

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA  
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

O TRABALHO TEMPORÁRIO -  
ANÁLISE DA SITUAÇÃO EM PORTUGAL  
ENTRE 2010 E 2017

---

Paul Johannes Leonardus Roothans

Lisboa, Fevereiro de 2021



INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA  
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E  
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

O TRABALHO TEMPORÁRIO -  
ANÁLISE DA SITUAÇÃO EM PORTUGAL  
ENTRE 2010 E 2017

---

Paul Johannes Leonardus Roothans

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Controlo de Gestão e dos Negócios, realizada sob a orientação científica da Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, Professora Coordenadora da área de Gestão.

Constituição do Júri:

Presidente - Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria do Rosário Justino

Arguente - Prof. Doutor Raúl Navas

Vogal - Prof.<sup>a</sup> Doutora Ana Maria Sotomayor

Lisboa, Fevereiro de 2021

## **Agradecimentos**

Quero agradecer ao meu orientador Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, pela disponibilidade concedida, por todo o conhecimento que me transmitiu, pela sua forma de estar interessada, motivante e clara, pelas sugestões e pelos esclarecimentos.

Agradeço também a todo o corpo docente do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa que em muito contribuíram para a minha formação tanto a nível académico como a nível pessoal.

Agradeço ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, nomeadamente aos funcionários que gentilmente se disponibilizaram para esclarecer qualquer dúvida, e conceder toda a informação necessária, que constituem a base de dados para esta tese.

Queria expressar um especial obrigado a minha família pelo apoio incondicional e motivação transmitida ao longo dos anos.

Por fim, queria agradecer a todos os meus amigos que sempre me apoiaram e motivaram neste percurso e por estarem sempre do meu lado.

A todos o meu sincero obrigado.

## Resumo

A presente dissertação pretende estudar o mercado de trabalho temporário em Portugal. Atualmente assiste-se a muitas mudanças socioeconómicas com fortes implicações no funcionamento do mercado como, por exemplo, processos de inovação tecnológica, alterações nos processos produtivos, mudanças das estruturas organizacionais e nos postos de trabalho, uma vez que vivemos numa sociedade onde cada vez mais se procura a flexibilidade.

Deste modo, as empresas têm passado por várias transformações, tendo vindo a alterar o seu modo de funcionamento relativamente as novas formas de contratação de trabalhadores e com estas alterações têm obrigado os cidadãos a adaptar-se a uma nova realidade também muito por culpa da forte crise económico-financeira que houve.

Esta dissertação tem como objetivo compreender o fenómeno do trabalho temporário e de que forma se relaciona com as transformações que têm ocorrido no mercado de trabalho e analisar o crescimento do trabalho temporário em Portugal. Para tal obtiveram-se dados acerca do trabalho temporário entre os anos de 2010 a 2017. Com esta análise pretende-se transmitir e proporcionar um maior entendimento acerca do tema, contribuir para uma melhor compreensão do que é o trabalho temporário, de que forma o trabalho temporário contribui para a estratégia das empresas, quais as vantagens e desvantagens que um trabalhador em regime de trabalho temporário tem e analisar a evolução do trabalho temporário em Portugal no período referido anteriormente.

O estudo permite compreender que um dos fatores de crescimento do trabalho temporário é a flexibilidade que apresenta, pelo que pode ser a solução para as empresas suprirem as suas carências temporárias de recursos humanos.

O trabalho temporário também apresenta vantagens para os trabalhadores (temporários), pois é uma oportunidade para muitos jovens e jovens licenciados entrarem no mercado de trabalho. Para os trabalhadores temporários o trabalho temporário é também uma possibilidade de conhecer diferentes tipos de trabalho adquirindo mais experiências e competências para o futuro.

**Palavra-chave:** Trabalho temporário; empresas de trabalho temporário; flexibilidade; mercado de trabalho.

## **Abstract**

This dissertation intends to study the temporary labor market in Portugal. Currently, we are witnessing many socio-economic changes with strong implications for the functioning of the market, from technological innovation processes, changes in production processes, changes in organizational structures and jobs, since we live in a society where we are looking for more and more flexibility.

In this way, companies have undergone several transformations, having changed their way of working in relation to the new forms of hiring workers and with these changes it has forced citizens to adapt to a new reality also largely because of the strong economic and financial crisis.

This dissertation aims to understand the phenomenon of temporary work and how it is related to the transformations that have occurred in the labor market and to analyze the growth of temporary work. For this purpose, several data were obtained about temporary work in recent years, after carrying out this analysis, it is intended to transmit and provide a greater understanding of the topic, to contribute to a better understanding of what temporary work is, how temporary work contributes. for the strategy of companies, what are the advantages and disadvantages that a temporary worker has and analyze the evolution of temporary work in recent years in Portugal.

The study made it possible to understand that the growth factors of temporary work is the flexibility that it presents and that it is the ideal solution for companies to eliminate temporary shortages.

Temporary work has contributed to companies and temporary workers, as it brings the opportunity for many young people and young graduates to have an easier time entering the job market. For temporary workers, temporary work is also a possibility to get to know different types of work, gaining more experiences and skills for the future.

**Keywords:** Temporary work; Temporary work companies; Flexibility; Labor market;

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Índice .....  | 4  |
| Índice de figuras.....  | 5  |
| Índice de gráficos.....   | 6  |
| Capítulo 1 - Introdução .....   | 7  |
| 1.1. Relevância do tema .....   | 7  |
| 1.2. Objeto da investigação .....   | 7  |
| 1.3. Objetivo geral e objetivos específicos.....  | 8  |
| 1.3.1. Objetivo geral .....   | 8  |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....  | 8  |
| 1.4. Estrutura da dissertação.....  | 9  |
| Capítulo 2 – Enquadramento teórico .....  | 10 |
| 2.1. Transformação do mercado de trabalho .....   | 10 |
| 2.2. Trabalho temporário .....  | 13 |
| 2.1.1. Evolução do trabalho temporário.....   | 14 |
| 2.1.2. Evolução do trabalho temporário em Portugal .....                                  | 16 |
| 2.1.3. Enquadramento jurídico do trabalho temporário .....                                | 17 |
| 2.1.4. Principais vantagens e desvantagens do trabalho temporário.....                    | 24 |
| Capítulo 3 – Metodologia .....  | 29 |
| 3.1. Metodologia utilizada .....  | 29 |
| 3.1.1. Análise documental.....  | 30 |
| Capítulo 4 - Análise e discussão de resultados .....                                      | 32 |
| Capítulo 5 - Conclusões.....  | 45 |
| 5.1. Contributos do estudo .....  | 45 |
| 5.2. Limitações do estudo.....  | 45 |
| 5.3. Sugestões para investigação futura .....   | 46 |
| 5.4. Conclusão final.....   | 47 |
| Referências Bibliográficas .....  | 49 |
| ANEXO I - Empresas de trabalho temporário licenciadas em Portugal.....                    | 53 |
| ANEXO II - Requisitos para criação de uma empresa de trabalho temporário em Portugal..... | 60 |

