greenhalgh e Rosenblatt (1984).

2.3.7 Recomendações doutriniais para diminuição das consequências negativas

Face ao entendimento de De Witte (2005), é inevitável dissociar o conceito de insegurança laboral de elementos ou efeitos negativos, precisamente devido às atitudes e comportamentos que pode gerar na organização, tal como acabamos de verificar através do quadro 7 anterior. Assim, aquele autor refere ainda que, com as mudanças de natureza económica operadas nas sociedades modernas, é muito provável que a magnitude dos efeitos negativos da insegurança laboral cresça, pelo que é necessário encontrar formas de atenuar a complexidade daqueles efeitos.

Segundo este autor, as características da imprevisibilidade e incontrolabilidade na insegurança laboral podem ser reduzidas através de três formas: comunicação, participação e incremento da justiça organizacional.

A *comunicação* dentro das organizações é fundamental para que os trabalhadores possam sentir-se confiantes e conscientes das mudanças que vão operar-se futuramente. Um trabalhador esclarecido e informado, segundo Schweiger e DeNisi (1991), consegue controlar e prever os eventos futuros e diminuir o seu nível de insegurança laboral, porque obtém dentro da organização uma comunicação “aberta” e “honestá”.

A segunda forma de diminuir aqueles efeitos negativos é também através da *participação* nas decisões sobre o futuro da organização e, portanto, sobre o seu emprego (Parker, Chmiel, & Wall, 1997). Para estes autores o trabalhador envolvido nos assuntos da sua organização consegue controlar melhor a previsibilidade dos acontecimentos futuros, detendo ainda um maior controlo sobre os seus sentimentos.

A este propósito, Greenberg e Lind (2000) salientam a importância, quer da *comunicação*, quer da *participação* na organização, para falar em “justiça organizacional” (e também em “justiça processual”), ressaltando o recurso a

procedimentos adequados nos processos de mudança e seus resultados para melhorar a previsibilidade da organização.

A literatura menciona ainda outras variáveis que poderão ajudar a atenuar o fenómeno da insegurança laboral, nomeadamente os seus efeitos negativos: o *apoio social* por familiares e colegas de trabalho (Lim, 1996), *formar* os trabalhadores, dotando-os de maior capacidade para reagir e gerir as suas emoções face a quaisquer processos de mudança suscetíveis de ocorrer no meio organizacional, sobretudo porque vivem-se atualmente momentos de grande instabilidade económica.

Sugere ainda a literatura, designadamente De Witte (2005), que era importante a melhoria das condições de “empregabilidade” (*employability*), no sentido em que deveriam desenvolver-se competências profissionais, habilidades interpessoais, formas e técnicas de comunicação e de melhorar a capacidade em lidar com situações de stresse ou de mudança estrutural.

Em breve trecho acrescente-se ainda a menção feita pela literatura ao modelo de Siegrist (1996), denominado de *Effort Reward Imbalance* (modelo de esforço-recompensa) que significa a possibilidade de equilibrar os esforços e as recompensas. Ou seja, se a presença da insegurança laboral for acompanhada por recompensas aos trabalhadores, por exemplo, prémios salariais, melhoria do seu estatuto dentro da empresa, redistribuição de tarefas, diminuição da carga de trabalho, entre outras sugestões, pode ser possível, ainda que em tempos de dificuldades económicas, atenuar os efeitos negativos da insegurança laboral.

Em qualquer das posições, este modelo acarreta custos que, em tempos de redução de custos, podem não ser facilmente praticáveis (De Witte, 2005).

De Witte (2005) acrescenta que, do ponto de vista da saúde, os efeitos negativos elencados no Quadro 4, poderiam ser também atenuados com o recurso às recomendações referidas pelos diversos autores.

Em conclusão, De Witte (2005) relata que o estudo sobre os efeitos negativos da insegurança laboral tem incidido sobretudo no contexto do bem-estar e saúde individual e das atitudes e comportamentos organizacionais e, nomeadamente, na perspetiva dos trabalhadores.

2.3.8 Medição e avaliação da perceção de insegurança laboral: Escala psicométrica

No quadro da insegurança laboral quantitativa, isto é, a insegurança continuada de perder o emprego em si, que é aquela em que se tem focado este estudo, a medição da percepção de insegurança laboral foi validada com o recurso a uma escala psicométrica desenvolvida por De Witte em 2000 (Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014).

Elst, De Witte e De Cuyper (2014) fizeram uma simples referência à existência de outros instrumentos de medição e escalas da insegurança laboral quantitativa, em que referem que estas não devem ser utilizadas “sem uma avaliação sistemática das suas características psicométricas entre países e barreiras linguísticas” (p. 364).

A apresentação e validação da mencionada escala de De Witte (2000), designada por “JIS” (*job insecurity scale*), ocorreu em cinco países europeus (Bélgica, Holanda, Espanha, Suécia e Reino Unido), tornando-se válida e confiável em relação ao comprometimento organizacional afetivo, percepção de saúde geral e em relação ao auto-relato de desempenho.

A JIS (apresentada no Quadro 8) é constituída por quatro itens classificados numa escala de Likert de cinco pontos que varia entre o “discordo totalmente” (1) e o “concordo totalmente” (5). Perante esta escala, quanto mais elevados forem os resultados, mais elevados são os níveis de insegurança laboral.

Quadro 8. *Escala de Insegurança Laboral.*

Escala de Insegurança Laboral (De Witte, 2000)	
1.	Provavelmente, em breve perderei o meu emprego
2.	Tenho a certeza que perderei este emprego
3.	Sinto-me inseguro com o meu futuro neste emprego
4.	Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo

Fonte: De Witte (2000).

A escala inclui itens afetivos (por exemplo, ‘Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo’) e itens cognitivos (por exemplo, ‘Tenho a certeza que perderei este emprego’).

Embora as componentes afetivas e cognitivas possam ser teórica e claramente distinguíveis (Huang, Niu, Lee, & Ashford, 2012), a verdade é que acabam por se interligar na forma de ver dos trabalhadores (De Witte, 2000), porque dizem respeito tanto à ameaça como às preocupações sobre a perda do emprego. Porém, a importância do trabalho para o indivíduo e a impotência ou incapacidade de lidar com a ameaça de

perder o emprego, não são considerados como elementos da insegurança laboral (Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014).

Sverke e colaboradores (2004) utilizaram também uma escala quantitativa global de insegurança laboral validada em quatro países europeus (Bélgica, Itália, Holanda e Suécia), porém tem sido a escala JIS a mais utilizada em diferentes contextos, países e línguas (Bélgica – Baillien e De Witte, 2009; Finlândia – Kinnunen, Mauno e Siltaloppi, 2010; Espanha – Sora Miana, Gonzalez-Morales, Caballer e Peiro, 2011; África do Sul – Tilakdharee, Ramidial e Parumasur, 2010).

Ainda Sverke e Hellgren (2002) deram exemplos de uma listagem da medida de insegurança laboral global e multidimensional por inúmeros autores (designadamente, Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

2.3.9 Síntese do subcapítulo (Insegurança Laboral – “*job insecurity*”)

Como se pode verificar, o conceito de “*job insecurity*” foi por diversos autores definido de diferentes formas, tendo inclusivamente variado ao longo dos tempos, porém, não deixa de se situar no campo da subjetividade, nem de estar relacionado com o medo ou a ameaça da perda do emprego (De Witte, 2005).

Pela vertente da subjetividade surgem também as emoções. Segundo Ashforth e Humphrey (1995, p. 98), “as emoções são uma parte integrante e inseparável do dia-a-dia da vida organizacional”.

Nesta medida, pode-se dizer que a expressão da percepção de insegurança laboral manifestada pelos trabalhadores estará certamente associada ao contexto organizacional e, para além disso, aquela percepção é expressa pelos mesmos trabalhadores, através dos seus sentimentos e emoções.

O medo de perder o emprego, como percepção de insegurança laboral, trata de um sentimento ou emoção expressa pelos trabalhadores que pode, em consequência, influenciar o seu comportamento dentro da organização e a sua personalidade enquanto trabalhador, pelo que tem sido reconhecido pelos psicólogos organizacionais como um tópico legítimo de pesquisa (Machinsky, 2004).

Conhecer as causas e combater as consequências negativas associadas à insegurança laboral poderá ser uma entre muitas das funções da gestão de recursos humanos, sendo que é pretensão desta investigação compreender uma possível influência da contratação a termo sobre aquela percepção.

Na verdade, Machinsky (2004, pp. 435-436) citou um vasto número de autores (Porter, 1985; Begin, 1991; Butler, Ferris, & Napier, 1991; Cappelli, & Singh, 1992; Jackson, & Shuler, 1995; Wright, & MacMahan, 1992), os quais têm contribuído para criar um consenso em torno das práticas de gestão de recursos humanos que, sendo corretamente aplicadas, podem ter um significativo impacto na economia direta associada ao desempenho organizacional.

Entre as oito “boas práticas” de gestão de recursos humanos apontadas por Becker, Huselid e Ulrich (2001) e Pfeffer (1995), está a “segurança de emprego”, pelo que sem qualquer dúvida se pode afirmar que o tema da insegurança laboral é de enorme importância para o bem-estar das pessoas (recursos humanos).

Não obstante a sua importância para o bem-estar, é ainda fundamental perceber o tipo de percepção sentida por cada trabalhador, conhecer as suas convicções, desejos e expectativas futuros, a forma como ele pensa o seu “contrato psicológico”, os elos de comunicação dentro da organização, entre outros fatores pessoais, sem esquecer que o trabalhador é uma pessoa que faz parte de uma organização, mas que também é parte de uma família ou se insere noutros grupos sociais onde desempenha papéis próprios e cuja personalidade e comportamentos são naturalmente influenciados por tudo o que o rodeia.

Concluído o capítulo sobre a fundamentação teórica dos temas do contrato de trabalho, contrato de trabalho a termo resolutivo certo e incerto e a insegurança laboral, também conhecida por “*job insecurity*”, passa-se ao capítulo 3 onde se irá desenvolver a metodologia de investigação adotada e nomeadamente, o caso de estudo.

Capítulo 3 – Metodologia de investigação e caso de estudo

No presente capítulo será apresentada a metodologia utilizada, as questões de investigação, as hipóteses que nortearam este estudo, os instrumentos de pesquisa e os procedimentos tidos em conta para a recolha de dados.

3.1 Metodologia

A metodologia de investigação adotada, de cariz qualitativo, baseou-se numa extensa e criteriosa revisão da literatura e na construção de um conjunto de questões a serem aplicadas, através de entrevista.

O estudo foi realizado em três empresas da Zona Centro do país que se inserem no ramo da hotelaria e da restauração.

Com base nos objetivos a desenvolver para a compreensão do tema em questão, foram elaborados dois diferentes guiões de entrevista, para aplicar a dois grupos de sujeitos com posições/cargos diferentes na empresa: (i) o grupo dos *empregadores*, onde foram entrevistados três responsáveis pelas três empresas mencionadas e o (ii) grupo dos *trabalhadores*, onde foram entrevistados três trabalhadores de cada uma das empresas, num total de nove trabalhadores.

As entrevistas foram realizadas individualmente nas instalações das empresas, tendo-se procurado um local mais reservado para a sua outorga, de modo a que não ocorresse, sobretudo da parte dos trabalhadores, uma natural inibição em responder de forma verdadeira às questões colocadas.

Aquando das entrevistas realizadas a qualquer dos sujeitos nos respetivos grupos, procurou-se ainda observar e registar quaisquer dados que pudessem eventualmente ser pertinentes considerar para a compreensão e desenvolvimento do estudo em análise.

Em comum, os sujeitos entrevistados, designadamente os que estão no grupo dos trabalhadores, têm uma relação contratual de trabalho à qual está subjacente um contrato de trabalho a termo certo ou incerto, consoante os casos, bem como o de fazerem parte do setor da hotelaria, restauração e similares.

O mesmo acontece em relação ao grupo dos empregadores entrevistados, que também se inserem no setor da hotelaria, restauração e similares, todavia com a especial característica de terem a seu cargo pessoas, através do recurso àqueles contratos de trabalho a termo certo ou incerto.

3.2 Questões de investigação

A pergunta central da investigação foi formulada do seguinte modo: *Como os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto podem influenciar a insegurança laboral na perspetiva do empregador e do trabalhador no setor da hotelaria e da restauração?*

Partindo desta pergunta central de investigação e considerando os objetivos do estudo, foram formuladas as seguintes questões *derivadas e subderivadas* aplicadas aos entrevistados do grupo 1 (*empregadores*) e aos do grupo 2 (*trabalhadores*). Assim e com base na fundamentação teórica apresentada, elaboraram-se as seguintes questões que serviram de base para a construção do guião das entrevistas:

Grupo 1 (empregadores)

- QD1 – Como é que na perspetiva dos *empregadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto podem influenciar a *insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração?
 - QD1.1 – Em que medida os *empregadores* têm *motivos de natureza económica* para a realização de contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto?
 - QD1.2 – Em que medida os *empregadores* têm *consciência* que contratação a termo certo ou incerto pode influenciar a *insegurança laboral* dos trabalhadores?
 - QD1.3 – Em que medida os *empregadores* conhecem os *efeitos (negativos)* da *insegurança laboral*?

Grupo 2 (trabalhadores)

- QD2 – Como é que na perspetiva dos *trabalhadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto podem *influenciar a insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração?
 - QD2.1 – Em que medida os *trabalhadores* conhecem os *motivos* que estiveram na origem da sua contratação a termo resolutivo certo ou incerto?
 - QD2.2 – Em que medida os *trabalhadores* têm *consciência* que contratação a termo certo ou incerto pode influenciar a sua *insegurança laboral*?

- QD2.3 – Em que medida os *trabalhadores conhecem e experienciam* os efeitos (negativos) da *insegurança laboral*?

3.3 Hipóteses

Importa agora definir as hipóteses de investigação que mais não são do que a previsão de possíveis respostas para o problema (Punch, 2005), considerando o que afirmam Quivy e Campenhoudt (2008) de que um trabalho só pode ser considerado uma verdadeira investigação se se estruturar em torno de uma ou várias hipóteses.

Gil (2010) define a hipótese como a “proposição testável do que pode vir a ser a solução do problema” (p. 31), ou seja, as hipóteses constituem-se como respostas provisórias ao problema que se está a investigar. Portanto, pode-se dizer que as hipóteses são fundamentais, dado que traduzem o verdadeiro sentido da investigação científica, apresentando-se como proposições sobre algo que ainda se desconhece e que fornece ao investigador a orientação necessária para o resto do processo de investigação, designadamente para a recolha de informação científica.

Coutinho (2011) esclarece ainda que a formulação de hipóteses numa investigação do tipo qualitativo é diferente da do tipo quantitativo, pois naquela a hipótese pode emergir só no decurso da investigação. Ou ainda, pode dar-se o caso de serem formuladas hipóteses indutivas que nascem das observações do investigador, como forma de orientar o processo de recolha de dados (Moltó, 2002).

Convém sublinhar que, integrando-se esta investigação no âmbito do paradigma qualitativo/interpretativo as hipóteses referidas não pretendem estabelecer relações de causalidade linear, mas antes compreender a interação que as diferentes variáveis estabelecem entre si. Neste sentido, foi formulada a seguinte linha de probabilidade: o processo de contratação a termo certo ou incerto *influencia a insegurança laboral* nos trabalhadores do setor da hotelaria e da restauração e os *motivos* daquela contratação são provavelmente de *natureza económica* e não de natureza “legal”, com *efeitos negativos associados*.

Assim, as hipóteses formuladas, de acordo com as questões levantadas, foram:

Grupo 1 (empregadores)

- H1a – Na perspetiva dos *empregadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto *influenciam a insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração.

- H1b – Os empregadores *têm motivos de natureza económica* para a realização de contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto.
- H1c – Os *empregadores têm consciência da influência* dos contratos de trabalho a termo certo ou incerto na *insegurança laboral* dos trabalhadores.
- H1d – Os *empregadores desconhecem os efeitos (negativos)* da *insegurança laboral*.

Grupo 2 (trabalhadores)

- H2a – Na perspectiva dos *trabalhadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto *influenciam a insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração.
- H2b – Os *trabalhadores não conhecem os motivos* que estiveram na origem da sua contratação a termo resolutivo certo ou incerto.
- H2c – Os *trabalhadores têm consciência da influência* da contratação a termo certo ou incerto na sua *insegurança laboral*.
- H2d – Os *trabalhadores conhecem e experienciam os efeitos (negativos)* da *insegurança laboral*.

3.4 Caracterização das empresas participantes

Tendo sido solicitada a confidencialidade da sua identidade por parte de alguns dos participantes no estudo, optou-se por omitir o nome de todas as empresas, bem como de todos os sujeitos entrevistados.

Assim, preservando os princípios éticos de investigação, deram-se nomes fictícios às empresas, as quais adiante se denominam de Empresa “A”, Empresa “B” e Empresa “C”.

Do ponto de vista legal, a atividade prestada pela Empresa “A” enquadra-se no Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, que regula a instalação e funcionamento dos estabelecimentos destinados a prestar serviços de restauração e de bebidas, desenvolvendo esta empresa a sua atividade em refeitórios e bares localizados em unidades de saúde privada.

As Empresas “B” e “C” são ambas unidades hoteleiras que prestam serviços de alojamento temporário, de restauração e de animação, pelo que a sua atividade é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, alterado pelo Decreto-Lei

n.º 228/2009, de 14 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 15/2014, de 23 de janeiro (ratificado pela Declaração de Retificação n.º 19/2014, de 24 de março).

A única característica que não é comum às três empresas é o serviço de alojamento (que não existe na Empresa “A”), no entanto, as suas atividades inserem-se na secção I – Alojamento, restauração e similares, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 3 (CAE-R3), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro.

Importa referir que o organigrama das três empresas estudadas é ligeiramente diferente, contudo, para efeitos desta investigação entendeu-se não ser necessário aqui pormenorizar cada um deles, dado que o que se pretende apurar são dois “segmentos” (grupos) hierárquicos inseridos na estrutura organizacional: os *empregadores* ou gestores/administradores de topo, por um lado; e os seus *trabalhadores*, independentemente do setor onde se insiram, por outro.

3.4.1 Empresa “A”

A Empresa “A” existe desde 1992 e é uma organização do setor alimentar que tem como objeto a gestão partilhada dos serviços de alimentação no setor da saúde em Portugal, atuando em instituições públicas e privadas de cuidados de saúde.

Um dos locais onde presta os seus serviços é na Zona Centro do país, contando com cerca de quatrocentos trabalhadores, tendo como projetos futuros a internacionalização da sua atividade e a manutenção da certificação da qualidade da qual é já detentora.

Em suma, esta organização tem como missão a garantia de um serviço de alimentação adequada às especificidades das instituições prestadoras de cuidados de saúde e, acompanhando a tecnologia e as ciências da nutrição, visa a oferta de dietas que enquanto complemento terapêutico, contribuam eficazmente para a satisfação das necessidades nutricionais dos doentes e para a obtenção de ganhos em saúde.

No Quadro 9 seguinte apresentam-se as características dos participantes da Empresa “A”.