## **Índice de figuras**

|  |    |
|--|----|
| Figura 2.1 – Relação triangular de trabalho temporário.....              | 12 |
| Figura 2.2 – Distribuição sectorial do trabalho temporário no mundo..... | 25 |

## Índice de gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 4.1 – Número de empresas de trabalho temporário em Portugal .....   | 32 |
| Gráfico 4.2 – Número de contratos de trabalho temporário em Portugal (em milhares)<br>.....                             | 34 |
| Gráfico 4.3 – Número de desempregados <i>versus</i> o número de contratos de trabalho<br>temporário (em milhares) ..... | 34 |
| Gráfico 4.4 – Coeficiente de Correlação de Pearson.....   | 35 |
| Gráfico 4.5 – Número de trabalhadores temporários (em milhares) .....   | 36 |
| Gráfico 4.6 – Rácio de contratos por trabalhador .....  | 37 |
| Gráfico 4.7 – Duração média dos contratos de trabalho .....   | 38 |
| Gráfico 4.8 – Número médio e grupo etário dos trabalhadores temporários .....   | 40 |
| Gráfico 4.9 – Nível de escolaridade no trabalho temporário (percentagem) .....  | 41 |
| Gráfico 4.10 – Trabalho temporário por setores de atividade (milhares) .....  | 42 |
| Gráfico 4.11 – Remunerações médias dos trabalhadores temporários (Euros) .....  | 43 |

# Capítulo 1 - Introdução

## 1.1. Relevância do tema

Atualmente assiste-se a muitas mudanças socioeconómicas com fortes implicações no funcionamento do mercado, em particular do mercado de trabalho. Este mercado tem passado por várias transformações, desde processos de inovação tecnológica, alterações nos processos produtivos, mudanças das estruturas organizacionais e nos postos de trabalho, assim como na gestão de recursos humanos.

A temática do trabalho temporário, como uma forma de transformação do mercado de trabalho, é bastante atual e presente na sociedade e na vida das organizações. Assim sendo, torna-se necessário um conhecimento mais aprofundado sobre o trabalho temporário, pois é nos dias de hoje um método de contratação muito usado em Portugal.

Por outro lado, este tema revela-se importante, porque ainda não há muita investigação sobre o mesmo, sobretudo aplicada a empresas portuguesas. Deste modo, afigura-se ser um tema relevante e atual, uma vez que visa perceber em que sentido está a evoluir o mercado de trabalho em Portugal, o porquê das empresas estarem a optar mais pelo trabalho temporário em vez de utilizar os métodos tradicionais de recrutamento e seleção, e as vantagens e desvantagens que traz para as empresas e para os trabalhadores.

A presente investigação visa dar um contributo para as empresas de trabalho temporário, ou seja, com esta investigação pretende-se transmitir e proporcionar um maior entendimento acerca do funcionamento deste método, contribuir para uma melhor compreensão do que é o trabalho temporário e evolução que o mesmo tem tido nos últimos anos em Portugal.

## 1.2. Objeto da investigação

A investigação terá como objeto de análise as empresas de trabalho temporário em Portugal, sendo que esta investigação visa contribuir para uma melhor compreensão do que é o trabalho temporário, de que forma o trabalho temporário contribui para as empresas que o utilizam e a evolução que o trabalho temporário teve em Portugal entre 2010 e 2017.

Face ao exposto, as questões de investigação são as seguintes:

Questão de investigação 1 – Quais os motivos pelos quais o trabalho temporário está em crescimento no mercado de trabalho?

Questão de investigação 2 - Quais são os contributos que o trabalho temporário traz as empresas e para os trabalhadores?

### **1.3. Objetivo geral e objetivos específicos**

#### **1.3.1. Objetivo geral**

O objetivo desta investigação consiste em analisar as empresas de trabalho temporário em Portugal, de modo a compreender o fenómeno do trabalho temporário e de que forma se relaciona com as transformações que têm ocorrido a nível económico, analisar as transformações existentes no mercado de trabalho e a evolução deste tipo de contratação.

Com esta investigação pretende-se contribuir para uma melhor compreensão da temática do trabalho temporário, designadamente investigar de que forma o trabalho temporário contribui para a estratégia da empresa e proporciona um maior entendimento acerca do funcionamento, perceber o porquê das empresas optarem por este método de contratação, e quais as vantagens e desvantagens que traz para as empresas e para os trabalhadores.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Esta investigação visa analisar as transformações no mercado de trabalho e a evolução do trabalho temporário em Portugal entre 2010 e 2017. Tendo em conta o objetivo geral desta investigação, de forma mais detalhada apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar as transformações no mercado de trabalho;
- Identificar e analisar a evolução do trabalho temporário;
- Identificar as razões que presidem a este tipo de contratação;
- Caracterizar o tipo de empresas que recorrem a este tipo de contratação (dimensão e setor de atividade); e

- Identificar as vantagens e desvantagens que este método traz para as empresas e para os trabalhadores.

#### **1.4. Estrutura da dissertação**

De seguida é apresentada a estrutura deste relatório, descrevendo sucintamente o conteúdo de cada capítulo.

No capítulo dois é apresentado o enquadramento teórico, que está dividida por alguns subpontos, sendo que em primeiro lugar é apresentada a descrição sobre a transformação do mercado de trabalho. De seguida é feita uma explicação sobre o trabalho temporário, quando é usado e a relação que existe entre o trabalhador, empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora. Nos restantes pontos é descrita a evolução do trabalho temporário no mundo, bem como em Portugal, desde a sua origem até aos tempos atuais. É ainda feita uma explicação do enquadramento jurídico do trabalho temporário em Portugal. Por último é feita uma descrição sobre as vantagens e desvantagens do trabalho temporário.

No capítulo três é apresentada e explicada a metodologia utilizada no estudo, designadamente a análise documental e a forma de tratamentos de dados.

No capítulo quatro é feita uma análise dos dados e a discussão dos resultados obtidos de modo a que se consiga responder ao objeto do estudo.

Por fim, o capítulo cinco é o capítulo das conclusões, onde se descreve o contributo do estudo, as limitações que foram encontradas ao longo do estudo, algumas sugestões para investigações futuras e, por fim, é apresentada a conclusão final do estudo.

## Capítulo 2 – Enquadramento teórico

### 2.1. Transformação do mercado de trabalho

O mercado de trabalho nas últimas décadas tem atravessado grandes mudanças, devido à globalização, ao aparecimento de novas tecnologias de informação e comunicação, e à alteração nos processos produtivos, nas estruturas organizacionais e nos postos de trabalho, o que gerou um aumento de competitividade, obrigando as organizações a refletir sobre as suas estratégias e as suas práticas de gestão de recursos humanos. Segundo Doeringer e Piore (1971), para se compreender o mercado de trabalho é necessário observar e analisar as empresas, pois são elas o ponto-chave da oferta de emprego e são as empresas que definem o perfil de trabalhadores que contratam e as políticas de gestão de recursos humanos que pretendem implementar.

Com estas novas alterações no mercado de trabalho, a gestão de recursos humanos tem que redefinir as qualificações, habilitações, conhecimentos e competências de modo a se adaptarem ao novo processo produtivo. Atualmente com a transformação do mercado de trabalho, cada vez mais as organizações, para fazerem face aos novos desafios competitivos, têm de recorrer a formas flexíveis, mas que conduzem a uma incerteza de uma permanência duradora no emprego, e uma incerteza a nível da estabilidade e segurança da vida pessoal e profissional dos trabalhadores. Deste modo, no mercado de trabalho atual o trabalhador deve estar preparado para constantes pressões de modo a gerar lucros, produtividade e inovação. As formas de trabalho mais usuais que conduzem a estas incertezas são o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário.

O mercado de trabalho tem estado a evoluir e de acordo com a Comissão Europeia, que publicou a edição de 2018 do relatório anual sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa referente a 2017, o número de pessoas no mercado de trabalho aumentou em mais de três milhões e meio em comparação a 2016. Esta evolução positiva do mercado de trabalho é visível na diminuição do nível da pobreza e no aumento dos rendimentos, sendo que o nível de pobreza desde 2012 afeta menos 16 milhões de pessoas. No relatório referido anteriormente, também é visível que a automatização não leva necessariamente ao desaparecimento de postos de trabalho, como acontece em alguns países onde já existe muito trabalho automatizado. Antes pelo contrário, esses mesmos países são aqueles que apresentam menores taxas de

desemprego. Contudo, existe a preocupação de no futuro as tecnologias irem substituir por completo as tarefas mais rotineiras e de baixa qualificação, bem como os trabalhos tradicionais, estando estes mais propícios à automatização. A adaptação a esta evolução do mundo do trabalho passa por uma melhor educação, melhorar as competências e a aprendizagem ao longo da vida e por garantir que as instituições do mercado de trabalho estão em condições de cumprir a sua missão, garantindo a todos os trabalhadores os direitos básicos, pois só deste modo a economia e o mercado de trabalho podem ser potenciados pela evolução tecnológica.

O mercado de trabalho associa aqueles que oferecem trabalho àqueles que o procuram, em um sistema típico de mercado onde se negocia a fim de determinar os preços e as quantidades a transacionar. Nesse sentido a lei da oferta e da procura é talvez a característica mais marcante das relações económicas, em especial no mercado de trabalho. O seu estudo procura perceber e prever os fenómenos de interação entre estes dois grupos tendo em conta a situação económica e social do país, região ou cidade.

No caso do mercado de trabalho a grande procura por empregos que ofereçam melhores salários e reconhecimento faz com que esse mercado se torne altamente competitivo, uma vez que a cada vaga de emprego oferecida, muitos candidatos apresentarão os pré-requisitos mínimos exigidos. Deste modo, pode-se dizer que não existe equilíbrio entre a oferta e a procura e ocorre uma saturação do mercado, onde existe demasiada procura para a escassa oferta de emprego com essas características.

Para melhor compreender o funcionamento do mercado de trabalho vai-se proceder a uma breve caracterização das teorias sobre o mercado de trabalho e que explicam, segundo várias perspetivas, a diferença entre a oferta e procura de emprego.

Uma das perspetivas tradicionais é a teoria neoclássica, que surge no final do século XIX. Para os neoclássicos o mercado de trabalho funciona como qualquer mercado de bens e serviços (Alves, 2008). O empregador compra trabalho como uma mercadoria normal e o trabalhador vende o tempo de trabalho, como moeda de troca, mediante um preço, que é o salário, salário esse que é definido mediante a relação entre a oferta e a procura, partindo do pressuposto de uma concorrência perfeita, num mercado homogéneo e transparente. Para os neoclássicos, o desemprego, a existir, é voluntário e não existe barreira à mobilidade profissional nas diferentes regiões. Segundo Alves (2008), o desemprego é passível de ser atribuído ao desrespeito pelas regras do

mercado por parte dos agentes económicos, como é o caso das exigências salariais excessivas, o demasiado poder das organizações sindicais ou a intervenção dos poderes públicos.

Por outro lado, temos a teoria marxista, que tem como princípios uma relação de predomínio do capital sobre o trabalho, onde não existe independência entre oferta e procura. Nesta teoria o salário não é a moeda de troca, porque não é entendido como o preço do trabalho, mas sim como o custo da reprodução da mão-de-obra.

Nos anos 60 do século passado, ao estudar o efeito de variáveis como, entre outras, o tipo de empresa, a origem social dos trabalhadores, o género e os sindicatos, levou ao surgimento de uma nova teoria: a teoria da segmentação.