Quadro 9. *Participantes da Empresa “A”.*

Participantes (Empresa A)	Funções	M/H	Idade	Habilitações	Tipo de contrato	Duração	Obs.
Grupo 1	Gerente	H	49	Licenciatura	---	---	Depende 3 ^{os}
Grupo 2	Ajudante de cozinha (T.1)	M	29	9.º	T. Incerto	4 anos e 5 meses	1 menor a cargo
	Empregado de mesa (T.2)	H	25	12.º ano	T. Incerto	15 meses	Ninguém a cargo
	Copeira (T. 3)	M	34	12.º ano	T. Certo (6 meses)	9 meses	3 menores a cargo

Fonte: Elaboração própria.

3.4.2 Empresa “B”

A Empresa “B” é uma empresa hoteleira composta de serviço de restaurante e snack-bar que está sediada na Zona Centro do país e que foi construída na década de sessenta do século passado.

Este hotel apresenta-se como uma empresa familiar, que conta com onze trabalhadores, manifestando preocupações com áreas como a responsabilidade social e ambiente, tendo ainda a missão de preservar a herança histórica da sua localidade e os seus produtos regionais, como forma de promoção turística da região.

No Quadro 10 seguinte apresentam-se as características dos participantes da Empresa “B”.

Quadro 10. *Participantes da Empresa “B”.*

Participantes (Empresa B)	Funções	M/H	Idade	Habilitações	Tipo de contrato	Duração	Obs.
Grupo 1	Gerente	H	61	9.º ano	---	---	---
Grupo 2	Rececionista (T.4)	M	26	Licenciatura	Termo Certo (12 meses)	24 meses	Ninguém a cargo
	Empregado de <i>snack</i> (T.5)	H	23	12.º ano	Termo Certo (6 + 18 meses)	36 meses (com aditamentos)	Ninguém a cargo
	Empregada de quarto (T.6)	M	36	9.º ano	Termo Incerto (substituição de trabalhadora)	11,5 meses	2 menores a cargo

Fonte: Elaboração própria.

3.4.3 Empresa “C”

A Empresa “C”, à semelhança da empresa anterior, é uma empresa hoteleira, composta de serviço de restaurante, bar e ainda sala de conferências, que é sediada na Zona Centro, tendo sido construída nos anos noventa do século passado.

Este hotel pertence a uma cadeia de hotéis internacional, existindo em vários países e nomeadamente, em várias cidades do território nacional.

A organização em estudo conta com trinta e oito trabalhadores.

A sua missão é essencialmente o turismo e o alojamento de natureza económicos, assentando em princípios de qualidade nos quais se destacam as preocupações com a natureza, saúde, emprego, desenvolvimento local, entre outros.

No Quadro 11 seguinte apresentam-se as características dos participantes da Empresa “C”.

Quadro 11. *Participantes da Empresa “C”.*

Participantes (Empresa C)	Funções	M/H	Idade	Habilitações	Tipo de contrato	Duração	Obs.
Grupo 1	Administrador	H	44	Licenciatura	---	---	---
Grupo 2	Empregado de Mesa (T.7)	H	40	9.º ano	Termo Certo (6 meses)	4 meses	2 menores a cargo
	Empregado de Bar (T.8)	H	21	11.º ano	Termo incerto	10 meses	Ninguém a cargo
	Técnica de Contas (T.9)	M	26	Mestrado	Termo certo (12+6 meses)	37 meses	Ninguém a cargo

Fonte: Elaboração própria.

3.4.4 Síntese dos elementos caracterizadores dos sujeitos participantes

Tendo sido feita uma apresentação das três empresas objeto deste estudo e feito um quadro com a caracterização dos seus sujeitos participantes, quer empregadores, quer trabalhadores, faz-se de seguida o ponto da situação-síntese quanto às variáveis que foram consideradas nesta altura, nomeadamente aos elementos caracterizadores dos sujeitos participantes entrevistados.

O género dos entrevistados (variável nominal):

Todos os empregadores entrevistados são pessoas do género masculino.

Dos trabalhadores entrevistados nas empresas “A” a “C”, apurou-se que cinco são do género feminino e os restantes quatro trabalhadores são do género masculino.

A idade dos entrevistados (variável intervalar):

De acordo com as características da amostra recolhidas na Empresa “A”, todos os trabalhadores entrevistados (ajudante de cozinha, empregado de mesa e copeira) têm idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos de idade, podendo considerar-se uma

população ativa jovem. Na empresa “B” os trabalhadores entrevistados (rececionista, empregado de *snack* e empregada de quarto), têm idades compreendidas entre os 23 e os 36 anos de idade. Na empresa “C”, os trabalhadores entrevistados (empregado de mesa, empregado de bar e técnica de contas), compreendem idades entre os 21 e os 40 anos.

Significa que a população trabalhadora entrevistada se situa entre os 21 e os 40 anos de idade.

Já quanto à população empregadora entrevistada, as idades compreendem-se entre os 44 (empresa “C”) e os 61 anos (empresa “B”).

Habilitações literárias dos entrevistados (variável intervalar):

Dos dados obtidos, verifica-se que dois dos entrevistados são licenciados, exceto um deles, que tem apenas o 9.º ano de escolaridade, que é o empregador da empresa “B” e, por sinal, o mais velho de idade, face aos outros dois empregadores.

Relativamente aos trabalhadores, verifica-se que todos têm pelo menos a escolaridade mínima obrigatória (três deles têm o 9.º ano, outros três têm o 12.º ano, um tem o 11.º ano, outro tem licenciatura e outro tem mestrado), tendo inclusivamente a maioria deles formação específica nas áreas em que trabalham.

Tipo de contrato de trabalho (variável nominal):

Todos os trabalhadores entrevistados têm um contrato de trabalho a termo certo ou incerto, sendo de destacar que foram entrevistados cinco trabalhadores contratados a termo certo e quatro trabalhadores contratados a termo incerto.

Duração dos contratos de trabalho (variável intervalar):

A situação contratual de termo certo já dura há cerca de 22 meses em média, indo desde os 4 meses aos 37 meses. O período mínimo contratualizado foi na sua maioria, de 6 meses, todavia, verifica-se também maioritariamente a renovação dos contratos e ainda aditamentos em pelo menos um dos casos.

Características particulares especiais (observações):

Os empregadores das empresas “B” e “C” são ambos de estabelecimentos hoteleiros, ao passo que o empregador da empresa “A” não faz alojamento, embora se insira também na secção I – Alojamento, restauração e similares, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 3 (CAE-R3). É importante referir que

a empresa “A” presta serviços em locais que são da propriedade de seus clientes, estando dependentes da relação contratual com estes e que o seu funcionamento está dependente de outra organização, não tendo a autonomia que se observa nas empresas “B” e “C”.

No que se refere aos trabalhadores entrevistados, verifica-se que cinco deles não têm ninguém a seu cargo, ao contrário dos outros quatro trabalhadores, que têm, por sua vez, filhos menores a cargo.

3.5 Instrumento de pesquisa (Tipo e guião da entrevista)

Neste ponto aborda-se o tipo de entrevista e guião utilizado, assim como as questões efetuadas aos sujeitos dos grupos entrevistados, suas características, tempos e considerações tidas em conta face ao objeto do presente estudo.

Para servir de apoio à recolha de informações e, nomeadamente, à realização das entrevistas, construiu-se um guião de entrevistas adaptado ao grupo dos empregadores e ao grupo dos trabalhadores, tendo em conta as questões de investigação e os objetivos que se pretendem alcançar. Assim, ele vai basear-se na pergunta central de investigação e suas questões derivadas e subderivadas, bem como nos objetivos traçados, todos referidos nos pontos 3.2 e 3.3.

Para a sua concretização, teve-se em atenção o recurso a um conjunto de questões abertas, de modo a que os entrevistados não se sentissem limitados nem condicionados nas suas respostas e pudessem exprimir e justificar livremente as suas opiniões.

Procurou-se assinalar ainda o tempo estimado na introdução da entrevista e entrevista propriamente dita.

O tipo de entrevista adotado foi o da entrevista semi-estruturada, individual e presencial, tendo em conta que o objetivo desta investigação, em termos qualitativos, não consiste em encontrar respostas afirmativas ou negativas, mas sim em compreender comportamentos, o que permite abordar os assuntos a estudar com maior liberdade, sem perder o sentido do que se pretende investigar.

No quadro 12 seguinte apresentam-se as fases do guião de entrevista e suas características.

Quadro 12. *Fases do guião de entrevista e suas características.*

Guião da Entrevista	Características	Tempo estimado
1.ª parte (antes da entrevista)	Apresentação do investigador e entidade de ensino	5 minutos
	Apresentação geral da investigação: tema, propósito e objetivos	
	Apresentação dos princípios éticos da investigação: confidencialidade do entrevistado e das suas respostas; consentimento para a entrevista, para a gravação e para a divulgação da identidade	
	Informação do tempo previsto para a realização da entrevista	
	Identificação do perfil do entrevistado (idade, género, habilitações, tipo de função, tempo na função/duração)	3 minutos
	Identificação do propósito da entrevista oral (respetivamente adaptada aos sujeitos do grupo dos empregadores e dos trabalhadores)	4 minutos
	Identificação da missão e valores defendidos pelos entrevistados	
	Consideração das expectativas do entrevistador	
	Construção/realização de perguntas base	10 minutos
	Construção/realização de perguntas alternativas para eventuais fugas às perguntas base	
Estabelecer o número de perguntas mínimas necessárias		
Adequar as perguntas ao vocabulário dos entrevistados		
2.ª parte (durante a entrevista)	Criar um ambiente informal e agradável	Não estimado
	Pedir exemplos de situações para melhor exprimir as suas opiniões	
	Verificar se os entrevistados compreendem o significado das palavras e as sabem explicar	
	Fazer registos em papel como auxílio ao gravador de voz	
	Anotar gestos, expressões e sentimentos dos entrevistados	
	Reforçar a importância do contributo dos entrevistados e dos objetivos da entrevista	1 minuto
	Terminar a entrevista com cordialidade, de modo a registar novos dados que possam surgir	
		Previsão Total de tempo de entrevista:

Fonte: Elaboração própria.

3.6 Procedimentos (entrevista)

Os procedimentos utilizados enquadram-se na análise sociotécnica qualitativa desenvolvida pelo Professor Michael F. Cassidy, da Marymount University (VA, USA), e utilizados com sucesso, entre outros, por Thomaz (2005) na análise de respostas a questões abertas de um questionário e por Ribeiro (2013) na análise de respostas a um questionário e a entrevistas semi-estruturadas. Este procedimento considera a construção prévia de um mapa de relações sociotécnicas previsíveis no ambiente onde decorrem as entrevistas e a elaboração de questões que permitam ao entrevistado revelar não só os factos, mas também os seus sentimentos e emoções sobre o assunto em questão.

A recolha de dados foi feita através de doze entrevistas, três a empregadores e nove a trabalhadores das empresas selecionadas, levadas a cabo durante cerca de cinco dias durante o mês de fevereiro de 2015.

A análise do conteúdo das respostas às entrevistas realizadas foi efetuada através da interpretação dos conceitos expressos numa análise essencialmente qualitativa e cognitiva, seguindo duas técnicas complementares: (i) *técnica de triangulação*, como forma de evitar a análise individual em função da opinião pessoal do investigador sobre o tema, com recurso a três analistas independentes conhecedores do assunto em análise (Northcutt, & McCoy, 2004, pp. 237-239); e (ii) *técnica de tratamento de mapas cognitivos*, para agregação de conceitos e sua clarificação, segundo a abordagem da Análise e Desenvolvimento de Opções Estratégicas (Eden, & Ackermann, 1998, pp. 284-302).

Assim, a análise das entrevistas desenvolveu-se, segundo o procedimento descrito por Thomaz (2005) e Ribeiro (2013), nas seguintes quatro fases:

- *1ª Fase – Agrupar e ordenar as respostas por cada questão*

Nesta fase optou-se por uma ligeira modificação na metodologia descrita devido ao extenso conteúdo das respostas, agrupando não o conteúdo total das respostas, mas uma seleção das ideias-chave envolvidas.

Assim, numa *1ª Fase (A)*, para manter a independência da análise, foi efetuada uma reunião prévia com os analistas independentes de modo a que estes fizessem uma listagem e seleção das ideias-chave contidas nas respostas obtidas nas entrevistas.

Numa *1ª Fase (B)* e posteriormente, foi então solicitado a esta equipa de analistas independentes (triangulação) que, individualmente, ordenassem essas ideias-chave (respostas) em cada questão da entrevista, face à importância que, no seu entender, estas tinham para a resposta à questão formulada (com a atribuição de números de 1 em diante, em que o 1 é a resposta mais importante para o analista, e os seguintes – 2, 3, ... – também importantes mas menos que o número anterior);

- *2ª Fase – Mapa cognitivo estruturado de conceitos (árvore de conceitos)*

Recebidas as ordenações dos analistas, foi construída uma árvore de conceitos com as ideias-chave ordenadas em cada questão por cada um dos analistas, como ponto de partida para o pensamento criativo (agrupando as ideias-chave ordenadas em cada uma das questões da entrevista).

Seguidamente, foi enviada a cada um dos analistas a árvore de conceitos construída para que, agora, enquadrassem as ideias-chave na perspetiva (tema) geral da entrevista (e já não em cada questão) e que interativamente as reordenassem, agregando-as, desagregando-as ou mudando-as de área, conforme a sua interpretação das ideias-chave para resposta ao objeto geral da entrevista;

- 3ª Fase – *Construção da estrutura agregada de conceitos*

Depois das interações desenvolvidas nas etapas anteriores foram obtidas as novas estruturas individuais com as ideias-chave ordenadas por cada uma das áreas da entrevista, relativas a cada um dos analistas.

De seguida, precedeu-se à comparação dessas estruturas individuais, essencialmente no grau de semelhança e de concordância com os conceitos envolvidos, particularmente nas agregações e mudanças de área, construindo agora uma estrutura agregada das ideias-chave que integra as análises de todos os analistas.

- 4ª Fase – *Estrutura final congregada*

Nesta última fase da análise qualitativa, reunido o grupo de analistas foi colocada à sua consideração a estrutura agregada obtida na etapa anterior, a partir das suas estruturas individuais.

Esta foi assim posta à discussão, ajuste e procura de consenso sobre a forma como as ideias-chave respondiam a cada questão, considerando a sua explicação para o tema da entrevista.

Daqui resultou uma estrutura final congregada que caracteriza e relaciona os conceitos transmitidos nas respostas (ideias-chave) dos vários entrevistados e a sua importância para a finalidade da entrevista (sem a participação ou influência do investigador).

3.7 Síntese do capítulo (metodologia de investigação e caso de estudo)

Perante o problema de investigação, entendeu-se que a busca pela sua compreensão passa, sem dúvida, pelo recurso à técnica da metodologia qualitativa.

Compreender os motivos que levam a contratar ou a ser contratado a termo resolutivo certo e/ou incerto, por parte dos empregadores e dos trabalhadores, respetivamente, e em que medida existem efeitos associados e quais, bem como perceber se determinada contratação pode influenciar a perceção de insegurança laboral, leva sobretudo para o campo da investigação qualitativa.

Quando se entra no campo das perceções, das emoções ou dos comportamentos, a sua compreensão, entende-se, será mais adequada e eficaz se se recorrer à técnica de entrevistas.

Apesar das entrevistas terem no seu conteúdo alguns aspetos irrelevantes que advêm, por vezes, do discurso mais ou menos desorientado dos entrevistados, a verdade é que elas permitiram relaxar o entrevistado e o entrevistador, proporcionar uma grande riqueza de detalhes e espontaneidade, bem como facilitar a resposta aos entrevistados.

Ora, centrando-se o problema de investigação numa área delicada como é a relacionada com questões laborais e de direito laboral, pondo em confronto dois sujeitos posicionados de modo hierárquico divergente dentro das suas organizações, a verdade é que para obter dados concretos e certificar que as respostas dadas são verdadeiras, tal só é possível estando *tête-à-tête* com os próprios entrevistados. São as suas expressões, comportamentos e formas de estar que podem ajudar a compreender se estão a falar convicta e verdadeiramente dos seus problemas, e as respostas não são genéricas e tipificadas, mas antes obrigam o entrevistado a pensar e a justificar as razões de determinada resposta. Para além disso, ainda que não seja possível obter inicialmente uma resposta dos entrevistados, com a fluência do discurso, maior à-vontade e descontração, é possível apurar a resposta àquilo que anteriormente não tinha ficado explícito para análise do investigador, pois, como se referiu, são assuntos que mexem com a vida pessoal e mais privada das pessoas, daí ter-se optado pela análise qualitativa através de entrevistas.

No que concerne à análise de conteúdo, neste caso a análise sociotécnica qualitativa, para não cair no campo da subjetividade, aquela foi feita através da técnica da triangulação, onde se incluem, para além do investigador e dos sujeitos participantes, também uma equipa de especialistas, que define os principais conceitos e os agrupa, permitindo a construção de mapas cognitivos que irão ajudar a compreender o problema em estudo, dotando-o de clareza e fiabilidade.

Terminado este capítulo, avança-se para o quarto capítulo, onde serão apresentados os resultados da análise de conteúdo efetuada, depois de aplicadas as técnicas de análise sociotécnica utilizadas neste estudo.

Capítulo 4 – Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

No presente capítulo analisam-se os resultados da análise de conteúdo efetuada, depois de aplicadas as técnicas de análise sociotécnica utilizadas neste estudo.

O capítulo inicia-se com a apresentação dos resultados (ponto 4.1), que se traduz nas respostas apuradas através das entrevistas realizadas, ao que se segue a análise dos resultados (ponto 4.2), procurando responder às questões que nortearam a presente investigação.

4.1 Apresentação dos resultados

O presente ponto é dedicado à apresentação dos dados que compõem o conteúdo das entrevistas.

Após a transcrição integral das entrevistas aos grupos dos *empregadores* e dos *trabalhadores*, num total de doze entrevistas, fez-se uma reunião prévia com os analistas independentes para que se procedesse a um resumo das respostas mais relevantes. Ainda assim, devido ao extenso conteúdo da maior parte das respostas mais relevantes, entenderam ser ainda necessário decompor mais as respostas, para que mais claramente fosse analisado o seu significado no âmbito do presente estudo.

Nos dois quadros seguintes (13 e 14) pode verificar-se o resumo da primeira seleção das respostas mais relevantes feitas pelos analistas, em conjunto e sem influência do investigador, tanto para o grupo dos *empregadores* como para o grupo dos *trabalhadores* entrevistados.

Refira-se que ao grupo dos empregadores foram feitas oito perguntas e ao grupo dos trabalhadores foram feitas seis perguntas.

Quadro 13. Agrupamento das ideias-chave das respostas por questões (P1 a P8) por Empregador (E1, E2 e E3) – Grupo 1.