Segundo a teoria de segmentação, de acordo com Oliveira (1998), a empresa tem um lugar como agente ativo na segmentação do mercado através das opções de organização e divisão do trabalho em fileiras de inserção, globalmente funcionais, de acordo com o seu mercado de produtos, isto é, a junção entre a oferta e a procura depende da estratégia de gestão dos recursos humanos das empresas. Para esta teoria a oferta e procura dependem fortemente das empresas, das suas estratégias de gestão dos recursos humanos, existindo um mercado mais estável, que oferece boas condições, formação e possibilidades de desenvolvimento da carreira aos seus trabalhadores.

Outra teoria importante do mercado de trabalho é a teoria do capital humano, desenvolvida nos anos de 1980, que assenta os seus pressupostos na existência de heterogeneidade da oferta de trabalho e na diferença de qualificações dos trabalhadores (Oliveira, 1998). Esta teoria tem como pressupostos a importância do investimento dos trabalhadores nas suas qualificações, de modo a adquirirem competências e perceberem o funcionamento do mercado de trabalho. De acordo com Oliveira (1998) nem sempre o investimento nas qualificações se traduz num melhor trabalho e/ou salário. Exemplo disso são os indivíduos com o mesmo grau de escolaridade, que podem ter níveis de produtividade diferentes na empresa.

Pode-se verificar que as teorias apresentadas defendem diferentes perspetivas: na teoria neoclássica a regulação é o resultado da relação entre oferta e procura; na teoria marxista existe uma sobreposição do capital sobre o trabalho; nas teorias de segmentação, quem domina na maioria são as empresas, sendo elas que definem as

estratégias e políticas de recursos humanos; e, por fim, a teoria do capital humano valoriza mais a formação, presumindo que daí resultam as diferenças salariais, assim como a maior ou menor produtividade individual e, conseqüentemente, o crescimento económico.

## 2.2. Trabalho temporário

Segundo o Decreto-lei n.º 19/2007, de 22 de maio (que revoga o Decreto-lei n.º 358/1989, de 17 de outubro) o trabalho temporário é a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora. Por outras palavras, o trabalho temporário caracteriza-se por uma relação triangular entre a empresa utilizadora do trabalho temporário, a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Nesta relação a empresa de trabalho temporário contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador temporário, colocando-o a prestar a sua atividade numa outra empresa utilizadora do trabalho temporário, que o recebe e exerce, de uma forma delegada, os poderes de autoridade e direção (Figura 2.1). O trabalho temporário é usado em substituições por baixa ou férias, projetos com carácter temporal limitado até ao limite de um ano, acréscimos temporários/picos de produção, atividades sazonais e tarefas pontuais. O perfil dos trabalhadores temporários varia de um país para outro, mas, geralmente, são na sua maioria jovens (Bronstein, 1991).

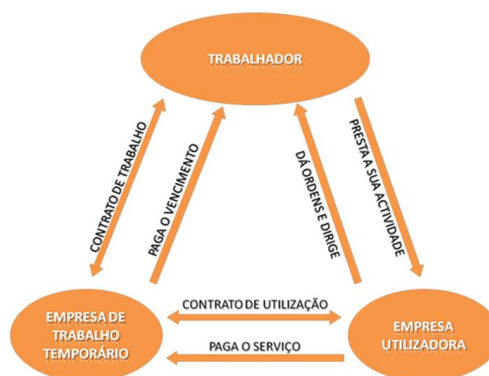


Figura 2.1 – Relação triangular de trabalho temporário

Fonte <http://www.flexichallenge.pt/trabalho-temporario/>

### **2.1.1. Evolução do trabalho temporário**

Este tema tem causado algumas divergências uma vez que não se pode afirmar com toda a certeza onde e quando surgiu o trabalho temporário, pois há autores que defendem ter sido nos Estados Unidos da América e outros defendem que a criação das empresas de trabalho temporário ocorreu em Inglaterra. No entanto, pode-se afirmar que foi no período que decorreu entre a primeira e a segunda grande guerra que surgiram as primeiras empresas de cedência de mão-de-obra. Uma das primeiras empresas de trabalho temporário surgiu em 1948 nos Estados Unidos da América: é a empresa Manpower, detida por dois advogados. Posteriormente este modelo de empresa foi importado para a Europa como uma resposta à necessidade do aumento da mão-de-obra para a reconstrução dos países afetados pela segunda grande guerra. A Manpower viria a expandir-se internacionalmente difundindo desta forma este método de contrato de trabalho, sendo que hoje é uma das empresas deste sector mais prestigiadas a nível internacional.

Embora as empresas de trabalho temporário, nas economias mais desenvolvidas, tenham aparecido na década de 50 do século passado, só na década de 80, com o aumento da oferta e procura de trabalho temporário, é que surge a necessidade de regulamentação das empresas de trabalho temporário. Em Portugal o trabalho temporário foi autorizado e legalizado em 1962, tendo sido a empresa Manpower a primeira a surgir no mercado de trabalho temporário em Portugal.

Segundo Torcka (2004) o número de trabalhadores temporários tem vindo a aumentar, tanto nos Estados Unidos da América como na Europa. O motivo para este aumento é o facto de neste momento as empresas de trabalho temporário estarem relacionadas com situações de maior flexibilidade e menores responsabilidades do gestor de recursos humanos e da empresa, pois permite reduzir o tempo que tinha de ser gasto nos processos de recrutamento e seleção.

Para Centeno *et al.* (2001) o crescimento deve-se ao facto de haver uma maior flexibilidade do volume de trabalho, sendo que é possível para a empresa aumentar ou diminuir este volume consoante as flutuações da procura. Este crescimento também se deve ao aparecimento de empresas multinacionais, pois uma empresa de trabalho temporário requer um grande investimento, devido às exigências feitas pelas autoridades, e também por o mercado ser cada vez mais exigente, pelo que uma empresa de trabalho temporário deve desenvolver as capacidades necessárias, ajudá-

los na definição das suas necessidades, entrevistá-las, testá-las e muitas vezes dar formação aos seus trabalhadores temporários.

Segundo Purcell *et al.* (2004), os motivos que levam as empresas a contratarem os serviços de uma empresa de trabalho temporário estão relacionados com a necessidade de substituição de pessoal, a curto prazo, provocado por ausências dos seus trabalhadores como, por exemplo, licenças de maternidade.

Os motivos para as empresas contratarem os serviços de uma empresa de trabalho temporário estão relacionados com a poupança de custos, aumento da concorrência global, obtenção de mais flexibilidade, aparecimento de novas tecnologias e a necessidade de conseguir seguir um mercado que está em constante mudança, mas também devido à legislação do trabalho que é complexa (Connel & Burgess, 2006).

De acordo com a Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT, 2016) na última década o número de trabalhadores temporários aumentou significativamente, devido à progressiva liberalização do mercado de trabalho. O mercado do trabalho temporário europeu continua a crescer, de acordo com o indicador de atividade de trabalho temporário europeu que fornece uma média ponderada de 11 países europeus (Alemanha, Holanda, Dinamarca, República Checa, Itália, Finlândia, Noruega, Áustria, Bélgica, França e a Polónia), representando mais de dois terços do mercado europeu.

Atualmente, de acordo com os dados do Eurostat, Portugal é o quarto país da União Europeia com mais trabalhadores temporários, onde 21,5% da população está empregada neste regime, apenas superado pelo Montenegro (29,5%), Espanha (26,4%) e Polónia (25,8%), bem acima da média europeia que se situa nos 13,2%. O trabalho temporário está sobretudo concentrado em pequenas e médias empresas e a maioria dos trabalhadores são jovens e do sexo masculino. De acordo com o relatório “Global Employment Trends for Youth 2012” da unidade de tendências de emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “na União Europeia constatamos que os trabalhos temporários ou os contratos a prazo são muito comuns entre os mais jovens, mais do que entre a população adulta”. Um estudo efetuado pela OIT em 2012 afirma que “o recurso a trabalhos temporários entre jovens quase duplicou desde o início da crise económico-financeira, e este aumento tem sido particularmente visível nos países europeus mais afetados pela crise, como é o caso de Portugal”, sendo que

quase metade dos trabalhadores temporários jovens são estudantes. De acordo com o mesmo estudo, Portugal é um dos países onde mais aumentou o trabalho temporário entre os jovens, afirmando-se que a maior preocupação é de os jovens olharem para o trabalho temporário como a única forma de conseguirem entrar no mercado de trabalho.

Atualmente, o trabalho temporário é bastante relevante para o desenvolvimento económico dos diversos sectores de atividade, onde a relação laboral flexível entre o trabalhador e o empregador gera um fator de competitividade para a empresa, sendo que esta competitividade resulta em benefícios para o mercado de trabalho. O trabalho temporário permite para a empresa e para o empregador uma maior flexibilidade no mercado laboral, representando frequentemente para os jovens ou recém-licenciados a única forma de entrarem no mercado de trabalho.

### **2.1.2. Evolução do trabalho temporário em Portugal**

Em Portugal o trabalho temporário surge com o aparecimento da primeira empresa de trabalho temporário, a Manpower, que com a sua entrada em Portugal obrigou a que existisse uma negociação com o Estado Português, para a sua legalização e autorização. Esta negociação teve início em 1960 e terminou em 1962 dando origem à primeira empresa de trabalho temporário em Portugal, que iniciou a sua atividade em novembro do mesmo ano, sendo o trabalho temporário, a partir deste momento, legalizado e autorizado em Portugal (Centeno *et al.*, 2001).

Em Portugal surgiram, até 1974, mais quatro empresas de trabalho temporário, mas foram encerradas nesse mesmo ano em que foram formadas, permanecendo então, entre 1975 e 1979, apenas a Manpower a operar no mercado português nesta área.

Só depois desta altura começaram a surgir mais empresas de trabalho temporário, mas devido à falta de legislação sobre o trabalho temporário, estas empresas foram crescendo de uma forma marginal. Devido a estas situações o Parlamento Europeu aconselhou o desenvolvimento de diretivas para evitar os excessos cometidos por tais empresas. Com isto, surgiu em 1989 a Associação Portuguesa de Empresas de Trabalho Temporário (APETT). Após a criação da APETT surge uma legislação com a finalidade de tornar clara esta nova forma de trabalho e assegurar a proteção social

dos trabalhadores temporários, especificando também as remunerações devidas aos trabalhadores temporários e a implementação de regras sobre diversos contratos de trabalho (Centeno *et al.*, 2001).

Em Portugal o trabalho temporário é visto com uma conotação negativa, sendo o trabalhador temporário muitas vezes visto como um trabalhador inferior. No entanto, esta tendência está a diminuir, em virtude da sociedade está a começar a mudar de opinião, pois já não considera o trabalho temporário como algo instável e precário, mas como uma oportunidade, por ser uma solução imediata de entrada rápida no mercado de trabalho, e que poderá mais tarde permitir a entrada direta do trabalhador na empresa (Pina e Cunha *et al.*, 2010).

De acordo com o estudo da Informa D&B sobre o setor do trabalho temporário, em Portugal a faturação das empresas de trabalho temporário cresceu 6,1% em 2018, bem como o número de trabalhadores que também tem vindo a aumentar, o que prolonga a tendência crescente que se tem verificado nos anos anteriores. Este crescimento pode ser imputado ao aumento da atividade empresarial, resultando numa diminuição do desemprego.

### **2.1.3. Enquadramento jurídico do trabalho temporário**

Relativamente à formalização do trabalho temporário, em Portugal existem algumas leis e decretos-lei que definem a utilização do trabalho temporário. No entanto, foram durante os anos constantemente alterados, desde o início da regulamentação, de modo a garantir a proteção dos trabalhadores temporários e o controlo de utilização do trabalho temporário.

Em Portugal, o trabalho temporário passa a ser regulamentado em 1989 pelo Decreto-lei n.º 358/89, de 17 de outubro, tornando legal a contratação de trabalhadores temporários. Este Decreto-lei tem como objetivo garantir a proteção social dos trabalhadores, o controlo do trabalho e da atividade das empresas de trabalho temporário.