Perguntas		Empregadores (E)		
		E1	E2	E3
P1	Porque contratou a termo? (motivos e consciência deles)	<p>“tendência tem sido essa”; “tem a ver com as dificuldades financeiras que temos atravessado”; “instabilidade que vivemos hoje em dia”; “arriscado contratar pessoas para o quadro”; cumpre a “legalidade nas contratações”; “por vezes não é possível recrutar logo para o quadro, temos que esperar”</p>	<p>“nos últimos anos a esta parte”; “crise (...) veio abalar completamente o negócio”; “nem sempre posso contratar pessoal para a vida toda”; “é óbvio” (dificuldades económicas); “é complicado ter agora pessoal efetivo”; “sim, sem dúvida” (crise financeira e incerteza do mercado); “se não fosse isso eu tinha toda a gente efetiva”; “mas eu não tenho alternativa”; “é mais difícil e mais caro despedir por causa das indemnizações”; não estou a fazer nada de ilegal”</p>	<p>“trabalho sazonal do próprio hotel, que vai variando em função da época”; “ainda estamos numa fase de análise, par saber se essa procura continua a ser persistente ou se se sente a necessidade de recrutar mais pessoa face a essa subida”; “a nossa política de contratações”; “não faz sentido para pessoas com efetividade de funções quando a própria empresa acaba por ter um custo maior”; “por motivos extraordinários”; “fazer face às necessidades da empresa”; “colmatar (...) ausências de recursos humanos”; “claro, sem dúvida” (fator económico é sempre tido em consideração); “setor de mercado muito próprio”; “cláusula que vem ... dizer qual é o motivo”</p>
P2	Quem o aconselhou?	<p>“chefes de serviço”; “também a Dra. C. que é a nossa técnica de recursos humanos”; “a gerência decide dar despacho ou não a isso”</p>	<p>“nosso advogado”; “e é também o meu contabilista”; “quem trata dessa parte (...) é a empresa de contabilidade (...) e advogados” (na gestão de recursos humanos); “se eu não tiver funcionários que saibam fazer bem (...) não me adianta ter um gestor de recursos”</p>	<p>“várias pessoas que estão capacitadas e são responsável pela gestão de recursos humanos e pelos contratos de trabalho”; “tivemos uma abordagem junto ao diretor de recursos humanos relativamente à nossa política de contratações”; “não é por ser um mau trabalhador, mas sim uma política de gestão de recursos humanos interna da empresa” (não renovação do contrato); “há uma política de recrutamento”; “há uma gestão interna”; “o diretor de recursos humanos fala com a Administração”; “pessoas especializadas, consultores financeiros de vários departamentos”</p>
P3	Quais os custos da contratação a termo? (para empresa e trabalhadores)	<p>“para nós é benéfico admitir netas condições”; “custos financeiros não estou a ver bem”; “não vejo custos”; “quer queiramos quer não, estamos dependestes dela” (de outra empresa com quem contrataram inicialmente); “Taxa social única (...) incentivo? (...) para nós isso não é importante”; “a Segurança Social pede uma série de coisa que não imagina...” (sobre a TSU); “temos eu pensar no negócio acima de tudo e em mantê-lo”; “é preferível gerir assim”; “eu sei que isso acontece” (sobre stresse, ansiedade, depressões e insegurança laboral); “não costumo estar com os trabalhadores e a maior parte nem sequer conheço”; “essa não é para já uma questão de importância”</p>	<p>“sei que tem mais custos”; “tenho que pagar indemnizações”; “não me compensa (...) porque não é (...) possível saber o futuro” (sobre a taxa social única); “o contabilista sabe”; “não se esforçam muito os que já sabem que vão embora”; “se dizemos que podem vir a ficar (...) acho que se esforçam bem melhor”; “tive pessoas que pediram para ficar”; “quem (...) tem amor ao que faz e respeito pelos colegas, tanto trabalha e se motiva estando a prazo como efetivo”</p>	<p>“trabalhadores com contrato a termo (...) procuram cativar o empregador”</p>

(continua)

(continuação)

Perguntas		Empregadores (E)		
		E1	E2	E3
P4	E se fosse trabalhador?	“é natural que sim”; “toda a gente”; “mas não pode uma empresa pensar é nessas questões”; “eu nem lhe respondo” (se preferia estar efetivo caso fosse trabalhador)	“não queria estar nessa condição mais precária”; “entristece-me” (a saída de trabalhadores)	“é inegável que um contrato em regime de efetividade é sempre bem-vindo”
P5	Se a contratação a termo influencia/causa insegurança laboral? (Como?)	“eu nunca aprofundi este assunto”; “estou convencido que atualmente tanto os que são efetivos como os que não são, pensam nisso mais frequentemente”	“eles só ficam mal se foram enganados”; “eles sabem que no fim desses três meses ou meio ano, vêm embora”; “até admito que aconteça essa insegurança” (no termo incerto); “depende das pessoas”; “sim” (estão mais sujeitas a passar por este sentimento); “quem está precário deve sentir mais esse receio de perder o emprego”	“regime de efetividade não nos garante segurança nenhuma na conjuntura atual”; “trabalhadores que estão com contrato a termo estão muito mais seguros porque estão devidamente informados da sua situação contratual”; “eles sabem que pelo menos a sua fonte de rendimento é ruante seis meses”; “trabalhadores (...) a termo incerto (...) poderão sentir-se com maior segurança”; “se recuássemos há 20, 30 anos, seria uma análise pertinente e uma garantia de estabilidade a longo prazo”; “em regime de efetividade também a qualquer momento ser posto em causa”; “contrato sem efetividade de funções traz uma insegurança emocional ao próprio trabalhador”; “pessoas que sendo efetivas pensam que têm o lugar cativo”; “pessoas (...) efetivas (...) esquecem-se que precisam de dar o melhor (...) lugar deles está sempre em risco”; “regime de efetividade de funções não garante segurança nenhuma na conjuntura atual”
P6	Conhece consequências da insegurança laboral?	“efeitos negativos não me parece que haja para nós enquanto empresa”; “o que importa é que o trabalho seja feito”; “tenho consciência que isso por vezes reflete-se na sua produtividade ou na maneira como se relacionam com os clientes (...) só que isso nunca pode acontecer”	“acredito que sim (...) pode perfeitamente acontecer” (sobre os efeitos na saúde dos trabalhadores a termo); “há pessoas que lidam melhor (...) ninguém é igual a ninguém”; depende das pessoas”	“esta pergunta pode ser feita numa estrutura tradicional”; “temos o cuidado para que o trabalhadores seja bem recebido, bem acolhido (...) recebe o respetivo salário”; “provavelmente as pessoas gostariam de ter um contrato de maior duração”; “há consciência disso”
P7	Se há alguma estratégia para evitar efeitos negativos?	“dizer que não é a pessoa indicada (...) o melhor é abandonar aquela profissão”; “e a empresa não fica prejudicada”; “tem que ir com um aspeto de alguma boa disposição”; “certamente que sim, é o trabalho deles” (chefias); “os prémios são dados em casos muito pontuais”; “os mais jovens que temos aqui a trabalhar não sentem nada disso”; pode acontecer é aos mais velhos (...) muitos já começam a aceitar a ideia de que cada vez é mais certo vir a perder os empregos”; “as chefias com certeza que verificam isso”; “eu não estou por dentro dessas técnicas”	“vamos avisando e dizendo mais ou menos a situação”; “não queremos deixar as pessoas desprevenidas”; “às vezes falam comigo”; “têm medo do futuro”; “primamos sempre pela comunicação”; “é nosso dever informar”	“cada um já sabe e é informado do motivo da contratação”; “danos essa segurança devida com a informação”; “informação é sempre dada no início ao trabalhador”; “nós tratamos da mesma forma”

(continua)

(continuação)

Perguntas		Empregadores (E)		
		E1	E2	E3
P8	Qual a importância da insegurança laboral?	“não é uma questão que tenha (...) grande significado”; “ninguém é enganado”	“luto diariamente para que isso seja evitado” (efeitos negativos da insegurança laboral na saúde dos trabalhadores); “até admito que aconteça essa insegurança”	“não estamos aqui a pensar se os contratos a termo vão gerar alguma insegurança para o trabalhador”; “estamos a pensar que temos uma estrutura que precisa de ser mantida (...) que precisa de otimização em função do lucro”; “haverá outras pessoas que estão dispostas a aceitar esse trabalho”; “eu também não me sinto seguro na minha função”; “a analisar o mercado atual, é uma questão que acaba por não ter tanto relevo”; “trabalhador continua a ter direitos, mas há os limites para esses mesmos direitos”; “em termos práticos no nosso mercado nós não estamos a pensar na questão da insegurança”; “manter a empresa é prioritário e os postos de trabalho também”

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 14. Agrupamento das ideias-chave das respostas por questões (P1 a P6) por Trabalhador (T1 a T9) – Grupo 2.

Perguntas (P)	Empresa A			Empresa B			Empresa C			
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	
P1	Porque foi contratado a termo? (motivos e consciência deles)	“agora ninguém vai para o quadro, isso era dantes”; “abriram este refeitório (...) não se sabia se ia correr bem ou não”	“vinha começar um trabalho novo, um cliente novo”; “não se sabia se era definitivo ou não”	“o que me disseram é que isto não está famoso”; “para preencher o lugar duma colega que teve bebé”	“desta profissão ser mais sazonal”; “há épocas de mais trabalho que outras”	“teve a ver com mais trabalho no hotel nessa altura”; “julgo que é por causa da crise”; “ninguém põe os funcionários efetivos”	“em substituição de uma colega, que por acaso já voltou”	“é para não haver um vínculo do trabalhador à empresa”; “havia um afluxo maior de trabalho”	“acho que foi porque havia mais trabalho”; “não sei se foi por isso”	“por motivos financeiros, claro”; “isso é com todas as empresas hoje em dia”; “por causa da crise, aumento do IVA, diminuição de clientes, (...)”
P2	É vantajosa a contratação a termo para si?	“quem é que não gostava?” (de estar no quadro); “se estivesse efetiva era melhor”	“os meus pais trabalharam anos na mesma empresa”; “não é fácil estar anos assim sem saber se u dia se fica efetivo, a receber salários baixos”; “muito mau”; “não se consegue planear nada”.	“tenho noção que estou numa situação complicada”; “sem dúvida”.	“não é benéfico nem para mim (...)”.	“era melhor estar efetivo”.	“sentia-me mais confortável (...), sim, tinha mais segurança” (se fosse efetiva).	“é uma situação precária”; “é uma incerteza muito grande”; “mas nunca há um vínculo, não há uma certeza”.	“isto aqui é só para ganhar experiência e para me desenrascar”.	“faço o que gosto só que ainda estou com contrato e isso acaba por adiar, de certa maneira, outros planos pessoais”; “a única vantagem é que posso sair a qualquer altura se arranjar outro trabalho”; “preferia estar efetiva”.

(continua)

(continuação)

Perguntas (P)		Empresa A			Empresa B			Empresa C		
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9
P3	É vantajosa a contratação a termo para a empresa?	"ouvi dizer que as empresas podem ir buscar apoios quando põem trabalhadores no quadro"; "se fosse bom para a empresa de certeza que eu já era efetiva".	"só se olha para o lucro e não e não se lembram em cativar os trabalhadores".	"penso que tem vantagens porque paga menos de ordenado e não tem que pagar tantos direitos quando faz o despedimento".	"não é benéfico (...) para a empresa"; "o hotel só tinha a ganhar que eu ou qualquer colega aqui ficasse"; "só é benéfico (...) aproveitar isso (tive formação, sou licenciada)".	"não dava para ficar efetivo porque fica caro a empresa pagar os nossos direitos e da maneira que está a crise neste setor ainda pior"; "a empresa só beneficiaria" (em tê-lo no quadro).	"porque têm muita gente por onde escolher"; "há muito desemprego e os patrões e os empresários fazem o que lhes dá na gana e o que lhes apetece"; "e a lei está por eles".	"empresa não ter encargos"; "fazem contratos de mês e depois vão renovando"; "o interesse dos patrões".	"não sei"; "não faço a mínima".	"de ano a ano podem mandar-me embora e praticamente nem se paga quase nada de indemnização"; "não investiram praticamente nada na minha formação, eu é que investi sozinha"; "sim" (saída da trabalhadora trará mais custos"; "só é vantajoso para quem contrata"
P4	A sua situação contratual influencia/aumenta o receio em perder o emprego?	"eu sinto segurança a na mesma, porque sou boa trabalhadora"; "sim" (é indiferente e estar a termo ou efetiva); "não" (não mandam-me medo de perder o emprego)	"sem dúvida" (seus pais sentiam mais segurança por serem efetivos); "é" (tem receio); "quando acabar o prazo máximo (...) mandam-me embora e vem outro para o meu lugar".	"sinto que a qualquer momento pode-me acontecer o mesmo" (ficar desempregada); "sim, não tenho qualquer segurança que fique"; "eu sinto-me mais insegura assim".	"tenho" (receio); "tenho mais probabilidade de de o perder do que um colega que está efetivo"; "julgo que sim" (influencia); "é devido à instabilidade de que eu vivo"; "sentia-me mais segura".	"não sei o que pode vir a acontecer ... se estarei aqui ou se vou para o desemprego"; "é o mais certo que isso aconteça"; "não é difícil mandarem-me embora e vir outro para o meu lugar".	"estou na expectativa ... não sei se fico, se me mandam embora, se o que é que se passa"; "a qualquer momento tenho medo de perder o emprego"	"sim, a qualquer momento"; "não há segurança"; "sim, há uma influência nesse aspeto".	"sim, tenho" (certeza de perder o emprego); "não" (não tem receio em relação ao futuro); "eu já sabia que era pouco tempo"; "se estivesse efetivo era igual"; "quem está efetivo (...) é pior porque não estava a contar".	"a probabilidade de é 99,9%, é lógico"; "gostava de ter a certeza que ia ficar aqui a trabalhar"; "há muita concorrência, somos centenas (...) com as mesmas competências"; "sim, no meu caso sim" (influencia).

(continua)

(continuação)

Perguntas (P)		Empresa A			Empresa B			Empresa C		
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9
P5	No caso de sentir esse receio, que efeitos isso lhe causa?	"tem-se sempre medo, mas também ia à luta"; claro que eu preferia estar efetiva, não andava preocupada"; "é normal as pessoas andarem preocupadas".	"sinto" (maior insegurança e mais receio); "agora é impossível (...) não sei se consigo sustentá-los" (ter filhos); "não dá para pedir empréstimo ao banco"; "medo de perder o emprego e de não conseguir pagar a renda da casa (...), de não conseguir arranjar emprego".	"preocupome com isso"; "quase todos os dias penso nisso"; "tento trabalhar e dar o meu melhor"; "tento não pensar muito mas fico ansiosa"; "tento ser boa trabalhadora, faltar o menos possível para ver se fico cá a trabalhar".	"é uma preocupação que se tem sempre"; "e às vezes afeta a produtividade"; "no desempenho o sim (...) porque não me esforço tanto"; "ando mais stressada e preocupada"; "efeitos negativos e medos vou tendo sempre mas (...) ainda sou jovem e não tenho grandes preocupações"; "quando tivemos menos clientes tive mais medo de perder o trabalho"; "o sustento em si não me traz muita preocupação porque vivo com os meus pais"; "se tivesse uma família, filhos, obrigações com a banca, outras responsabilidades, sim, sem dúvida"	"preocupome com isso"; "há dias que quando acordo penso se hoje vou até ao fim, mais nos 15 dias antes de acabar o contrato"; "há uns meses paracá penso mais, porque comprei uma moto e estou ainda a pagar"; "é um stresse porque toda a gente me pergunta se eu vou ficar a trabalhar"; "há colegas que já saíram antes de mim"; "também queria fazer uma casa, mas com o que se ganha hoje é impossível"; "queria organizar a minha vida e não posso".	"o sistema é um bocado nervoso"; "sim, afeta bastante (...) quando chega ao fim do mês é pior, porque naquela expectativa"; "psicologicamente sinto-me mais afetada, mais irritada, nervosa, implico com tudo e com todos (...) só no trabalho não"; "só que ela já veio e eu estou neste impasse, neste stress todo"; "tínhamos os pés mais assentes no chão" (antigamente);	"o stress aumenta, temos os nossos filhos para criar em idade escolar (...), é complicado"; "às vezes, menos concentração"; "andamos sempre a pensar nisso (...) á medida que se vai aproximando o final do contrato, nota-se mais essa ansiedade".	"tenho medo de ficar agora desempregada"; "ficar desempregada é um pânico nos dias de hoje"; "sinto frustração"; "há alturas de maior ansiedade"; "ando mais mal disposta, principalmente em casa, com a minha mãe"; "	

(continua)

(continuação)

Perguntas (P)	Empresa A			Empresa B			Empresa C		
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9
P6	Sente-se motivado e satisfeito com a sua situação contratual?	“esta situação não motiva ninguém e não deixa uma pessoa ir mais longe”; “das duas maneiras” (desmotiva-se em casa e no trabalho); “aplico-me todos os dias porque é essa a minha obrigação”.	“sentia muito mais motivação e vontade de trabalhar porque sabia que ia ter um futuro melhor aqui dentro” (se estivesse sem termo);	“ficava desanimada porque não valia a pena andar a esforçar-me grande coisa”; “sabia que não ia ficar, por isso não ia estar a sair mais tarde nem a esforçar-me”.	“agora até trabalho melhor (...) quando uma pessoa está na altura de sair é que devia entrar”; “gosto de trabalhar aqui e não queria ir trabalhar noutro lado”.	“não sei qual é a minha situação”; “por um lado fico desmotivada, mas por outro lado sinto coragem para ver se olham para mim (...) porque tenho 2 filhos pequenos para criar, renda de casa ...”.	“é desmotivante”; “ninguém chegou ao pé de mim e perguntou (...), nunca ninguém me abordou”; “andamos sempre neste vai vem, neste ping-pong”;	“sim, não tenho razão de queixa... há sempre chatices de vez em quando, mas é normal”.	“a nível profissional sinto-me realizada, não a nível pessoal”; “não ganho por aí além, nem tão pouco com as minhas habilitações (...). Já estou habituada”; “estou sempre com motivação e não me importo de ficar até mais tarde”.

Fonte: Elaboração própria.

Finalmente, mostra-se nos quadros seguintes (15 e 16) uma última decomposição das respostas que, ainda mais resumidas, serviram de base à ordenação que foi feita de forma individualizada por cada um dos analistas. É a partir destas ideias-chave, que os analistas começam a construir o seu parecer e que são efetivamente a base deste estudo.