Atualmente recai sobre as empresas de trabalho temporário uma maior fiscalização, de modo a que esteja tudo legal e que seja também mais seguro para o utilizador. Só uma

empresa de trabalho temporário é que pode praticar esta modalidade contratual, de forma a garantir todos os direitos fundamentais e de dignidade do trabalhador. Com o aparecimento de legislação sobre esta matéria, esta modalidade contratual é estritamente proibida sem que seja levada a cabo por uma empresa de trabalho temporário, o que vem evitar a existência de uma série de discriminações, como condições de trabalho precárias, com salários injustos, e sem acesso a medicina e segurança do trabalho.

No regime jurídico português o primeiro diploma de regulamentação desta atividade foi o Decreto-lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, revogado pela Lei 19/2007, de 22 de Maio, que apresenta a definição de alguns conceitos que compõem o trabalho temporário, nomeadamente: trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora ou cliente, contrato de trabalho temporário e contrato de utilização de trabalho temporário.

Definindo cada um destes conceitos,

- O trabalhador temporário é aquele que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a atividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário, constituindo-se, assim, um contrato de trabalho triangular entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador e a empresa utilizadora;
- A empresa de trabalho temporário é definida como a pessoa singular ou coletiva que tem como atividade principal a cedência temporária de trabalhadores ou prestação de serviços a uma empresa utilizadora, isto é, empresa cliente da empresa de trabalho temporário;
- A empresa utilizadora ou cliente é a pessoa singular ou coletiva, que utiliza os serviços prestados por um ou mais trabalhadores sob a sua autoridade e direção, sendo esses trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário;
- O contrato de trabalho temporário é definido como o contrato assinado entre a empresa de trabalho temporário e um trabalhador, através do qual este se obriga, mediante determinada remuneração, a prestar os seus serviços, o seu trabalho, a uma empresa utilizadora; e

- O contrato de utilização de trabalho temporário é o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e uma empresa utilizadora, pela qual se obriga a ceder trabalhadores para prestação de determinado serviço.

O Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, revogado pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, regula no artigo 1.º, o “regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário”. Este Decreto-lei estabelece os requisitos legais que são necessários para a empresa de trabalho temporário poder exercer a sua atividade e tem como objeto, de acordo com o artigo 3.º, a atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, podendo, ainda, desenvolver atividades de seleção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

Os requisitos legais para obter a licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário encontram-se previstos no artigo 5.º do referido Decreto-lei, sendo estes: “a) Idoneidade; b) Estrutura organizativa adequada; c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social; d) Denominação social de pessoa singular ou coletiva com a designação «trabalho temporário»; e) Constituição de caução, nos termos do disposto no artigo 7.º”.

A caução prevista no artigo 7.º é constituída a favor do serviço público de emprego, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP). A caução para o exercício da atividade de trabalho temporário é calculada através de 100 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor.

De acordo com o artigo 7.º n.º 2 e n.º 4 a caução deve ser atualizada anualmente até ao final do primeiro trimestre ou até 30 dias após a publicação do diploma que determine a alteração ao valor da retribuição mínima mensal garantida, e deve ser atualizada por referência ao montante da retribuição mínima mensal garantida fixado para cada ano e em conformidade com a dimensão da empresa de trabalho temporário.

A dimensão da empresa de trabalho temporário é definida, tal como estipulado no n.º 3 do artigo 7.º, em função do número médio de trabalhadores temporários ao serviço no ano anterior, de acordo com os seguintes escalões: se for até 100 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a 100 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor; se

a empresa tiver entre 101 e 200 trabalhadores o valor a aplicar na fórmula deverá ser de 150 meses de retribuição mensal garantida; se a empresa tiver entre 201 e 300 trabalhadores deverá ser de 200 meses de retribuição mensal garantida; e se a empresa tiver mais de 300 trabalhadores o valor a considerar será o de 300 meses de retribuição mensal garantida.

De acordo com o artigo 8.º o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário está sujeito à emissão de licença, que deve constar de alvará numerado. Por este motivo o IEFP tem o registo das empresas de trabalho temporário que estejam licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade, caducidade ou cessação da licença ou aplicação de sanção acessória, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número de alvará, ao qual todas as empresas têm acesso.

As empresas de trabalho temporário apresentam alguns deveres de acordo com o artigo 9.º. Assim, a empresa de trabalho temporário terá de, no prazo de 15 dias, comunicar ao IEFP as alterações respeitantes a: “Domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da atividade; Identificação dos administradores, sócios, gerentes ou membros da Direcção; Objeto da respetiva atividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria”. Deve ainda incluir em todos os contratos de toda a sua atividade externa o número e a data do alvará de licença para o exercício da atividade, bem como comunicar semestralmente (até aos dias 15 de janeiro e 15 de julho) a relação completa dos trabalhadores.

De acordo com o Código do Trabalho existem dois contratos distintos no trabalho temporário: o contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário; e o contrato de utilização de trabalho temporário, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador.

O contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário poderá ser realizado de duas formas: através de um contrato de trabalho temporário, em que o trabalhador é contratado a termo para ser cedido a utilizadores/empresas clientes, mantendo-se, no entanto, vinculado à empresa de trabalho temporário (artigo 172.º alínea a) do Código do Trabalho); e através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, em que o trabalhador é contratado sem termo (por tempo indeterminado) para ser cedido a vários

utilizadores, mantendo-se, tal como no caso anterior, vinculado à empresa de trabalho temporário (artigo 172.º alínea b) do Código do Trabalho).

Em relação à utilização do trabalho temporário, o artigo 175º refere que o contrato de utilização de trabalho temporário pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, ou seja,

a) substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento; c) substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; d) substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; e) atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) acréscimo excecional de atividade da empresa; g) execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

O contrato de trabalho temporário também pode ser celebrado em situações como a vacatura de posto de trabalho, quando decorra um processo de recrutamento para o seu preenchimento, quando ocorra uma necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada pela variação da atividade durante dias ou partes de dia, quando ocorre uma necessidade de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia e em situações em que esteja a decorrer um projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

O nº 4 e o nº 5 do artigo 175º referem ainda que não é permitida a utilização de trabalhador temporário nos postos em que o trabalho seja considerado perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional, e também não é permitido para a satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

O Código do Trabalho refere ainda que são nulos os contratos de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária celebrados por uma empresa de

trabalho temporário que não possua a respetiva licença, e pelo qual uma cede a outra um trabalhador para que seja posteriormente cedido a um terceiro.

De acordo com o artigo 177º do Código de Trabalho (que aborda as questões do formalismo do contrato de utilização do trabalho temporário), o contrato deve conter de forma escrita as seguintes informações:

- Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, número de contribuinte e de segurança social e, relativamente à empresa de trabalho temporário, o respetivo número e data do alvará da licença;
- O motivo justificativo da necessidade de um trabalhador temporário;
- Caracterização do posto de trabalho, local e período normal de trabalho;
- Retribuição dos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções;
- Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- Início e duração certa ou incerta do contrato; e
- Data da celebração do contrato.

Deve ainda anexar-se ao contrato a cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que engloba o trabalhador temporário.

O contrato de trabalho temporário irá ser nulo se não contiver o motivo justificativo expreso, considerando-se o trabalho prestado ao utilizador em regime de contrato sem termo.

A duração do contrato de utilização de trabalho temporário não pode exceder o tempo relativo à causa justificativa do mesmo, nem o limite de dois anos. Contudo, se o motivo justificativo for o da vacatura de posto de trabalho ou o acréscimo excecional de atividade da empresa, a duração máxima só poderá ser de, respetivamente, 6 ou 12 meses, de acordo com o artigo 178º do Código de Trabalho.

O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização, sendo que o contrato é nulo quando se violam os termos atrás referidos, pelo que se considera que o trabalho efetuado em execução do contrato prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo de acordo com o artigo 180º do Código de Trabalho.

No caso do contrato de trabalho temporário o formalismo é muito similar ao do contrato de utilização do trabalho temporário, ou seja, deve conter os seguintes elementos:

- A identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, e o respetivo número e data do alvará da licença;
- O motivo justificativo do contrato, bem como a atividade contratada;
- Local e período normal de trabalho;
- Retribuição;
- Data de início do trabalho;
- Termo do contrato; e
- Data da celebração do contrato.

Na falta do contrato escrito ou na falta ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato a termo, de acordo com o artigo 181º do Código de Trabalho.

A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a duração do contrato de utilização: a termo certo pode ser celebrado por período inferior a seis meses e pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo; se o contrato contiver renovações não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respetivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de atividade da empresa.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, de acordo com o artigo 183º do Código de Trabalho, está sujeito a forma escrita e o contrato deve conter identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário; menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores; atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções; e retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185º do Código de Trabalho.

Um exemplar do contrato fica com o trabalhador e na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas nas alíneas b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º, de acordo com o n.º 2 e n.º 3 respetivamente, do artigo 183.º do Código de Trabalho.

O trabalhador temporário pode ser cedido a mais do que um utilizador, desde que não tenha um contrato por tempo indeterminado para cedência temporária. Durante a cedência está sujeito ao regime aplicável ao utilizador, no modo de prestação, lugar, na duração e na segurança e saúde do trabalho. Quanto ao horário de trabalho cabe ao utilizador elaborá-lo e também de marcar o período das férias, de acordo com o n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do artigo 185.º do Código de Trabalho.

Os trabalhadores têm direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito, bem como tem direito à retribuição mínima do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de acordo com o artigo 186.º do Código de Trabalho.

Relativamente à segurança e saúde do trabalhador temporário, de acordo com o artigo 186.º, o trabalhador tem direito à mesma, beneficiando do mesmo objeto de saúde e segurança que os demais trabalhadores da empresa, e a empresa deverá assegurar formação suficiente e adequada ao posto que vai exercer.

De acordo com o artigo 187.º do Código de Trabalho a empresa de trabalho temporário deve sempre garantir a formação profissional do trabalhador temporário contratado, sempre que a duração seja superior a três meses, e a formação deverá ser no mínimo de oito horas de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º do Código de Trabalho. A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia pela formação profissional que tenha tido, sendo que, em caso de violação, pode ser aplicada à empresa de trabalho temporário uma sanção acessória de suspensão temporária do exercício da atividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

#### **2.1.4. Principais vantagens e desvantagens do trabalho temporário**

A classificação de uma determinada situação como sendo vantajosa ou desvantajosa, depende muito da situação em si mesma e do motivo pelo qual, quer a empresa quer o

trabalhador, recorrem ao trabalho temporário, estado assim sempre dependentes das relações existentes entre os três intervenientes (trabalhador, empresa de trabalho temporário e empresa utilizadora). Estas formas flexíveis de trabalho são muitas vezes equívocas, comportando riscos e oportunidades, dado que tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os trabalhadores, para as empresas utilizadoras, bem como para as empresas de trabalho temporário (Kovacs, 2004).

Os autores não são consensuais no que concerne às vantagens e desvantagens do trabalho temporário. Alguns autores, como Lenz (1996), defendem que existem inúmeras vantagens tanto para os trabalhadores como para empregadores, sendo que a maior vantagem é flexibilidade, ao contribuir para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho, ao possibilitar o desenvolvimento de competências através do desempenho de diferentes tarefas, bem como em contratar trabalhadores temporários durante períodos de procura elevada e a dispensa de trabalhadores nos momentos de quebra da procura.

A flexibilização é uma das principais das vantagens do trabalho temporário, o que permite ajustar a necessidade de trabalho às necessidades do mercado. Se uma empresa possui uma necessidade de trabalho permanente torna-se ineficaz quando surge uma diminuição da procura dos serviços da empresa, pelo que se irá tornar excessivo o número de trabalhadores em comparação com a quantidade de trabalho (Gomes *et al.*, 2010).

Também Storrie (2002) aponta a flexibilidade como a principal vantagem que as empresas utilizadoras têm ao utilizar os serviços de uma empresa de trabalho temporário, pois recorrem a mão-de-obra adicional somente quando necessário, sem quaisquer custos de ajustamento.

Carvalho (2017), defende que o trabalho temporário permite uma maior flexibilidade do mercado trabalho, quer para as empresas como para os trabalhadores, para os trabalhadores jovens ou recém-licenciados é muitas vezes a única possibilidade de entrarem no mercado de trabalho.