Quadro 15. *Questões feitas aos Empregadores e respetivas ideias-chave das respostas (R).*

Respostas	P1 - Porque contratou a termo? (motivos e consciência deles)
Ra	“tendência tem sido essa” (...) “nos últimos anos a esta parte”;
Rb	“tem a ver com as dificuldades financeiras que temos atravessado”; “crise”
Rc	“instabilidade que vivemos hoje em dia”
Rd	“cumpre a “legalidade nas contratações”; “não estou a fazer nada de ilegal”.
Re	“arriscado contratar pessoas para o quadro” (...) “por vezes não é possível recrutar logo para o quadro, temos que esperar”.
Rf	“é mais difícil e mais caro despedir por causa das indemnizações” (caso dos trabalhadores efetivos); “não faz sentido para pessoas com efetividade de funções quando a própria empresa acaba por ter um custo maior”
Rg	“trabalho sazonal do próprio hotel, que vai variando em função da época”;
Rh	“a nossa política de contratações”
Ri	“por motivos extraordinários”; “fazer face às necessidades da empresa”; “colmatar (...) ausências de recursos humanos”
Rj	“setor de mercado muito próprio”

Respostas	P2 - Quem o aconselhou? (ou devia aconselhar)
Ra	“chefes de serviço”
Rb	“nosso advogado”; “(...) e advogados”
Rc	“várias pessoas que estão capacitadas e são responsáveis pela gestão de recursos humanos e pelos contratos de trabalho”
Rd	“a nossa técnica de recursos humanos”

(continua)

(continuação)

<i>Re</i>	“a gerência decide dar despacho ou não a isso”
<i>Rf</i>	“e é também o meu contabilista”; “quem trata dessa parte (...) é a empresa de contabilidade”
<i>Rg</i>	“se eu não tiver funcionários que saibam fazer bem (...) não me adianta ter um gestor de recursos humanos”
<i>Rh</i>	“tivemos uma abordagem junto ao diretor de recursos humanos relativamente à nossa política de contratações”
<i>Ri</i>	“pessoas especializadas, consultores financeiros de vários departamentos”
<i>Rj</i>	“o diretor de recursos humanos fala com a Administração”
<i>Rk</i>	“não é por ser um mau trabalhador, mas sim uma política de gestão de recursos humanos interna da empresa” (não renovação do contrato); “há uma política de recrutamento”; “há uma gestão interna”
<i>Rl</i>	“pessoas especializadas, consultores financeiros de vários departamentos”

Respostas	P3 - Quais os custos da contratação a termo? (para empresa e trabalhadores)
<i>Ra</i>	“para nós é benéfico admitir nestas condições”;
<i>Rb</i>	“sei que tem mais custos (...) tenho que pagar indemnizações”
<i>Rc</i>	“trabalhadores com contrato a termo (...) procuram cativar o empregador”
<i>Rd</i>	“custos financeiros não estou a ver bem”; “não vejo custos”
<i>Re</i>	“quer queiramos quer não, estamos dependentes dela” (de outra empresa com quem contrataram inicialmente)
<i>Rf</i>	“Taxa social única (...) incentivo? (...) para nós isso não é importante”; “a Segurança Social pede uma série de coisa que não imagina”
<i>Rg</i>	“temos de pensar no negócio acima de tudo e em mantê-lo”
<i>Rh</i>	“não costumo estar com os trabalhadores e a maior parte nem sequer conheço”
<i>Ri</i>	“é preferível gerir assim (...) eu sei que isso acontece” (sobre stress, ansiedade, depressões e insegurança laboral) (..) “essa não é para já uma questão de importância”
<i>Rj</i>	“não me compensa (...) porque não é (...) possível saber o futuro” (sobre a TSU)
<i>Rk</i>	“não se esforçam muito os que já sabem que vão embora”; “se dizemos que podem vir a ficar (...) acho que se esforçam bem melhor”
<i>Rl</i>	“quem (...) tem amor ao que faz e respeito pelos colegas, tanto trabalha e se motiva estando a prazo como efetivo”
<i>Rm</i>	“tive pessoas que pediram para ficar”

Respostas	P4 - E se fosse trabalhador?
<i>Ra</i>	“é natural que sim”; “toda a gente (...) mas não pode uma empresa pensar é nessas questões”
<i>Rb</i>	“não queria estar nessa condição mais precária”
<i>Rc</i>	“é inegável que um contrato em regime de efetividade é sempre bem-vindo”
<i>Rd</i>	“eu nem lhe respondo” (se preferia estar efetivo caso fosse trabalhador)
<i>Re</i>	“entristece-me” (a saída de trabalhadores)

Respostas	P5 - Se a contratação a termo influencia/causa insegurança laboral? (Como?)
<i>Ra</i>	“eu nunca aprofundei este assunto”
<i>Rb</i>	“eles só ficam mal se foram enganados (...) eles sabem que no fim desses três meses ou meio ano, vêm embora (...) eles sabem que pelo menos a sua fonte de rendimento é durante seis meses”
<i>Rc</i>	“regime de efetividade não nos garante segurança nenhuma na conjuntura atual”
<i>Rd</i>	“estou convencido que atualmente tanto os que são efetivos como os que não são, pensam nisso mais frequentemente”
<i>Re</i>	“até admito que aconteça essa insegurança” (no termo incerto); “trabalhadores (...) a termo incerto (...) poderão sentir-se com maior segurança”
<i>Rf</i>	“depende das pessoas”
<i>Rg</i>	“quem está precário deve sentir mais esse receio de perder o emprego”
<i>Rh</i>	“sim” (estão mais sujeitas a passar por este sentimento)
<i>Ri</i>	“se recuássemos há vinte, trinta anos, seria uma análise pertinente e uma garantia de estabilidade a longo prazo”
<i>Rj</i>	“contrato sem efetividade de funções traz uma insegurança emocional ao próprio trabalhador”;
<i>Rk</i>	“pessoas que sendo efetivas pensam que têm o lugar cativo”; “pessoas (...) efetivas (...) esquecem-se que precisam de dar o melhor (...) o lugar deles está sempre em risco”

Respostas	P6 - Conhece consequências da insegurança laboral?
<i>Ra</i>	“efeitos negativos não me parece que haja para nós enquanto empresa”
<i>Rb</i>	“acredito que sim (...) pode perfeitamente acontecer” (sobre os efeitos na saúde dos trabalhadores a termo)
<i>Rc</i>	“esta pergunta pode ser feita numa estrutura tradicional”
<i>Rd</i>	“o que importa é que o trabalho seja feito”
<i>Re</i>	“tenho consciência que isso por vezes reflete-se na sua produtividade ou na maneira como se relacionam com os clientes (...) só que isso nunca pode acontecer”
<i>Rf</i>	“há pessoas que lidam melhor (...) ninguém é igual a ninguém (...) depende das pessoas”
<i>Rg</i>	“há consciência disso”
<i>Rh</i>	“temos o cuidado para que o trabalhador seja bem recebido, bem acolhido (...) recebe o respetivo salário”
<i>Ri</i>	“provavelmente as pessoas gostariam de ter um contrato de maior duração”

Respostas	P7 - Se há alguma estratégia para evitar efeitos negativos?
<i>Ra</i>	“dizer que não é a pessoa indicada (...) o melhor é abandonar aquela profissão”; “e a empresa não fica prejudicada”
<i>Rb</i>	“vamos avisando e dizendo mais ou menos a situação (...) não queremos deixar as pessoas desprevenidas”
<i>Rc</i>	“os prêmios são dados em casos muito pontuais”
<i>Rd</i>	“certamente que sim, é o trabalho deles” (chefias); “as chefias com certeza que verificam isso”
<i>Re</i>	“os mais jovens que temos aqui a trabalhar não sentem nada disso”; “pode acontecer é aos mais velhos (...) muitos já começam a aceitar a ideia de que cada vez é mais certo vir a perder os empregos”
<i>Rf</i>	“às vezes falam comigo (...) têm medo do futuro”; “primamos sempre pela comunicação”
<i>Rg</i>	“é nosso dever informar”; “cada um já sabe e é informado do motivo da contratação”; “damos essa segurança devida com a informação”; “informação é sempre dada no início ao trabalhador”
<i>Rh</i>	“eu não estou por dentro dessas técnicas”

Respostas	P8 - Qual a importância da insegurança laboral?
<i>Ra</i>	“não é uma questão que tenha (...) grande significado”; “ninguém é enganado”
<i>Rb</i>	“luto diariamente para que isso seja evitado” (efeitos negativos da insegurança laboral na saúde dos trabalhadores) (...) “até admito que aconteça essa insegurança”
<i>Rc</i>	“não estamos aqui a pensar se os contratos a termo vão gerar alguma insegurança para o trabalhador”; “em termos práticos no nosso mercado nós não estamos a pensar na questão da insegurança”;
<i>Rd</i>	“estamos a pensar é que temos uma estrutura que precisa de ser mantida (...) que precisa de otimização em função do lucro”;
<i>Re</i>	“haverá outras pessoas que estão dispostas a aceitar esse trabalho”;
<i>Rf</i>	“eu também não me sinto seguro na minha função”;
<i>Rg</i>	“a analisar o mercado atual, é uma questão que acaba por não ter tanto relevo”;
<i>Rh</i>	“trabalhador continua a ter direitos, mas há os limites para esses mesmos direitos”;
<i>Ri</i>	“manter a empresa é prioritário e os postos de trabalho também”.

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 16. *Questões feitas aos Trabalhadores e respetivas ideias-chave das respostas (Rxx).*

Respostas	P1 - Porque foi contratado a termo? (motivos e consciência deles)
<i>Raa</i>	“agora ninguém vai para o quadro, isso era dantes (...) isso é com todas as empresas hoje em dia”
<i>Rbb</i>	“abriram este refeitório (...) não se sabia se ia correr bem ou não”
<i>Rcc</i>	“vinha começar um trabalho novo, um cliente novo”; “não se sabia se era definitivo ou não”
<i>Rdd</i>	“o que me disseram é que isto não está famoso”
<i>Ree</i>	“para preencher o lugar duma colega que teve bebé”
<i>Rff</i>	“desta profissão ser mais sazonal (...) há épocas de mais trabalho que outras”
<i>Rgg</i>	“teve a ver com mais trabalho no hotel nessa altura (...) havia um afluxo maior de trabalho”
<i>Rhh</i>	“julgo que é por causa da crise (...) ninguém põe os funcionários efetivos”
<i>Rii</i>	“em substituição de uma colega, que por acaso já voltou”
<i>Rjj</i>	“é para não haver um vínculo do trabalhador à empresa”
<i>Rkk</i>	“por motivos financeiros, claro”
<i>Rll</i>	“por causa da crise, aumento do IVA, diminuição de clientes, (...)”

Respostas	P2 - É vantajosa a contratação a termo para si?
<i>Raa</i>	“quem é que não gostava?” (de estar no quadro); “se estivesse efetiva era melhor”
<i>Rbb</i>	“os meus pais trabalharam anos na mesma empresa”; “não é fácil estar anos assim sem saber se um dia se fica efetivo, a receber salários baixos”
<i>Rcc</i>	“tenho noção que estou numa situação complicada (...) sem dúvida”
<i>Rdd</i>	“não é benéfico nem para mim (...)”
<i>Ree</i>	“era melhor estar efetivo”
<i>Rff</i>	“sentia-me mais confortável (...), sim, tinha mais segurança” (se fosse efetiva)
<i>Rgg</i>	“é uma situação precária”
<i>Rhh</i>	“isto aqui é só para ganhar experiência e para me desenrascar”
<i>Rii</i>	“muito mau”
<i>Rjj</i>	“não se consegue planear nada”
<i>Rkk</i>	“é uma incerteza muito grande”
<i>Rll</i>	“mas nunca há um vínculo, não há uma certeza”

Respostas	P3 - É vantajosa a contratação a termo para a empresa?
<i>Raa</i>	“ouvi dizer que as empresas podem ir buscar apoios quando põem trabalhadores no quadro”
<i>Rbb</i>	“só se olha para o lucro e não se lembram em cativar os trabalhadores”
<i>Rcc</i>	“penso que tem vantagens porque paga menos de ordenado e não tem que pagar tantos direitos quando faz o despedimento”
<i>Rdd</i>	“não é benéfico (...) para a empresa (...) o hotel só tinha a ganhar que eu ou qualquer colega aqui ficasse”
<i>Ree</i>	“não dava para ficar efetivo porque fica caro a empresa pagar os nossos direitos e da maneira que está a crise neste setor ainda pior”
<i>Rff</i>	“porque têm muita gente por onde escolher”
<i>Rgg</i>	“não sei (...) não faço a mínima”
<i>Rhh</i>	“faço o que gosto só que ainda estou com contrato e isso acaba por adiar, de certa maneira, outros planos pessoais”
<i>Rii</i>	“se fosse bom para a empresa de certeza que eu já era efetiva”
<i>Rjj</i>	“a empresa só beneficiaria” (em tê-lo no quadro).
<i>Rkk</i>	“há muito desemprego e os patrões e os empresários fazem o que lhes dá na gana e o que lhes apetece”
<i>Rll</i>	“a lei está por eles”
<i>Rmm</i>	“a única vantagem é que posso sair a qualquer altura se arranjar outro trabalho”; “preferia estar efetiva”

Respostas	P4 - A sua situação contratual influencia/aumenta o receio em perder o emprego?
<i>Raa</i>	“eu sinto segurança na mesma, porque sou boa trabalhadora (...) não” (não sente medo de perder o emprego)
<i>Rbb</i>	“sem dúvida” (seus pais sentiam mais segurança por serem efetivos); “é” (tem receio)
<i>Rcc</i>	“sinto que a qualquer momento pode-me acontecer o mesmo” (ficar desempregada) (..) “eu sinto-me mais insegura assim”
<i>Rdd</i>	“tenho (receio) (...) é devido à instabilidade que eu vivo”
<i>Ree</i>	“não sei o que pode vir a acontecer...se estarei aqui ou se vou para o desemprego”; “é o mais certo que isso aconteça”
<i>Rff</i>	“estou na expectativa... não sei se fico, se me mandam embora, se o que é que se passa”
<i>Rgg</i>	“não há segurança” (...) sim, há uma influência nesse aspeto”
<i>Rhh</i>	“sim, tenho” (certeza de perder o emprego)
<i>Rii</i>	“a probabilidade é 99,9%, é lógico”; “gostava de ter a certeza que ia ficar aqui a trabalhar”; “há muita concorrência, somos centenas (...) com as mesmas competências”; “sim, no meu caso sim” (influência)
<i>Rjj</i>	“sim” (é indiferente estar a termo ou efetiva)
<i>Rkk</i>	“quando acabar o prazo máximo (...) mandam-me embora e vem outro para o meu lugar”
<i>Rll</i>	“não tenho qualquer segurança que fique”
<i>Rmm</i>	“tenho mais probabilidade de o perder do que um colega que está efetivo”
<i>Rnn</i>	“julgo que sim” (influência)
<i>Roo</i>	“não é difícil mandarem-me embora e vir outro para o meu lugar”
<i>Rpp</i>	“a qualquer momento tenho medo de perder o emprego”
<i>Rqq</i>	“não” (não tem receio em relação ao futuro) (...) “eu já sabia que era pouco tempo”
<i>Rrr</i>	“se estivesse efetivo era igual”
<i>Rss</i>	“quem está efetivo (...) é pior porque não estava a contar”

Respostas	P5 - No caso de sentir esse receio, que efeitos isso lhe causa?
<i>Raa</i>	“tem-se sempre medo, mas também ia à luta”
<i>Rbb</i>	“sinto” (maior insegurança e mais receio);
<i>Rcc</i>	“tento trabalhar e dar o meu melhor (...) tento não pensar muito mas fico ansiosa”
<i>Rdd</i>	“ficava desanimada porque não valia a pena andar a esforçar-me grande coisa”
<i>Ree</i>	“há alturas de maior ansiedade”; (...) “à medida que se vai aproximando o final do contrato, nota-se mais essa ansiedade”
<i>Rff</i>	“agora até trabalho melhor (...) quando uma pessoa está na altura de sair é que devia entrar”
<i>Rgg</i>	“o stress aumenta, temos os nossos filhos para criar em idade escolar (...), é complicado”
<i>Rhh</i>	“ando mais mal disposta, principalmente em casa, com a minha mãe”
<i>Rii</i>	“andava preocupada”; “é normal as pessoas andarem preocupadas”
<i>Rjj</i>	“agora é impossível (...) não sei se consigo sustentá-los” (ter filhos); “frustração sinto”
<i>Rkk</i>	“não dá para pedir empréstimo ao banco”
<i>Rll</i>	“Não sente receio, logo não há efeitos nenhuns”
<i>Rmm</i>	“medo de perder o emprego e de não conseguir pagar a renda da casa”
<i>Rnn</i>	“medo (...) de não conseguir arranjar emprego”; “tenho medo de ficar agora desempregada”; “ficar desempregada é um pânico nos dias de hoje”
<i>Roo</i>	“preocupo-me com isso (...) quase todos os dias penso nisso”
<i>Rpp</i>	“sabia que não ia ficar, por isso não ia estar a sair mais tarde nem a esforçar-me”.
<i>Rqq</i>	“tento ser boa trabalhadora, faltar o menos possível para ver se fico cá a trabalhar”
<i>Rrr</i>	“gosto de trabalhar aqui e não queria ir trabalhar noutra parte”
<i>Rss</i>	“às vezes, menos concentração”
<i>Rtt</i>	“andamos sempre a pensar nisso”

Respostas	P6 - Sente-se motivado e satisfeito com a sua situação contratual?
<i>Raa</i>	“porque não havia mais nada na altura” (motivo pelo qual aceitou este contrato)
<i>Rbb</i>	“esta situação não motiva ninguém e não deixa uma pessoa ir mais longe”;
<i>Rcc</i>	“sentia muito mais motivação e vontade de trabalhar porque sabia que ia ter um futuro melhor aqui dentro” (se estivesse sem termo)
<i>Rdd</i>	“ficava desanimada porque não valia a pena andar a esforçar-me grande coisa”; “sabia que não ia ficar, por isso não ia estar a sair mais tarde nem a esforçar-me”
<i>Ree</i>	“agora até trabalho melhor (...) quando uma pessoa está na altura de sair é que devia entrar”
<i>Rff</i>	“não sei qual é a minha situação”; “por um lado fico desmotivada, mas por outro lado sinto coragem para ver se olham para mim (...) porque tenho 2 filhos pequenos para criar, renda de casa ...”
<i>Rgg</i>	“ninguém chegou ao pé de mim e perguntou (...), nunca ninguém me abordou”; “andamos sempre neste vai vem, neste ping-pong”
<i>Rhh</i>	“sim, não tenho razão de queixa... há sempre chatices de vez em quando, mas é normal”
<i>Rii</i>	“a nível profissional sinto-me realizada, não a nível pessoal”; “não ganho por aí além, nem tão pouco com as minhas habilitações (...); “estou sempre com motivação e não me importo de ficar até mais tarde”
<i>Rjj</i>	“eu estou para trabalhar e pronto”; “eu não posso andar a pensar nisso”
<i>Rkk</i>	“das duas maneiras” (desmotivação reflete-se em casa e no trabalho);
<i>Rll</i>	“aplico-me todos os dias porque é essa a minha obrigação”
<i>Rmm</i>	“gosto de trabalhar aqui e não queria ir trabalhar noutra lado”
<i>Rnn</i>	“Já estou habituada”
<i>Roo</i>	“é desmotivante”

Fonte: Elaboração própria.

4.2 Análise dos resultados

4.2.1 Primeira fase: respostas ordenadas por questão

Após a apresentação dos resultados constantes no ponto anterior que consistiu no agrupamento das diversas respostas por questões e sua decomposição, os analistas fizeram individualmente a sua apreciação, tendo ordenado as respostas (ideias-chave) por grau de importância com base numa ordenação numérica de 1 em diante, consoante o número de respostas, sendo que o 1 é a resposta (ideia-chave) mais importante.

4.2.2 Segunda fase: mapa cognitivo individual estruturado de conceitos

4.2.2.1 Grupo dos Empregadores

Perante a pergunta 1, *Porque contratou a termo? (motivos e consequências deles)*, os analistas consideraram como sendo mais importantes as “dificuldades financeiras” decorrentes da crise, as “necessidades da empresa” e a “redução de custos de contratação”, como se pode observar na Tabela 1 seguinte.

Relativamente aos entrevistados, verifica-se que responderam mais ou menos unanimemente focando essencialmente três aspetos: “dificuldades financeiras”, “fazer

face às necessidades da empresa” e o ora emergente recurso a uma “nova política de contratações”, perante o “custo maior” da efetividade de funções.

Tabela 1. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 1 do Grupo dos Empregadores.*

P1	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	Rj	A
	9	8	7	2	10	1	4	6	3	5	1
	2	1	8	4	10	5	7	9	3	6	2
	5	1	7	3	10	4	6	8	2	9	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 2, *Quem o aconselhou? (ou deveria aconselhar)*, os analistas consideraram que os *empregadores* destacaram o papel principal dos gestores de recursos humanos ou das “pessoas” do departamento de recursos humanos, considerando-os conselheiros da contratação a termo.

Os *empregadores* entrevistados responderam, quase na generalidade, referindo que era o “diretor de recursos humanos” ou os responsáveis da “gestão de recursos humanos” e, pontualmente, os “chefes de serviço” e o “advogado” da empresa.

Tabela 2. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 2 do Grupo dos Empregadores.*

P2	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	Rj	Rk	Rl	A
	6	12	1	2	4	5	11	7	8	3	9	10	1
	10	7	1	4	6	8	11	3	5	2	12	9	2
	9	8	2	3	4	6	10	5	7	1	11	12	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 3, *Quais os custos da contratação a termo (para a empresa e para os trabalhadores)*, os analistas assinalaram como mais importante para os *empregadores* que “é preferível gerir assim” porque esta “não é para já uma questão de importância” para eles.

Contudo, diferentemente da maioria dos analistas, destaca-se aqui a importância dada pelo analista 2 à resposta *Rm* (“tive pessoas que pediram para ficar”). Significa que este analista entende que os *empregadores* não têm custos com a contratação a termo porque o facto de haver quem peça para ficar na empresa, é sinal de que vão trabalhar, empenhar e esforçar-se ainda mais

Os *empregadores* entrevistados responderam de diversas maneiras, no entanto e como referido, segundo o parecer dos analistas, o enfoque foi sobretudo na ideia de que a contratação a termo é vantajosa (“para nós é benéfico”), ainda que tenham a consciência de alguns dos seus custos, como é por exemplo o caso do pagamento das “indenizações”.

Tabela 3. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 3 do Grupo dos Empregadores.*

	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	Rj	Rk	Rl	Rm	A
P3	3	2	1	12	4	5	7	10	8	6	9	11	13	1
	11	2	10	9	8	7	12	3	4	6	5	13	1	2
	1	5	4	9	6	8	7	3	2	11	12	13	10	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 4, *E se fosse trabalhador?*, os analistas dizem que os *empregadores* entrevistados responderam unanimemente que se estivessem na condição de trabalhadores preferiam ser trabalhadores efetivos em vez de contratados a termo em situação precária.

Na tabela 4 seguinte pode-se observar que, segundo o parecer dos analistas, a ordenação das respostas foi também no mesmo sentido.

Tabela 4. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 4 do Grupo dos Empregadores.*

	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	A
P4	1	2	3	5	4	1
	3	1	2	5	4	2
	3	1	2	5	4	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 5, *Se a contratação a termo influencia/causa insegurança laboral? (como?)*, os analistas dizem que os *empregadores* transmitiram que a contratação a termo causa “insegurança emocional” e “mais receio de perder o emprego”, dado que estes usaram expressões como “estou convencido” ou como “até admito”, ou “sim”.

Mas, por outro lado, os analistas também entendem que os *empregadores* disseram que o regime de efetividade atualmente “não garante segurança nenhuma”.

Tabela 5. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 5 do Grupo dos Empregadores.*

P5	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	Rj	Rk	A
	12	8	1	3	5	11	6	10	9	2	4	1
	5	11	10	6	7	4	1	2	8	3	9	2
	7	8	3	5	10	11	4	1	6	2	9	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

As perguntas 6 e 7 incidem sobre as consequências e/ou efeitos negativos que por vezes vêm associados à insegurança laboral.

Perante a pergunta 6, *Conhece as consequências da insegurança laboral?*, os analistas consideram que os *empregadores* entrevistados responderam sobretudo em dois patamares: primeiro, que não há “efeitos negativos” para a empresa, segundo, que têm “consciência” que podem existir algumas consequências e por conseguinte, que têm algum cuidado, por exemplo em pagar o “respetivo salário”.

Havendo noção da existência de consequências da insegurança laboral, faz todo o sentido perceber se da parte das empresas entrevistadas *há alguma estratégia para evitar efeitos negativos?* (pergunta 7).

Segundo o parecer dos analistas, estes entendem que os *empregadores* entrevistados responderam que vão avisando e informando os trabalhadores da sua situação contratual, embora desconhecendo uma estratégia propriamente dita, deixando essa tarefa nas “chefias”.

De facto, a maioria das respostas foi praticamente unânime, revelando que os *empregadores* não estão “por dentro dessas técnicas”, que cabe “às chefias” definir essas estratégias e que vão “avisando” os trabalhadores.

Tabelas 6 e 7. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questões 6 e 7 do Grupo dos Empregadores.*

P6	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	A
	3	8	9	6	2	7	5	1	4	1
	4	1	9	5	2	3	8	6	7	2
	2	4	8	5	1	7	9	3	7	3

P7	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	A
	7	5	3	2	4	6	1	8	1
	6	2	7	3	4	5	6	1	2
	8	4	5	2	6	7	3	1	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 8, *Qual a importância da insegurança laboral?*, os analistas fizeram a ordenação das respostas mais ou menos consentaneamente, isto é, apontam a importância que os *empregadores* dão ao lucro da empresa, desvalorizando o conceito de insegurança laboral (“em termos práticos no nosso mercado nós não estamos a pensar na questão da insegurança”).

Pelo teor da maioria das respostas dadas pelos *empregadores*, percebe-se que não era uma questão que tivesse “grande significado” e que a empresa precisa da “otimização em função do lucro”, e apenas um dos empregadores declarou “lutar para que os efeitos negativos da insegurança laboral na saúde dos seus trabalhadores não venham a acontecer”.

Tabela 8. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 8 do Grupo dos Empregadores.*

	Ra	Rb	Rc	Rd	Re	Rf	Rg	Rh	Ri	A
P8	8	7	1	5	6	9	4	3	2	1
	8	9	1	2	3	5	4	6	7	2
	9	7	2	1	3	8	6	5	4	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

4.2.2.2 Grupo dos Trabalhadores

Perante a pergunta 1, *Porque foi contratado a termo? (motivos e consciência deles)*, os analistas consideram como mais importante os *trabalhadores* terem respondido que o motivo principal que levava a serem contratados a termo se prendia com o facto de as empresas não quererem que exista um “vínculo do trabalhador à empresa”. Consideraram, ainda outros motivos, tais como a crise económica, a sazonalidade e o afluxo de trabalho.

Não obstante a ordenação feita pelos analistas, verificou-se em regra, que os *trabalhadores* responderam quase unanimemente que tal se devia a “motivos financeiros”, “por causa da crise”, embora alguns deles também referissem que tinha também a ver com a substituição de algum colega ou maior “afluxo de trabalho”, portanto, com base na justificação legal da contratação a termo.

Na tabela 9 seguinte pode-se observar o parecer e a ordenação das respostas dos analistas.

Tabela 9. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 1 do Grupo dos Trabalhadores.*

P1	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	A
	11	10	9	12	4	3	2	7	5	1	8	6	1
	12	11	10	9	5	2	3	4	6	1	8	7	2
	11	10	9	12	5	3	4	2	6	1	7	8	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 2, *É vantajosa a contratação a termo para si?*, os analistas dizem que os *trabalhadores* entrevistados responderam ter preferência pela efetividade nos quadros das empresas, sendo uma “incerteza muito grande” permanecer com um contrato de trabalho a termo, não sendo, portanto, “benéfico”.

Assim, não há dúvidas que, pelas respostas dadas, os *trabalhadores* também não veem vantagens em estar com um contrato de trabalho a termo, tendo um deles até mencionado que esta era uma situação para “desenrascar” e que, por conseguinte, “não se consegue planear nada”.

Tabela 10. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 2 do Grupo dos Trabalhadores.*

P2	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	A
	10	5	11	12	2	1	6	9	8	7	3	4	1
	7	6	5	8	9	1	4	12	10	11	2	3	2
	4	7	3	10	8	2	1	11	12	9	5	6	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 3, *É vantajosa a contratação a termo para a empresa?*, os analistas consideram que os *trabalhadores* entrevistados responderam de formas muito diversificadas e acabaram por, na grande maioria, não responder de forma concreta à questão.

Porém, socorrendo-se do parecer dos analistas, estes classificaram como mais importantes as respostas da tabela 11 seguinte, ou seja, que os *trabalhadores* no geral disseram ter a opinião de que é “vantajoso para a empresa contratar a termo” (por motivos remuneratórios, de lucro imediato ou de fácil despedimento).

No entanto, dois dos analistas ressaltam que alguns *trabalhadores* consideram não haver vantagens, assinalando que os *trabalhadores* dizem que o “hotel só tinha a ganhar” que eles ali permanecessem, devido ao conhecimento da envolvente e espírito organizacional que se criam e que são a imagem das empresas para o exterior.

Tabela 11. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 3 do Grupo dos Trabalhadores.*

	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	Rmm	A
P3	4	3	1	5	6	7	12	13	9	2	11	10	8	1
	3	5	1	4	6	9	10	11	2	8	12	7	13	2
	5	1	2	4	7	8	12	13	3	6	11	10	9	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 4, *A sua situação contratual influencia/aumenta o receio em perder o emprego?*, o parecer dos analistas assinala como mais importante terem os *trabalhadores* respondido que a “probabilidade” em perder o emprego seria maior face a *trabalhadores* que são efetivos nas empresas, ou no geral, que existe o medo maior de perder o emprego nessas situações de precariedade laboral como é o caso do contrato de trabalho a termo certo e/ou incerto.

Em suma, a grande maioria dos *trabalhadores* respondeu que era verdade que o facto de terem subjacente um contrato de trabalho a termo certo e/ou incerto, tal podia influenciar e aumentar o receio de perder o seu emprego.

Tabela 12. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 4 do Grupo dos Trabalhadores.*

	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	Rmm	Rnn	Roo	Rpp	Rqq	Rrr	Rss	A
P4	6	7	8	3	9	12	4	13	10	14	2	5	1	4	11	16	17	18	6	1
	15	10	11	5	12	13	3	8	7	14	6	5	1	4	9	2	16	18	17	2
	11	16	12	4	17	19	5	3	9	10	6	8	1	2	13	7	18	14	15	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Dependente da pergunta 4, está a pergunta 5, *No caso de sentir esse receio, que efeitos é que isso lhe causa?*, ao que os analistas consideram mais importante os *trabalhadores* terem respondido existir efeitos na sua saúde e comportamento por um lado, tais como “ansiedade”, “preocupação”, “receio”, “frustração” ou “stresse”; e, por outro lado, efeitos nos seus projetos de vida pessoal e familiar, como o medo de não arranjar emprego, de sustentar a família ou os filhos.

Contudo, os analistas destacaram como principal resposta dos *trabalhadores*, sobretudo o medo de não arranjar emprego e os problemas aí associados como é o caso dos projetos e sonhos pessoais e familiares adiados, de acordo com a tabela 13 seguinte.

Pode-se afirmar que as respostas foram praticamente naqueles dois sentidos também referidos pelos analistas, embora seja de salientar que há *trabalhadores* que se

esforçam/aplicam mais no trabalho na tentativa das empresas lhes renovarem os contratos até os admitirem nos seus quadros (pois sabem que o motivo da sua contratação não se prende, na realidade, só com motivos de justificação legal) e, por outro lado, trabalhadores que “não se esforçam para além do exigido não vão continuar na empresa” e que a sua “tarefa ali irá cessar muito em breve”.

Tabela 13. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 5 do Grupo dos Trabalhadores.*

	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	Rmm	Rnn	Roo	Rpp	Rqq	Rrr	Rss	Rtt	A
P5	15	17	16	18	7	12	6	5	9	4	10	12	3	2	12	11	1	13	8	14	1
	10	13	11	14	12	15	9	7	6	3	18	16	4	2	5	17	1	20	19	18	2
	13	15	16	12	14	18	4	11	10	3	9	1	2	5	17	6	20	7	8	19	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Perante a pergunta 6, *Sente-se motivado e satisfeito com a sua situação contratual?*, os analistas dizem que a maior parte dos trabalhadores respondeu que é “desmotivante” a sua situação contratual, embora outra grande parte tenha admitido que já é “habitual” estar nesta situação, admitindo que têm a “obrigação” de trabalhar independentemente disso.

Assim, de acordo com a seleção dos analistas às respostas obtidas pelos *trabalhadores*, entende-se haver sentimentos de desmotivação e de conformismo com a situação contratual que vivenciam e, por outro lado, haver uma vontade de continuar a trabalhar mais, situações que podem ser movidas pelas características pessoais, familiares e de personalidade de cada um dos trabalhadores em geral.

Tabela 14. *Ordenação das respostas por grau de importância, segundo os analistas – questão 6 do Grupo dos Trabalhadores.*

	Raa	Rbb	Rcc	Rdd	Ree	Rff	Rgg	Rhh	Rii	Rjj	Rkk	Rll	Rmm	Rnn	Roo	A
P6	2	3	1	7	6	4	5	14	9	13	11	10	12	15	8	1
	5	2	3	4	15	6	7	12	11	13	8	14	10	9	1	2
	8	9	2	7	13	1	10	9	14	6	12	5	11	3	4	3

Legenda: Perguntas (P); Respostas (R); Analistas (A).

Fonte: Elaboração própria.

Após a ordenação das respostas que, segundo os analistas, são as melhores por grau de importância, construiu-se uma árvore de conceitos em que se evidencia com a ajuda destes analistas as duas a quatro melhores respostas ordenadas, consoante o

número de respostas dadas pelos entrevistados, em que se agregam as questões por áreas/temas da entrevista, conforme mostrado na figura 3 seguinte.

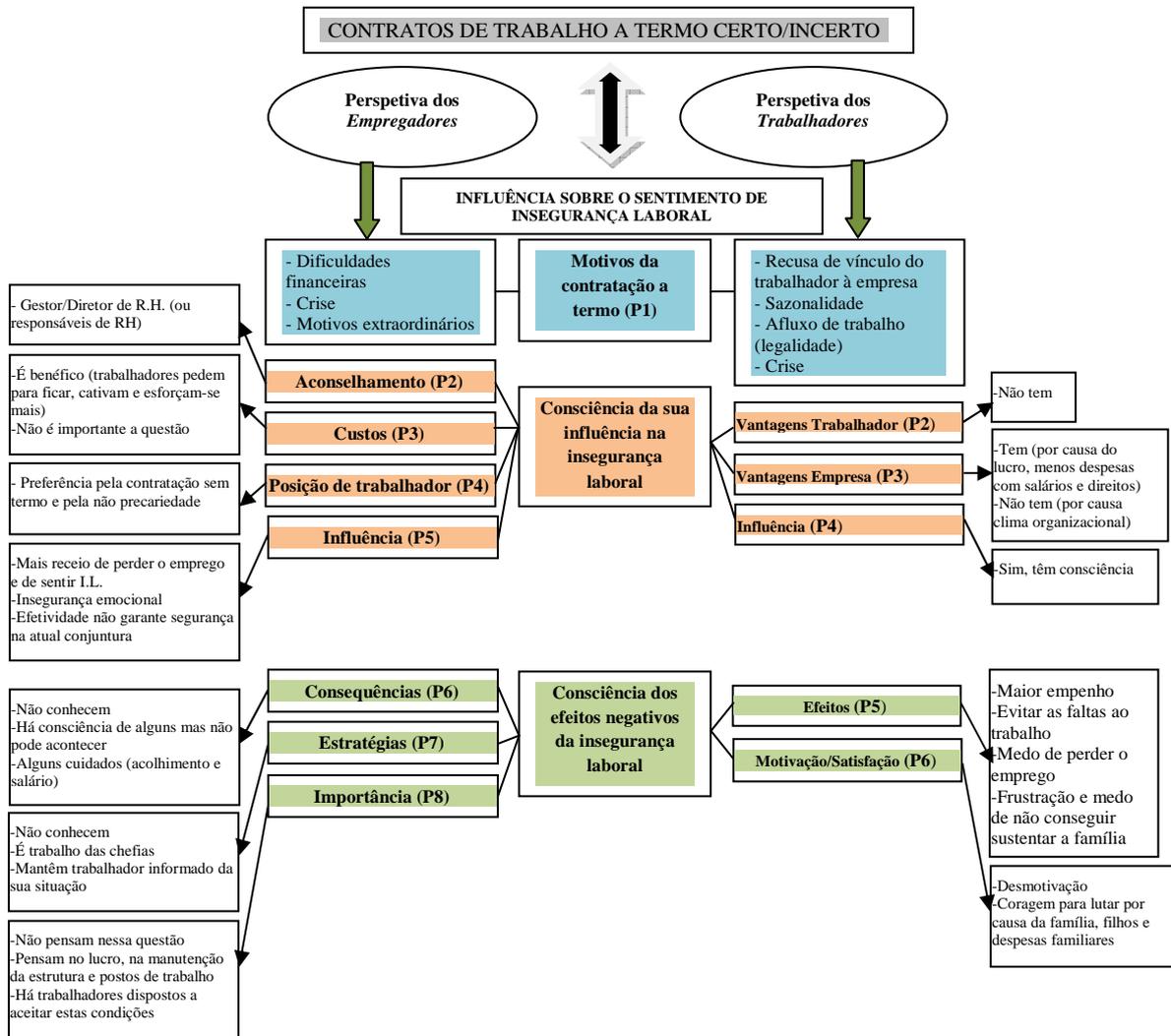


Figura 3. Análise interativa da ordenação das respostas por áreas/temas da entrevista.

Fonte: Elaboração própria.

4.2.3 Terceira fase: estrutura agregada de conceitos

Uma vez feita a ordenação das respostas por questões colocadas ao grupo dos empregadores e ao grupo dos trabalhadores, bem como o mapa cognitivo individual dos analistas, estruturado de forma interativa por conceitos, passa-se à terceira fase que consiste em obter estruturas individuais com as respostas ordenadas por cada área da entrevista.

Nesta fase, vai-se proceder à comparação das ditas estruturas individuais, no que concerne ao seu grau de concordância e de semelhança com os conceitos envolvidos e à construção de um mapa agregado de conceitos de acordo com as estruturas ordenadas de conceitos individuais (dos analistas) para serem discutidas pelos três analistas na fase seguinte da análise de conteúdo.

Na figura 4 seguinte mostra-se a configuração desta estrutura agregada de conceitos.

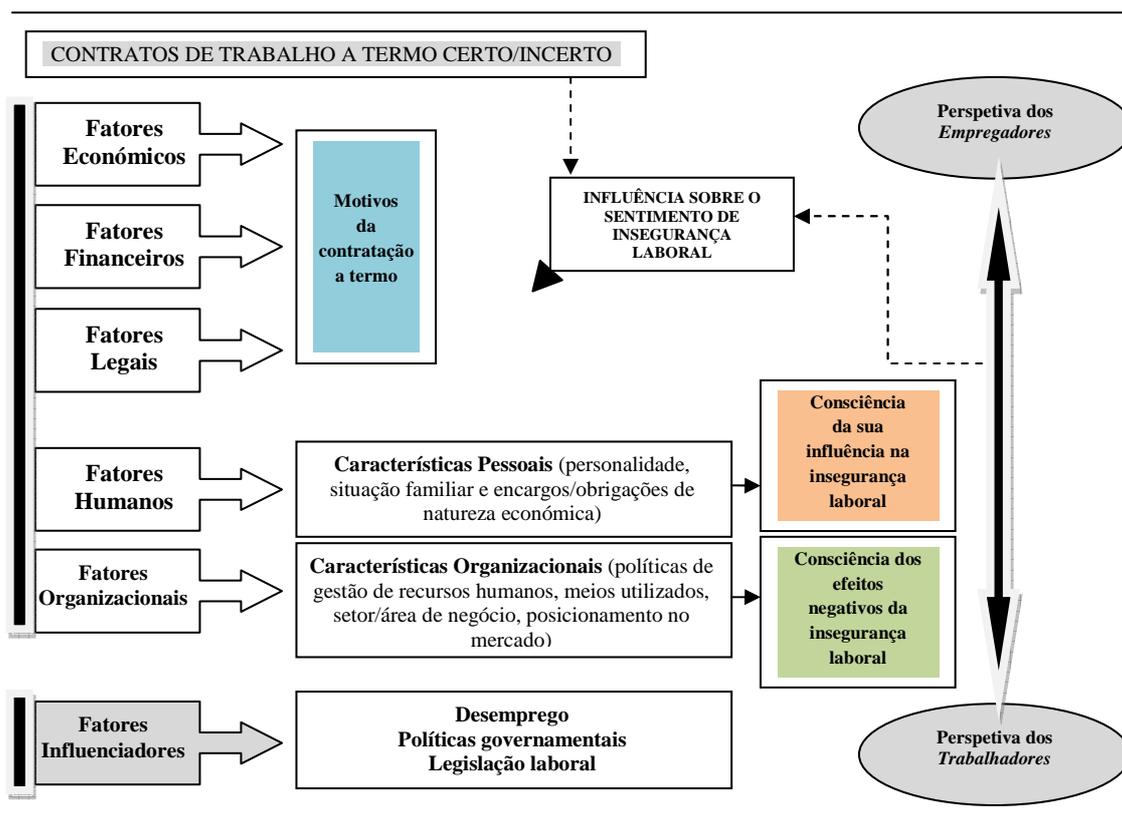


Figura 4. Estrutura agregada de conceitos elaborada na 3.^a fase da metodologia.
Fonte: Elaboração própria.

4.2.4 Quarta fase: estrutura final congregada de conceitos

O principal objetivo desta fase centra-se na caracterização dos conceitos e ideias transmitidos, bem como a sua importância para a finalidade das entrevistas realizadas aos dois grupos participantes (*empregadores* e *trabalhadores*), sendo que o grupo de analistas se reuniu e discutiu as suas opiniões, apresentando por fim, uma estrutura agregada, mas consensual.

Assim, após aplicação das técnicas utilizadas para análise de conteúdo das entrevistas, elaborou-se a figura 5 seguinte que demonstra através de um esquema as

principais ideias transmitidas por ambos os grupos de entrevistados, o qual será entretanto explicado e desenvolvido.

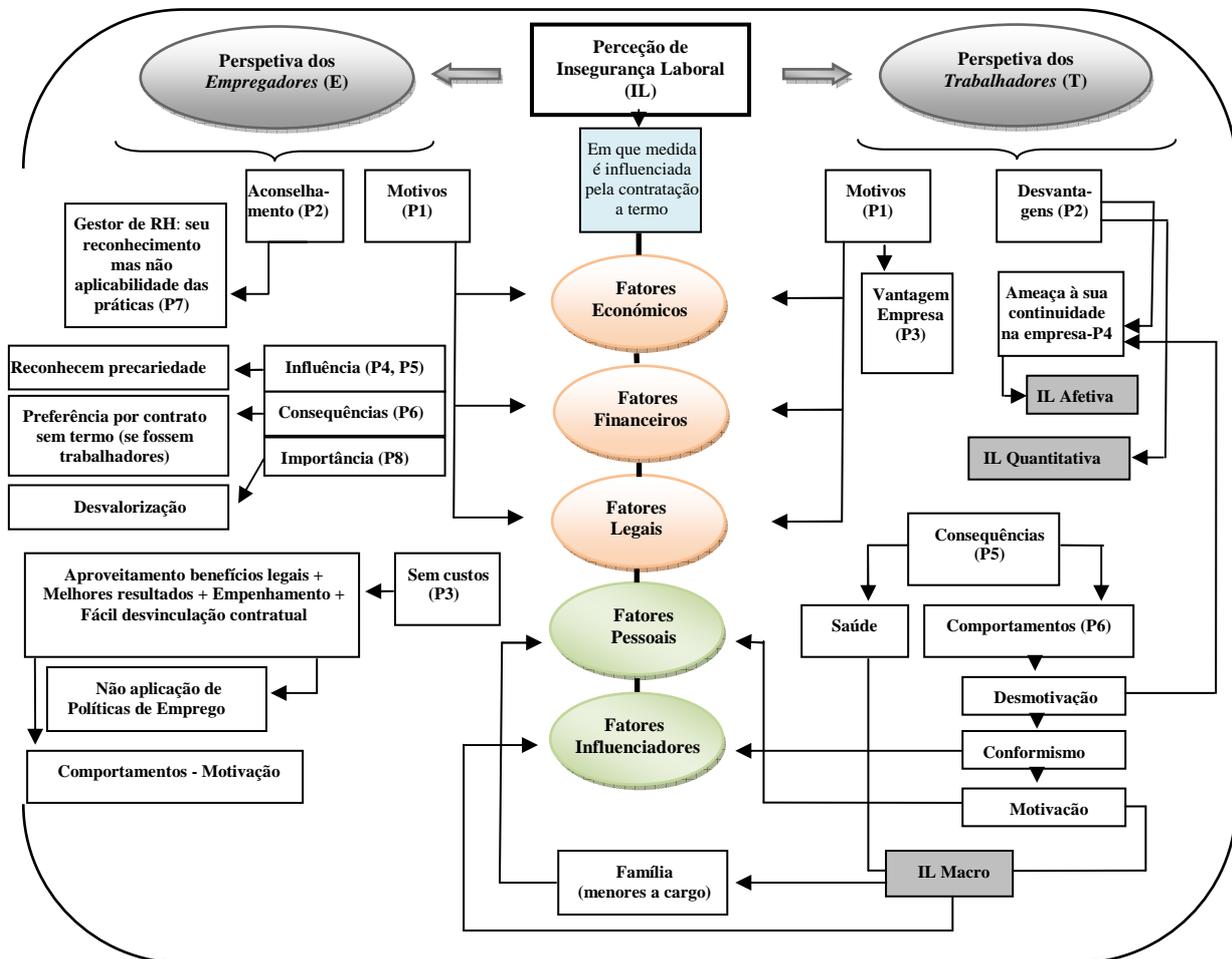


Figura 5. Estrutura final agregada de conceitos elaborada na 4.ª fase da metodologia. Fonte: Elaboração própria.

Face à pergunta 1 identificou-se que os motivos que levam os *empregadores* a contratar os seus trabalhadores a termo podem advir de fatores de natureza económica, de natureza financeira e também de natureza legal.

De acordo com o que se verificou na análise do estado da arte em matéria de contratação a termo resolutivo certo e/ou incerto, por exemplo, Leite (2004) ou Martinez (2008) entendem que o sentido da sua existência é o seu caráter excepcional, a que o n.º 1 do artigo 140.º do Código do Trabalho designa de “necessidade temporária” e por “período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”.

O preenchimento dos requisitos condicionantes à contratação a termo tem de ser objetivamente cumprido pelas empresas, quer para os contratos de trabalho a termo

certo quer para os contratos de trabalho a termo incerto, todavia, de acordo com os resultados obtidos, observa-se que os *empregadores* são influenciados primeiramente por fatores de natureza económica e financeira. Significa, pois, que o contexto das empresas do setor da hotelaria, restauração e similares no mercado e as suas relações com o exterior ao nível do património, bens, relação de custos e receitas, no caso da influência económica, bem como a liquidez no sentido de caixa, no caso da influência financeira, mostram ser fatores que motivam o setor em análise para a opção de contratar a termo os seus trabalhadores.

Para além destas duas razões, os *empregadores* referem ainda outras, tais como a substituição direta de trabalhadores por motivos de doença ou outros, o acréscimo excecional de atividade na empresa, por exemplo, sendo estas situações de “necessidade temporária da empresa” (n.º 2 do artigo 140.º do CT), pelo que, inserem-se nas condições de admissibilidade da contratação a termo resolutivo, e nessa medida, do ponto de vista legal, estas têm sempre de se verificar.

Porém, ainda assim, verificou-se que aquilo que parece mover a opção por esta modalidade contratual tem sido tendencialmente a económica e a financeira, vendo nesta forma um instrumento para fazer face à sua situação difícil e, ao mesmo tempo, mais flexível para as necessidades das empresas do setor (Ramalho, 2006).

Curiosamente, na referida pergunta 1, os mesmos fatores foram apontados pelos *trabalhadores* (económicos, financeiros e legais), embora com maior ênfase para o fator económico, pois, segundo se verificou, os *trabalhadores* têm a ideia generalizada de que os *empregadores* pautam-se pelos fins do “lucro” e não ponderam os custos sociais que podem eventualmente estar associados a esta modalidade de contratação.

No que concerne à perceção dos eventuais custos (pergunta 3) que terá esta modalidade contratual, constatou-se que os *empregadores* consideram inexistirem custos com a contratação a termo.

Para estes entrevistados, o facto de a contratação a termo ter de obedecer a diversos condicionalismos legais, de ter subjacentes princípios algo rígidos e pouco flexíveis, na medida em que existem deveres especiais de forma e de conteúdo, regras de renovação e de duração ou até obrigações de compensação com a sua caducidade, leva a que as empresas observem esta modalidade como benéfica; neste sentido, os empregadores aproveitam alguns pontos da legislação que consideram estar a seu favor, colmatando a sua rigidez legal: “atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção

apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado”, “execução de tarefa ocasional”, “lançamento de nova atividade de duração incerta”, contratação de trabalhador “à procura do primeiro emprego”, e outras razões que vêm, por exemplo, referidas no próprio Código do Trabalho (n.ºs 2 e 4 do artigo 140.º) e que alguns autores consideram ser uma norma castradora da evolução do mercado (Marques, 2011).

A inexistência de custos verificou-se ainda pela característica inerente na relação de trabalho da subordinação e/ou dependência económica que é característica da sua condição de trabalhadores, podendo os empregadores obter deles maiores resultados face ao empenhamento que estes podem ter, porque necessitam efetivamente de trabalhar. O facto de alguns trabalhadores pedirem aos empregadores para ficar a trabalhar na empresa revela interesse e necessidade em continuar a trabalhar, e por isso, para que o seu pedido possa ser atendido, tudo fazem para revelar que são bons trabalhadores.

Mas, ainda sobre o facto dos *empregadores* não perspetivarem custos consideráveis no âmbito da opção pela contratação a termo, pode configurar em primeiro lugar, algum desconhecimento ou falta de informação no que respeita às políticas de emprego em Portugal, pois estas abrangem desde medidas de apoio ao emprego sob a forma de benefício fiscal (por exemplo, majoração dos encargos com a criação líquida de postos de trabalho), sob a forma de benefício parafiscal (por exemplo, medidas fixas de isenção de contribuições à Segurança Social a jovens com o primeiro emprego ou desempregados de longa duração), ou ainda sob a forma de medidas temporárias (por exemplo, redução de contribuições no caso da contratação de trabalhadores com mais idade, ou outras), ou inclusivamente outras medidas, como o apoio à formação ou à inserção no mercado de trabalho, bem como apoios financeiros e/ou materiais (Ferreira, 2011).

Não obstante existirem constantes alterações da parte dos governos nestas matérias, devido ao aumento dos números do desemprego, a verdade é que a contratação de trabalhadores sem termo tem sido também impulsionada com o intuito de incentivar o emprego e, ao mesmo tempo, reduzir encargos aos empregadores que optarem por esta outra modalidade contratual (como é por exemplo o caso da redução da T.S.U.).

Em segundo lugar, a opção pela contratação a termo por parte dos *empregadores*, nomeadamente do ponto de vista da análise dos custos/benefícios, pode

dever-se ao incumprimento de certas obrigações ou requisitos para beneficiar dos referidos apoios, dado que é exigido às empresas que tenham a sua situação contributiva regularizada, quer na Segurança Social, quer perante a Autoridade Tributária (Finanças), para poder eventualmente auferir de certos apoios.

Em suma, acabou-se por constatar que os *empregadores* entrevistados encontram sobretudo vantagens com a contratação a termo e, nomeadamente, encontram nesta modalidade uma forma fácil de resolver problemas associados à desvinculação contratual, como já foi referido anteriormente aquando do desenvolvimento do estado da arte da contratação a termo, mais precisamente na segunda parte do ponto 2.2.3.1.

Questionados da importância do gestor de recursos humanos na empresa, os *empregadores* referiram que este seria necessário para aconselhar o tipo de contratação do seu pessoal.

Entende-se que a aplicação das práticas de gestão de recursos humanos, enquanto forma moderadora da insegurança laboral sentida pelos trabalhadores e, por outro lado, como recurso eficaz face às necessidades e objetivos que as empresas querem e pretendem atingir, será o melhor meio para reduzir a imprevisibilidade e a incontabilidade, reforçar a comunicação dentro da empresa e o compromisso organizacional, sendo que cabe ao gestor de recursos humanos conhecer toda a estrutura organizacional e as pessoas que dela fazem parte, sendo aquele profissional o melhor conselheiro para a forma de contratação. Apesar de alguns *empregadores* também recorrerem aos seus contabilistas e advogados, notou-se que a maioria dos empregadores vê no gestor de recursos humanos o profissional competente para verificar o tipo de contratação, forma de contratação, tempo e duração contratual, formas remuneratórias, políticas de incentivos, prémios, meios comunicacionais adequados, pois é o profissional que conhece todos os meandros da organização.

Questionados sobre a insegurança laboral, desde a possível influência que a contratação a termo poderá exercer naquela, o conhecimento das suas consequências e da sua importância (perguntas 5, 6 e 8), os *empregadores* responderam que admitem ser possível essa influência na perceção de insegurança laboral, pois os trabalhadores têm contratos precários, razão que aliás os leva a apontar que se fossem trabalhadores (pergunta 4) preferiam, obviamente, estar efetivos na empresa.

No entanto, alguns *empregadores*, como é o caso do empregador da empresa “C”, justificam que a conjuntura atual que se vive não garante ao trabalhador, em qualquer tipo de modalidade contratual, a segurança em manter o seu posto de trabalho.

E é também com base na conjuntura atual que justificam essa opção de contrato desvalorizando a problemática da insegurança laboral e os seus efeitos negativos na empresa e nos trabalhadores numa perspetiva de subsistência de curto prazo e em função do que o mercado do setor lhes vai proporcionando.

Ora, com base nestes dados, compreende-se a razão da inexistência de estratégias fortes para evitar efeitos negativos de insegurança laboral, precisamente porque esta não é uma preocupação dos *empregadores*.

Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, detetado um problema na organização que possa causar falta de compromisso, abalar as estruturas comunicacionais, as relações, a própria evolução e crescimento ou projeção da empresa no mercado, onde se insere o fator “*job insecurity*”, é importante projetar e concretizar medidas estratégicas que ponham termo ao problema identificado o que não é feito por parte das empresas estudadas. Conclui-se neste aspeto que os *empregadores* não têm medidas adequadas no combate à insegurança laboral sentida pelos seus trabalhadores, um pouco fruto da sua não identificação e desvalorização, tendo estes revelado na generalidade, esta ser efetivamente uma questão “sem grande significado” (empregador da empresa “A”).

Em síntese, de acordo com o exposto, verificou-se que a atuação dos *empregadores* é movida sobretudo por fatores relacionados com o estado da economia e do sistema financeiro, fatores estes que os abstraem de preocupações importantes como são a “*job insecurity*” ou a análise das consequências que poderão vir a observar-se nas organizações, face a uma “*fashion tendence*” de políticas de contratação a termo no setor da hotelaria, restauração e similares.

Melhor analisando as respostas dos *trabalhadores*, face ao objetivo deste estudo e após aplicadas as técnicas metodológicas para análise de conteúdo das entrevistas, identificou-se que também os trabalhadores julgam haver motivos económicos e financeiros na contratação a termo, ainda que existam em praticamente todos os casos, os justificativos de natureza legal (e que não poderia ser de outra maneira), sob pena da sua violação configurar uma contraordenação muito grave, nos termos do preceituado no n.º 6 do artigo 140.º do Código do Trabalho.

Quanto às vantagens em ter um contrato de trabalho a termo (pergunta 2 aos *trabalhadores*), observou-se que os *trabalhadores* em geral não acham quaisquer benefícios com isso, declarando que aqueles contratos não oferecem “mais segurança”, configurando portanto, disseram, uma “incerteza muito grande”.

E, como se não bastasse ter-se verificado que para si não havia vantagens com a contratação a termo, constatou-se que os *trabalhadores* também veem nestes contratos uma ameaça à sua continuidade na empresa, vivendo numa permanente “expectativa” (incerteza) e receio de perder os seus empregos, isto é, parece existir insegurança laboral afetiva, em que é concreto o medo de perder o emprego.

Segundo a escala psicométrica de De Witte (2005), estar-se-ia perante uma situação de insegurança laboral *afetiva*, visto que nas respostas obtidas se verifica uma incidência sobre os itens afetivos, que são os sentimentos de insegurança no futuro (3) e o da perda do emprego num futuro próximo (4), isto é, há o medo de perder o emprego (e não propriamente a probabilidade ou certeza de perda do emprego).

Denotou-se ainda uma insegurança laboral *quantitativa*, o que significa que o medo sentido pelos trabalhadores é efetivamente o da perda do trabalho em si. Ou seja, a insegurança sentida não tem a ver com a perda na qualidade do trabalho ou das condições de trabalho (descida de salários, redução de trabalho suplementar, redução de clientes, etc.), mas sim com o sentimento de continuidade ou de perda do trabalho em si mesmo.

Neste campo, verificou-se a possibilidade de surgirem complicações para os trabalhadores do ponto de vista da sua saúde (“stresse”, “ansiedade”, por exemplo), do ponto de vista relacional (ao nível da família e organização, como é o caso da desmotivação) e pessoal (projetos e sonhos adiados).

Quer dizer que as complicações que experienciam os *trabalhadores* são, naturalmente, efeitos que derivam da contratação a termo, pelo que nas respostas à pergunta 5, verificaram-se efeitos na sua saúde e comportamento, por um lado, e efeitos nos seus projetos de vida pessoal e familiar, por outro, nos quais destacam com maior ênfase o medo de não conseguirem arranjar emprego. Verificou-se que ocorrem, por conseguinte, antecedentes de insegurança laboral *macro*, que são impulsionados pelo grau de desemprego no país e até na própria Zona Centro, onde vivem e trabalham.

Verificou-se também a existência do medo de não conseguirem arranjar um emprego num futuro próximo, no caso de certos *trabalhadores*, o que desde logo motivou a necessidade de se esforçarem mais nestas condições contratuais, com vista

aos *empregadores* compreenderam que eram eficientes e importantes para a respetiva empresa. Estes trabalhadores têm a particularidade de ter a seu cargo filhos menores, como foi, por exemplo, o caso de uma trabalhadora da empresa “A”.

Nesta medida, constatou-se que o fator familiar e também as características individuais revelam-se como fatores fundamentais para determinar os comportamentos dos *trabalhadores*, influenciando muitas vezes a sua tomada de decisão, comportamentos e atitudes no local de trabalho. E, não obstante saberem que o seu contrato de trabalho terá um fim mais ou menos próximo, a verdade é que quando há também fatores de dependência económica ou encargos financeiros por si contraídos, poderá notar-se um maior empenhamento do *trabalhador* na tentativa de demonstrar que é uma peça fundamental para a respetiva empresa, pois precisa de ter o seu salário como forma do seu sustento e independência financeira.

Tendo em consideração os efeitos mencionados pelos *trabalhadores* na pergunta 5, estes também disseram quase unanimemente que a sua situação contratual influencia o receio em perder o emprego num futuro próximo, pelo que ao nível da sua satisfação e motivação, sobressaíram dois tipos de sentimentos e/ou comportamentos: *desmotivação* e *conformismo*.

Com base nos dados obtidos e no consenso da análise de conteúdos dos analistas, a *desmotivação* sentida pela esmagadora maioria dos *trabalhadores* deve-se à “incerteza” referida ao longo das entrevistas, por se encontrarem a trabalhar a termo certo ou incerto, desconhecendo o seu futuro na empresa e, nomeadamente, falta de perspectivas de continuidade, opinião que é aliás diferente dos *empregadores*, que entendem que aquela incerteza pela continuidade só os motiva a trabalhar mais e melhor na expectativa de manterem o seu posto de trabalho.

Já o *conformismo*, pode dever-se à habitualidade e ao exponencial aumento de contratados a termo no atual mercado de trabalho, levando os *trabalhadores* a aceitarem como normal a contratação a termo, no qual visualizam apenas obrigações para si (pelo menos quatro dos trabalhadores), desconhecendo a característica da excecionalidade e os condicionalismos de natureza legal para as empresas atinentes àquela modalidade contratual de trabalho.

O crescente recurso à contratação a termo, como foi inicialmente referido na Introdução e no capítulo 2 dedicado à revisão da literatura, tem levado os *trabalhadores* a não questionarem os motivos da sua contratação a termo, acabando por aceitar que, por motivos de natureza económica e financeira, onde se inclui a famigerada crise do

setor da hotelaria, restauração e similares, não há outras alternativas à contratação laboral.

Tal como se verificou anteriormente, os *trabalhadores* que disseram, ainda assim, sentir alguma motivação, são aqueles que têm também dependentes a cargo, visto que é o fator familiar e de sustentabilidade familiar que lhes dá motivos para se dedicarem com afinco à sua atividade profissional, como foram os casos do trabalhador 1 da empresa “C” e do trabalhador 3 da empresa “B”.

Mais uma vez identificou-se que as características pessoais, familiares e a personalidade de cada *trabalhador* são fatores influenciadores dos seus comportamentos, nomeadamente de satisfação ou de motivação.

Quando questionados sobre ser vantajosa a contratação a termo para a empresa, os *trabalhadores* não responderam exatamente à pergunta, tendo sido dadas respostas muito diferentes. Todavia, avaliando em maioria os pontos comuns e os pontos divergentes, verifica-se que há dois tipos de *trabalhadores*: (i) os que pensam que a empresa tem vantagens porque se focam no lucro que vão arrecadar, políticas remuneratórias baixas, flexibilidade nos despedimentos, entre outras razões de natureza salarial e/ou remuneratória; (ii) e os que vão mais além desta visão salarial e de conquista de direitos laborais, ou seja, os que consideram que a contratação a termo não pode trazer vantagens a médio e longo prazo, por se quebrar o bem-estar nas relações dentro das organizações e as empresas correrem o risco de não conseguirem envolver os trabalhadores nos seus objetivos, projetos e missão, gerando uma falta de comprometimento com toda a estrutura organizacional.

No que diz respeito às variáveis deste estudo, designadamente as relativas às funções, género e habilitações literárias, entende-se que não se verificou que cada uma delas pudesse ter influenciado as respostas e o seu teor recolhido através das entrevistas, visto que de acordo com os dados não se registaram divergências relacionadas com cada uma destas características pessoais.

Sobre os dados obtidos quanto à idade, verifica-se que os *trabalhadores* entrevistados mais jovens, ou seja, os com idades compreendidas entre os 21 e os 26 anos, não têm ninguém a seu cargo, ao passo que os que têm 29 anos ou mais já têm filhos menores a seu cargo, tendo-se considerado que essa especificidade determina em grande parte os seus comportamentos.

Significa então que, os *trabalhadores* que têm menores a cargo parecem sentir outro tipo de responsabilidades do ponto de vista familiar e de sustentabilidade da economia familiar, levando os analistas a considerar que podem ter uma maior percepção de insegurança laboral, precisamente porque a perda do seu emprego poderá gerar consequências que se repercutirão não apenas na sua pessoa, mas também nas pessoas que dependem deles, como é o caso da sua estrutura familiar com todas as obrigações e encargos inerentes à sustentabilidade da sua família.

Assim, pode reparar-se que a situação de precariedade padronizada pela contratação a termo no caso dos trabalhadores com características pessoais ligadas a preocupações e responsabilidades familiares, podem influenciar o nível de percepção de insegurança laboral por si sentida, o que contribui em muito para o aumento deste sentimento.

Mas, ainda neste sentido, a verdade é que a maioria dos *trabalhadores* demonstra ter medo de perder o seu emprego, porém, como visto, os mais preocupados têm em comum a característica pessoal de ter a seu cargo filhos menores, daí que se tenha verificado que tal medo ou receio se deve a fatores de natureza familiar e a fatores de natureza económica, do ponto de vista do medo de perder o único meio de sustentabilidade da família, o seu emprego.

Independentemente dos fatores pessoais, dos depoimentos dos trabalhadores observou-se que existem outros fatores influenciadores da percepção de insegurança laboral, tais como o aumento do número de desempregados, daí ter sido já referido o receio de alguns trabalhadores em voltar a arranjar outro emprego no caso da perda do atual.

Outros fatores influenciadores para a percepção de insegurança laboral originada com a contratação a termo de trabalhadores do setor hoteleiro, restauração e similares deve-se ainda, segundo os resultados, ao já mencionado comportamento conformista dos trabalhadores e que deriva de políticas governamentais de combate ao desemprego, não só a nível nacional mas também internacional, associada a medidas impostas por organismos externos e de política financeira externa. E estas políticas governamentais influenciam sobretudo a opção pelos empregadores na contratação a termo, receando a continuidade das suas estruturas organizativas, face aos condicionalismos externos que alteram visivelmente este e outros setores de mercado.

Por fim, embora também não claramente explícito nos discursos dos trabalhadores, resultou que a legislação laboral é quem permite a opção de contratar a

termo, sendo os empregadores salvaguardados pela própria legislação que, a pouco e pouco, se tem tornado mais flexível e oportuna à contratação a termo pelas empresas. Isto é, denota-se uma certa crítica ao facto dos empregadores optarem por contratar os trabalhadores a termo certo e/ou incerto.

4.3 Síntese da Metodologia de Análise de Conteúdo (Método de Triangulação)

Traçado o processo metodológico a as fases que o integraram, demonstra-se na figura 6 seguinte uma síntese em esquema de como se realizaram e desenvolveram as etapas de análise de conteúdo das entrevistas.

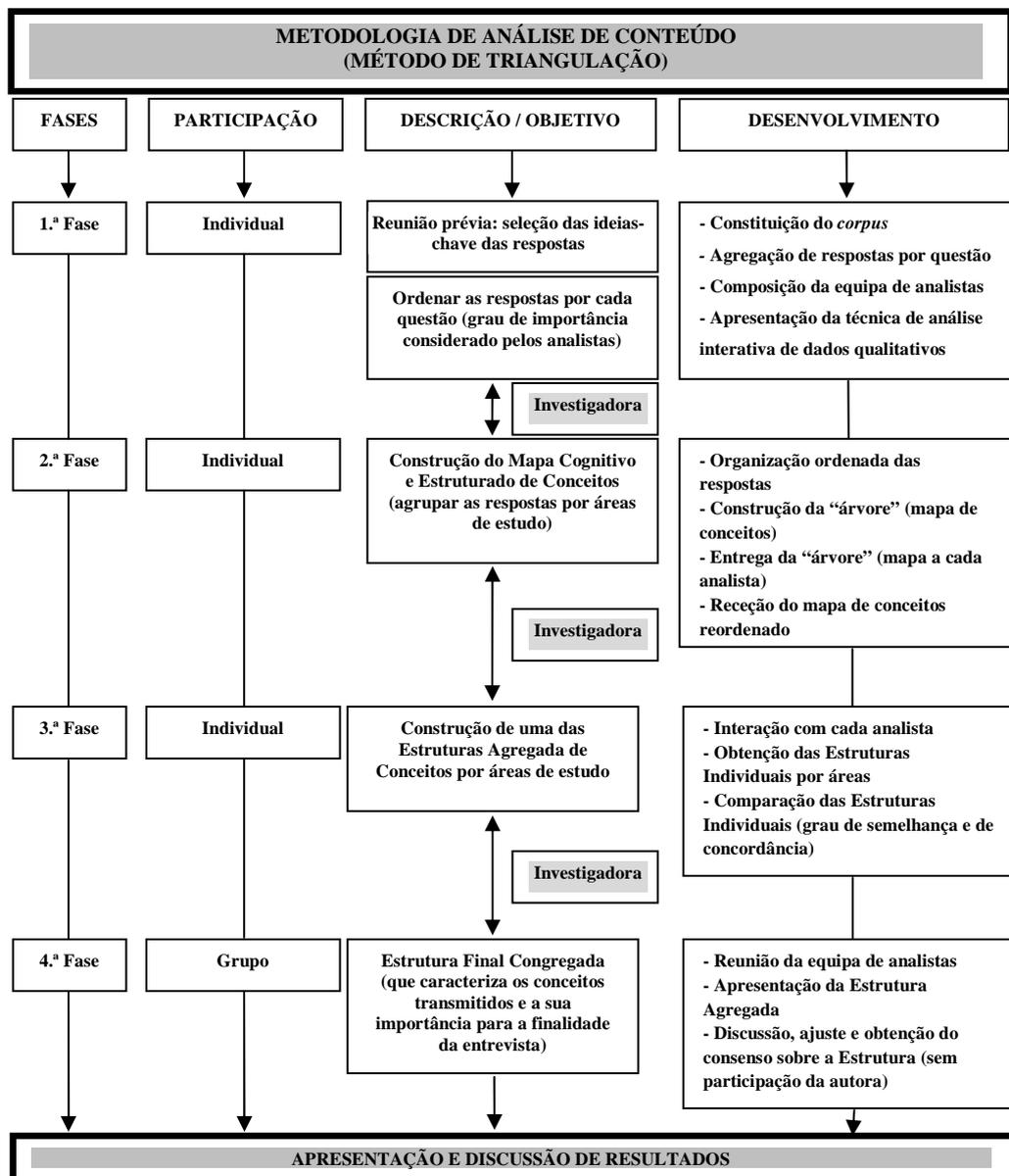


Figura 6. Desenvolvimento das etapas de análise das entrevistas.

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2013, p. 131).

É de salientar que para a metodologia de análise de conteúdo foi adotado o método de triangulação (embora com uma ligeira adaptação no início, que se deveu ao largo volume de respostas obtidas nas entrevistas), que passou por três primeiras fases de participação individual por cada analista e só numa quarta fase final com a participação de todos em conjunto.

Assim, os analistas tiveram em cada uma das fases a oportunidade de ordenar as respostas por questão pelo seu grau de importância, construindo mapas cognitivos estruturados de conceitos e de estruturas agregadas por áreas de estudo, chegando ao consenso pela agregação de conceitos importantes para a discussão dos resultados que vieram contribuir para a compreensão do objeto da presente investigação qualitativa.

Terminado este capítulo, no capítulo seguinte, dá-se conta das conclusões desta investigação. Far-se-á também referência às limitações ocorridas durante a realização deste estudo e algumas sugestões para futuras investigações.

Capítulo 5 – Conclusões

Neste ponto do trabalho é objetivo dar conta das conclusões emergentes do presente estudo, no quadro das questões orientadoras da investigação e dos objetivos que a dirigiram, com as suas limitações naturais e contributos futuros para as ciências sociais.

Centrando-se a pergunta central de investigação na compreensão da influência que pode ter a contratação a termo resolutivo certo e/ou incerto sobre a perceção de insegurança laboral (“*job insecurity*”) no setor da hotelaria, restauração ou similares, foi objetivo perceber não somente o ponto de vista dos trabalhadores, que são normalmente os alvos dos poucos estudos que existem sobre a “*job insecurity*”, mas sobretudo analisar o ponto de vista dos empregadores.

Aquando do capítulo dedicado à revisão da literatura, foi possível demonstrar que numa relação contratual de trabalho estão em causa dois sujeitos em posições hierárquicas divergentes, caracterizando-se aquela relação por três elementos principais: a prestação de uma atividade por determinada pessoa, mediante uma certa retribuição e sob a autoridade ou subordinação de outra pessoa (artigo 11.º do Código do Trabalho).

No sentido da lei, nesta relação hierárquica posicionam-se, assim, os trabalhadores por um lado, e os empregadores, por outro lado.

Ora, foi precisamente com base neste contexto hierárquico relacional que é característico de todas as organizações de trabalho, que se considerou relevante estudar a perceção de insegurança laboral, enquanto uma das mais recentes preocupações da área da gestão de recursos humanos.

Estudos recentes como os revelados pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009) quanto aos novos riscos psicossociais emergentes decorrentes das novas formas de contratualidades, onde se inclui, por exemplo, a famigerada opção pela contratação de trabalhadores a termo certo e/ou incerto, ou outros estudos como os divulgados pela OCDE em que quase 57% da população ativa jovem tem um contrato de trabalho a termo, ou até mesmo dados estatísticos apresentados anualmente pelo Gabinete de Estratégias e Estudos do Ministério da Economia, entre outros estudos reveladores de que estes trabalhadores apresentam maiores condições de instabilidade e de insegurança face aos que são efetivos nas suas empresas, são reveladores que

poderemos estar a mudar o paradigma do trabalho enquanto forma de sustento certo e seguro para o de forma de sustento incerto e inseguro.

A evolução das relações de trabalho e o aumento do número de contratados a termo, sobretudo da população ativa mais jovem, foi um fator de preocupação neste estudo que considerou fundamental perceber em que medida pode esta modalidade contratual vir a contribuir para o aumento da perceção de insegurança laboral e, nomeadamente, os efeitos negativos a si associados, os quais é fundamental combater estrategicamente através do papel da gestão de recursos humanos.

Para dar resposta a esta questão, procedeu-se à recolha de dados em três empresas ligadas ao setor da hotelaria, restauração e similares, através do recurso à técnica da entrevista feita a dois grupos de sujeitos diferentes, os empregadores e os seus trabalhadores. A apresentação, análise e discussão do conteúdo das entrevistas foi possível através de uma abordagem qualitativa, baseada numa análise sociotécnica qualitativa, e do uso dos métodos de triangulação e de análise e desenvolvimento de opções estratégicas (mapas cognitivos), técnicas consideradas eficazes para se chegar aos objetivos traçados no início da presente investigação, tendo em conta que se estava perante questões que mexem com a vida privada de cada entrevistado, principalmente dos trabalhadores e que, por essa razão, só seriam possíveis obter ou observar de forma verdadeira e livre, *face-to-face*.

Os objetivos foram, portanto, enunciados através das seguintes questões derivadas e subderivadas, aplicadas ao grupo 1 (empregadores) e ao grupo 2 (trabalhadores), às quais foi possível responder, concluindo que:

Grupo 1 (empregadores)

- QD1 – Como é que na perspetiva dos *empregadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto podem influenciar a *insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração?
 - QD1.1 – Em que medida os *empregadores* têm *motivos* de *natureza económica* para a realização de contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto?

Verificou-se que os motivos que levam os empregadores a optar pela contratação a termo dos seus trabalhadores são motivos de natureza económica, devido à conjuntura difícil e ao próprio contexto da empresa no mercado do setor, bem como as influências das políticas governamentais, dificuldade de gestão de património e bens;

verificou-se ainda que, para além de motivos de natureza económica, os empregadores contratam a termo por motivos de natureza financeira, os quais se poderiam incluir nos motivos de natureza económica, embora diferentes, pois aqueles ocorrem devido à falta de liquidez disponível em caixa; por fim, aquele que antes seria o principal motivo da contratação a termo mas que fruto da evolução das relações laborais é agora praticamente apontado em último lugar pelos empregadores, é o motivo de natureza legal, isto é, as empresas também têm a motivação legal, pois esta é-lhes imposta por força da lei (Código do Trabalho), como o próprio nome indica.

- QD1.2 – Em que medida os *empregadores* têm *consciência* que contratação a termo certo ou incerto pode influenciar a *insegurança laboral dos* trabalhadores?

A maioria dos empregadores admitiu ser possível que os contratos de trabalho a termo certo e/ou incerto pode influenciar a insegurança laboral sentida pelos trabalhadores, pois reconheceram tratar-se de contratos de natureza precária, embora um deles tenha referido que nos dias que correm até a contratação sem termo poderia influenciar a insegurança laboral dos trabalhadores, visto que a atividade do setor vive dias de incerteza e instabilidade por força da atual conjuntura.

- QD1.3 – Em que medida os *empregadores* conhecem os *efeitos (negativos)* da *insegurança laboral*?

Os empregadores não conhecem os efeitos negativos da insegurança laboral, tendo desvalorizado a temática e a preocupação perante esta questão, sendo que o que atualmente os move é a continuidade e sustentabilidade da sua empresa.

Grupo 2 (trabalhadores)

- QD2 – Como é que na perspetiva dos *trabalhadores* os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto podem *influenciar a insegurança laboral* dos trabalhadores da hotelaria e da restauração?
 - QD2.1 – Em que medida os *trabalhadores* conhecem os *motivos* que estiveram na origem da sua contratação a termo resolutivo certo ou incerto?

Os trabalhadores têm, de facto, conhecimento que os motivos que os levam a ser contratados a termo dizem respeito a razões económicas, financeiras e também legais, da mesma forma que os empregadores o disseram, tendo assim conhecimento dos motivos da sua contratação, principalmente do ponto de vista legal.

- QD2.2 – Em que medida os *trabalhadores* têm *consciência* que a contratação a termo certo ou incerto pode influenciar a sua *insegurança laboral*?

Os trabalhadores têm consciência de que a contratação a termo certo ou incerto, consoante o seu caso concreto, influencia a sua insegurança laboral, na medida em que manifestaram ter medo constante em perder o seu emprego num futuro próximo, ansiando pela continuidade do seu trabalho, receando não conseguir arranjar outro emprego e fazer face às suas obrigações familiares, concretizar sonhos e projetos pessoais.

- QD2.3 – Em que medida os *trabalhadores* *conhecem* e *experienciam* os efeitos (negativos) da *insegurança laboral*?

A maioria dos trabalhadores revelou ter efeitos negativos associados à insegurança laboral, tendo explicitado que se deviam à sua situação contratual instável, tais como, ansiedade, stresse, medo de perder o emprego, desmotivação por conhecerem a data da sua saída e, uma minoria, falou em mais motivação, se bem que neste último caso esta era direcionada para que o empregador reparasse na sua competência e alterasse a sua decisão de rescindir o contrato de trabalho, não sendo pois, uma saudável motivação.

Respondidas estas questões já estão reunidas as condições para apresentar uma solução para a pergunta central de investigação formulada: *Como é que os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e/ou incerto podem influenciar a insegurança laboral dos trabalhadores da hotelaria, restauração e similares, do ponto de vista dos empregadores e dos trabalhadores?*

Em função dos dados recolhidos conclui-se que quer o grupo dos empregadores quer o grupo dos trabalhadores reconhecem que a contratação a termo pode influenciar

a percepção de insegurança laboral dos trabalhadores no setor da hotelaria, restauração e similares, porém apontando algumas razões diferentes.

Sem dúvida, os trabalhadores têm consciência e apontam exemplos dos seus comportamentos e emoções sentidas perante a situação contratual que vivenciam diariamente, revelando os seus receios e medos na perda do seu emprego (insegurança laboral afetiva) e desconhecendo a situação da continuidade ou da perda do seu trabalho em si (insegurança laboral quantitativa).

Já os empregadores não assumem na sua maioria uma certeza de que a contratação a termo pode influenciar a insegurança laboral percebida pelos seus trabalhadores, mas afirmam reconhecer essa possibilidade, embora desconhecendo os seus efeitos porque pura e simplesmente não têm qualquer preocupação com a questão da insegurança laboral nem tencionam vir a ter, sendo sua prioridade outro tipo de assuntos, tais como a manutenção dos postos de trabalho ou a continuidade do seu negócio.

Perante tais resultados, urge valorizar o tema da insegurança laboral e do aumento desenfreado da contratação a termo certo e/ou incerto de trabalhadores, devendo aqui ser questionado o papel da gestão de recursos humanos que deve contribuir para a implementação de práticas estratégicas que, de acordo com o contexto da situação atual económica e também organizacional levem em conta as novas preocupações dos trabalhadores. Como defendem Bowen e Ostroff (2004), só um forte sistema de gestão de recursos humanos influencia a percepção e os comportamentos dos trabalhadores, provocando reações emocionais positivas em que a satisfação é uma reação emocional benéfica para as organizações, logo revela-se importante a criação de sistemas de gestão de recursos humanos que fomentem a satisfação laboral.

É bom reforçar que o ser humano trabalhador não é apenas mais um trabalhador, ele é sobretudo uma pessoa, um cidadão, um pai, uma mãe, um filho, um homem ou uma mulher que desempenham outros papéis na sociedade e que o seu comportamento em qualquer dos contextos em que se relaciona é influenciado pela sua personalidade e características pessoais, pelo que, como propuseram Arvey, Renz, Watson e Ferris (1998), as suas emoções geram resultados tanto positivos quanto negativos no trabalho, não podendo ser negligenciados os sentimentos dos trabalhadores, devendo ser-lhes dada oportunidade de comunicar e transmitir os seus anseios e preocupações.

Aquele que começou por ser o único motivo que levaria as empresas a contratar os seus trabalhadores a termo certo e/ou incerto, a justificação legal imposta pelo

Código do Trabalho é, como se verificou, o que menos interessará às empresas do setor da hotelaria, restauração e similares, pois é ponto assente que esta modalidade contratual tem sido usada como um mero “instrumento de política económica” (Marques, 2011). Quanto à política na perspetiva económica, “pretendendo-se atuar sobre os fenómenos, a política consiste na definição das regras para que tal seja conseguido” (Porto, 2002, p. 59); quanto à racionalidade económica “é a racionalidade da mera eficiência pragmática” (Bronze, 2002, pp. 215-216), e um verdadeiro instrumento para fazer face “de modo transitório à mão de obra para responder a aumentos qualitativos ou quantitativos de produção” (Vicente, 2008, p. 172)

Pelo exposto, compreende-se que existem vantagens e desvantagens com a contratação a termo, contudo é importante que o legislador tenha em vista evitar certos abusos, sendo indispensável a proibição do recurso a contratos sucessivos e ainda a sua circunscrição a grupos específicos e bem delimitados na lei, até porque com este estudo foi possível perceber que a tendência pela contratação a termo pode influenciar certos sentimentos dos trabalhadores, entre os quais a constante perceção de insegurança laboral que se traduz no medo de perder o emprego e que por si só poderá afetar o bem-estar dos trabalhadores e da sua organização. E, por conseguinte, verificada aquela influência sobre a perceção de insegurança laboral, poderá não ser benéfica uma maior flexibilização da legislação laboral, mas antes um maior cuidado e rigor na aplicação desta nova contratualidade.

Assim sendo, poder-se-á resumir todo este estudo num pensamento de Amado (2011):

o contrato a prazo não pode, decerto, ser proscrito do nosso ordenamento, mas também não pode ser idolatrado (contrato a prazo igual a paraíso da flexibilidade) ou, sequer, ser concebido como um mecanismo normalmente trivial da constituição da relação de trabalho. (p. 95)

Esta dissertação apresentou algumas **limitações** no seu desenvolvimento. A primeira grande limitação deu-se com o contacto aos empregadores ou gerentes/administradores das empresas, sobretudo porque a maior parte das empresas com os quais se estabeleceu contacto não responderam à solicitação. Perante este obstáculo, dirigimo-nos ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Zona Centro, sediado na cidade de Coimbra, ao que este

nos deu uma longa lista de empresas do setor que tinha inúmeros trabalhadores contratados a termo e aleatoriamente optámos pelas três empresas estudadas.

Uma segunda limitação teve precisamente a ver com a necessidade de abordar um lado mais pessoal e privado da vida dos trabalhadores, dado que estando estes numa relação de subordinação e dependência económica face aos empregadores, não foi fácil colocá-los à vontade perante uma pessoa estranha (entrevistadora-investigadora) e fazê-los expressar os seus verdadeiros medos e receios futuros.

Finalmente, uma limitação do ponto de vista temporal, porque este estudo seria cientificamente mais credível se tivesse sido possível realizar entrevistas em mais empresas do setor da hotelaria, restauração e similares, ou eventualmente, noutros setores de mercado, a fim de compreender se o fenómeno da insegurança laboral está a ser vivido da mesma maneira por trabalhadores de outras áreas de atividade e com outros tipos de contratualidade.

Em termos de **investigação futura**, é verdade que os efeitos (negativos) da insegurança laboral resultam de mudanças económicas estruturais que se têm verificado não só em Portugal, como também praticamente em toda a Europa e noutros países fora da Europa, todavia, dada a evolução que o conceito de empregabilidade tem vindo a sofrer, pode ser estruturante investigar o tema associado também a outras variáveis, tais como o estudo do seu impacto perante as relações pessoais e familiares (com os filhos e companheiros).

Tendo-se revelado o aumento do número de contratados a termo numa população ativa mais jovem, poderá ser fundamental estudar quais os impactos que esta nova tendência contratual terá nas suas famílias e como poderá afetar os relacionamentos amorosos e familiares, bem como os próprios números da taxa de natalidade. Sem dúvida que nos dias que correm a gestão de recursos humanos terá de ser sobretudo uma gestão estratégica, no sentido em que terá de se direccionar para preocupações de bem-estar e satisfação emocional dos trabalhadores nas empresas, procurando demonstrar aos seus responsáveis que as emoções e estados de espírito dos seus trabalhadores poderão refletir-se na produtividade, motivação, absentismo, entre outros vetores organizacionais.

Para além disso, recomenda-se um estudo mais aprofundado dos efeitos negativos da insegurança laboral na saúde dos trabalhadores e seus impactos quanto à conhecida redução da taxa de natalidade, justificada em grande parte pelo sentimento de

instabilidade profissional vivido na atualidade e que não permite à população mais jovem concretizar os seus sonhos e projetos pessoais, precisamente pelo receio de perder os seus empregos num futuro próximo.

Chegado a este ponto, dá-se por concluída esta dissertação de Mestrado, estando convictos de que investigar é contribuir para aprofundar certas problemáticas presentes no nosso mundo e gerar novas reflexões, ou porventura despertar curiosidades para novas investigações, sem qualquer pretensão de encontrar verdades absolutas (porque as não há no campo das ciências sociais).

Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009). *Perspectivas 1 – Novos riscos emergentes para a segurança e saúde no trabalho*. Bilbao, Espanha: Observatório Europeu dos Riscos. (<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications>).
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Amado, J. (2007). O contrato de trabalho entre a presunção legal de laboralidade e o presumível desacerto legislativo. In *Temas Laborais* (vol. II, pp. 9-21). Coimbra: Coimbra Editora.
- Amado, J. (2011). *Contrato de trabalho* (3ª. ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Arvey, R., Renz, G., Watson, T., & Ferris, G. (1998). Emotionality and job performance: Implications for personnel selection. *Research in Human Resource Management*, 16, 103-147.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Ashforth, B., & Humphrey, R. (1995). Emotions in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Becker, B., Huselid, M., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Bell, J. (1997). *Como realizar um projeto de investigação* (3ª. ed.). Lisboa: Gradiva.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing alternative employment to permanent full time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4), 301-318.

- Bilhim, J. (2009). *Gestão estratégica de recursos humanos* (4ª ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Bowen, D., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM – Firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Bronze, P. (2002). *Lições de introdução ao direito*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Büssing, A. (1999) Can control at work and social support moderate psychological consequences of Job insecurity? Results from a quasi experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Canotilho, J. (1998). *Direito constitucional e teoria da constituição* (2ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Canotilho, J., & Moreira V. (2007). *CRP – Constituição da República Portuguesa anotada* (artigos 1.º a 107.º, Vol. I, 4.ª ed. revista). Coimbra: Coimbra Editora.
- CE (2015). *Precários e mal pagos*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Cordeiro, A. (1991). *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1997). A test of job insecurity’s direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), 65-84.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. In: R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *From group to community* (pp. 325-340). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., & Näswall, K. (2008). Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 85-103.
- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Dunlop, J. (1993). *Industrial relations system*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Eden, C., & Ackermann, F. (1998). *Making strategy: The journey of strategic management*. London: SAGE Publications.
- Elst, T. V., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 364-380.
- Ferreira, A. (2007). *Conteúdo e quebra do contrato psicológico e comportamentos individuais de gestão de carreira* (Tese de Doutoramento, Universidade do Minho, Braga, Portugal).
- Ferreira, L. (2011). *Impacto dos incentivos fiscais e parafiscais no apoio ao emprego*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal).
- Furda, J., & Meijman, T. (1992). Druk en dreiging, sturing of stress. In J. Winnubst & M. Schabracq (Eds.), *Handboek Arbeid en Gezondheid Psychologie* (pp. 127-144). Utrecht: Uitgeverij Lemma.
- Gil, A. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (5^a. ed.). São Paulo, SP: Editora Atlas.
- Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do trabalho* (vol I – Relações Individuais de Trabalho). Coimbra: Coimbra Editora.
- Greenberg, J., & Lind, E. (2000). The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application. In C. Cooper, & E. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology. Linking theory with practice* (pp. 72-108). Oxford: Blackwell.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review*, 9(3), 438-448.
- Haarala, S., Lee, N., & Lehto, J. (2010). Flexibility in contract terms and contracting processes. *International Journal of Managing Project in Business*, 3(3), 462-478.

- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752-769.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Larenz, K. (1983). *Metodologia da ciência do direito*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Leite, J. (2004). *Direito do trabalho* (vol I). Coimbra: Serviços de Ação Social da U.C.
- Leite, J. (2006). Contrato de trabalho a prazo: Direito português e direito comunitário. *Questões Laborais*, XIII(27), 1-31.
- Leite, J. (2013). A reforma laboral em Portugal. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, 3(3), 2-37.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non work-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11(3), 251-266.
- Machado, S. (2009). *Contrato de trabalho a termo: A transposição da Diretiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico Português (in) compatibilidades*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Machinsky, P. (2004). *Psicologia organizacional*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.
- Marques, J. (2011). *O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica* (1ª. ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Martinez, P. (2008). *Direito do trabalho* (4ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Martins, A. (1989). *Celebração e cessação do contrato de trabalho*. Lisboa: Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos.
- McElroy, J., Morrow, C., & Rude, S. (2001). Turnover and organizational performance: A comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1294-1299.
- Millward, L., & Brewerton, P. (2000). Psychological contracts: Employee relations for the 21st century. *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 15, 1-63.

- Moltó, M. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en Educación*. Madrid: Editorial EOS.
- Morrow, P., & McElroy, J. (1993). Introduction: Understanding and managing loyalty in a multi-commitment world. *Journal of Business Research*, 26, 1-2.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Nätti, J., Happonen, M., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2005). Job insecurity, temporary work and trade union membership in Finland 1977-2003. In H. De Witte (Ed.), *Job insecurity, union involvement and union activism* (pp. 11-48). Aldershot: Ashgate.
- Northcutt, N., & McCoy, D. (2004). *Interactive qualitative analysis: A systems method for qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- OCDE (2014). *Employment Outlook 2014*. Paris: OCDE.
- Paci, M. (1992). *Il mutamento della struttura sociale in Italia*. Bologna: Il Mulino
- Parker, S., Chmiel, N., & Wall, T. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 289-303.
- Pereira, O. (2004). *Fundamentos de comportamento organizacional* (2ª ed.). Lisboa: Serviço de Educação e Bolsas da Fundação Calouste Gulbenkian.
- Pessi, R. (2009). Il contratto a tempo determinato. *Argomenti di Diritto del Lavoro* (ADL), 2, 297-312.
- Pfeffer, J. (1995). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Boston, MA: Harvard School Press.
- Porto, L. (2002). *Economia: Um texto introdutório*. Coimbra: Almedina.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: De la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-32.
- Punch, F. (2005). *Introduction to social research: Quantitative & qualitative approaches*. London: Sage Publications.
- Quivy, R., & Campenhout L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Ramalho, P. (2001). *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.

- Ramalho, P. (2003). Insegurança ou diminuição do emprego? A rigidez do sistema jurídico português em matéria de cessação do contrato de trabalho e de trabalho atípico. *Estudos de Direito do Trabalho*, *I*, 179-193.
- Ramalho, P. (2006). *Direito do trabalho* (Parte II - Situações Laborais Individuais). Coimbra: Almedina.
- Rego, A. (2003). Empenhamento organizacional e ausência psicológica: Afinal quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, *43*(4), 25-35.
- Reis, J. (2005). Arbitragem dos serviços mínimos e Lei n.º 9/2006. In *Questões Laborais*, *12*(26), 164-193.
- Ribeiro, A. (2013). *Avaliação de riscos: Estimação qualitativa da probabilidade e da gravidade em contexto de risco elevado*. (Dissertação de Mestrado em Gestão da Prevenção de Riscos Laborais, Instituto Superior de Línguas e Administração Leiria, Portugal).
- Robinson, S., Kraatz, M., & Rousseau, D. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, *37*, 137-152.
- Robinson S., & Rousseau, D. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, *15*, 245-259.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 197-217.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D., & Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, *15*, 1-43.
- Schweiger, D., & DeNisi, A. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, *34*, 110-135.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 27-41.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. London: Sage.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, *29*(6), 680-702.

- Souza, J. (1991). Considerações sobre a dissertação de mestrado. *Análise Econômica*, 9(1), 153-165.
- Suwa, Y. (1999). How to regulate the fixed-term work: A trade-off relationship in employment. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 15(2), 175-178.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51, 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: PIE-Peter Lang.
- Thomaz, J. P. C. F. (2005). *O apoio à tomada de decisão na avaliação do desempenho de Pessoas: Contributos para o processo de decisão militar em tempo de Paz*. (Tese de Doutoramento em Engenharia e Gestão Industrial, Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Vicente, J. (2008). *A fuga à relação de trabalho (típica): Em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Weiss, M. (1999). The framework agreement on fixed-term work: A German point of view. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 15, 97-104.
- Xavier, B. L. (1993). *Curso de Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo.

Bibliografia consultada e não referenciada

- Assunção, A. (2003). Uma contribuição ao debate sobre as relações de saúde e trabalho. *Ciência e Saúde Colectiva*, 8(4), 1002-1018.
- Azevedo, M. (2002). *Análise crítica de um artigo de investigação [material de apoio]*. Lisboa: Faculdade de Ciências da UL.

- Baillien, E., & De Witte (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- CÓDIGO DO IVA (Recuperado de: http://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao_fiscal/codigos_tributarios/civa_rep/index_iva.htm)
- CÓDIGO DO TRABALHO (Lei n.º 7/2009, de 12/02, alterada pela Retificação n.º 21/2009, de 18/03; Lei n.º 105/2009, de 14/09; Lei n.º 53/2011, de 14/10; Lei n.º 23/2012, de 25/06; Retificação n.º 38/2012, de 23/07; Lei n.º 47/2012, de 29/08; e Lei n.º 69/2013, de 30/08).
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 19(4), 536-552.
- ESENER (2010). *Inquérito Europeu às empresas sobre riscos emergentes: Relatório de síntese*. Bilbao, Espanha: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener> (consultado em 13/06/2015).
- George, J., & Brief, A. (1996). Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation. In: B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (v. 18, pp. 75-109). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179-194.
- Morón, R. (2000). La regulación comunitaria de la contratación temporal (Comentário a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada). *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienstar Social*, 55, 122-168.
- Nysten, S., Lee, N., & Lehto, J. (2010). Flexibility contract terms and contracting processes. *International Journal of Managing Project in Business*, 3(3), 462-478.
- Sora Miana, B., Gonzalez-Morales, M., Caballer, A., & Peiro, J. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820-831.

Sítios Eletrónicos

http://apespe.onlinemarketing4u.net/admin/documents/userid7_23_02_2010_Novos%20Oriscos%20emergentes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho.pdf

<http://www.gee.min-economia.pt/>

http://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf

<http://www4.seg-social.pt/>