De acordo com o relatório da CIETT (2018) o trabalho temporário ajuda os mercados de trabalho a se adaptarem aos ciclos económicos devido à sua flexibilidade. O trabalho temporário responde muito mais rápido às mudanças na economia do que outras formas de trabalho, o que contribui para a redução do desemprego, servindo

para entrada no mercado de trabalho e contribuindo para uma constante atualização de competências dos trabalhadores. De igual forma, com o trabalho temporário os trabalhadores ganham também experiência profissional e fortalecem o seu currículo.

No relatório da CIETT (2018) também é evidenciado que uma das grandes vantagens do trabalho temporário é que permite uma adaptação em todos os diferentes setores, em que empresas de diversas origens contratam funcionários para cumprir vários tipos de tarefas, para um determinado tempo. De salientar que a maior parte do trabalho temporário é efetuado no setor de serviços, sendo que mais de 40 % dos trabalhadores temporários encontram-se no sector de serviços (Figura 2.2).

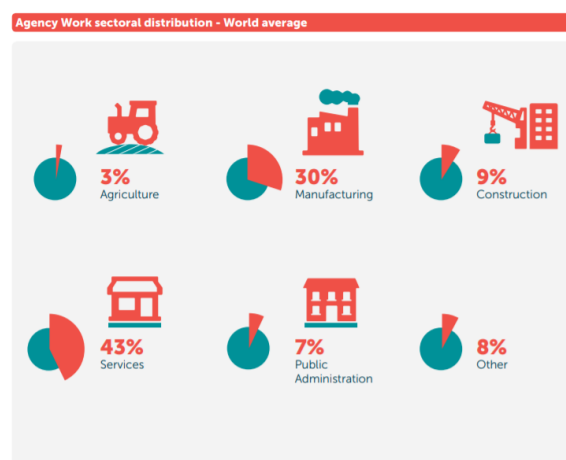


Figura 2.2 – Distribuição sectorial do trabalho temporário no mundo

Fonte: CIETT (2018)

Ainda segundo o mesmo relatório, outra das vantagens com esta forma de subcontratação, é que existe uma melhoria na competitividade. A utilização do trabalho temporário para picos de produção, como por exemplo na altura do Natal, ou em outras alturas do ano em que é necessário mais trabalhadores para determinados serviços, faz com que as empresas que recorrem à subcontratação não fiquem comprometidas permanentemente com custos fixos, pois quando a produção diminuir as empresas podem eliminar esses custos.

Segundo Gomes *et al.* (2010) no que diz respeito aos serviços prestados pelos trabalhadores temporários a qualidade e a competência no desempenhar das suas atividades muitas vezes podem ser superiores, comparativamente a outras formas de contratação.

Para Jesus (2003: 70), as principais vantagens são as seguintes:

a oportunidade que as empresas de trabalho temporário dão aos trabalhadores de conhecer as diferentes hipóteses de trabalho do que se agissem de forma unipessoal, adquirindo uma ampla gama de experiências, competências e redes de contactos que podem ser úteis para o futuro; o poder dar a alguns trabalhadores oportunidades de (re)ingresso no mercado de trabalho; a intermediação das empresas de trabalho temporário oferece aos trabalhadores uma confiança e capacidade profissional.

Segundo a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) (2017), para os trabalhadores o trabalho temporário pode ser vantajoso, pois os candidatos podem encontrar mais facilmente um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações, capacidades e que se compatibilize com as suas necessidades pessoais, bem como um local mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência, adquirem qualificações e experiência através da oportunidade de integrar o mercado de trabalho, e ainda enriquecem o seu *curriculum vitae*, bem como acedem mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

Por outro lado, há autores que apresentam uma perspetiva crítica sobre esta forma de trabalho, considerando que o trabalho temporário pode ser visto como um sinal de retrocesso social, trazendo consequências negativas do ponto de vista da coesão social (Kovács, 2004). Outros autores, como Connell e Burgess (2006), afirmam que o trabalho temporário cria condições precárias e de insegurança aos trabalhadores e sem boas perspetivas quanto ao futuro.

As principais desvantagens apresentadas por alguns autores, como Marques (2011), prendem-se com o facto de os trabalhadores temporários terem salários menores e menos regalias, o que pode estar na origem do fraco grau de sindicalização dos trabalhadores, que irá levar a um fraco poder negocial e uma fraca relação laboral. Os trabalhadores temporários comparativamente com os restantes trabalhadores estão mais vulneráveis ao desemprego, muitas das vezes por serem menos qualificados e com mais dificuldade em alcançar relações de emprego com alguma estabilidade, mas também devido normalmente à fraca qualificação exigida para a execução das tarefas do trabalho temporário. Assim sendo, o trabalhador tende também a não receber formação que lhe podia permitir uma progressão no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo Oliveira (2009), um trabalhador temporário tende a ter menos autonomia e a realizar um trabalho mais monótono e árduo do que um trabalhador permanente, e também a ter menor influência nas decisões de trabalho. Tem também maiores níveis de *stress*, menor bem-estar psicológico e de saúde, e tende a ter dificuldade em estabelecer fortes ligações com os seus colegas.

Gomes *et al.* (2010) referem que muitas vezes os trabalhadores aderem a este tipo de trabalho por necessidade, e que as empresas não investem na formação dos seus trabalhadores temporários devido a que muitas vezes vão desempenhar tarefas na empresa utilizadora/cliente por um curto espaço de tempo, e também porque muitas vezes não é exigida uma grande qualificação para uma determinada função, sendo que assim ficam impossibilitados de progredir a nível pessoal e profissional.

Segundo Jesus (2003:70), as principais desvantagens do trabalho temporário são seguintes: “trabalho precário e temporário; relação contratual com as empresas de trabalho temporário; possibilidades de remunerações incertas; não possuem direito a qualquer indemnização; criação de incertezas de natureza sociológica e psicológica”.

Podemos concluir que os autores divergem muito quanto às vantagens e desvantagens do trabalho temporário. A maioria dos autores refere que a flexibilidade laboral que está associada ao trabalho temporário poderá trazer benefícios para a organização, contribuindo para que seja mais competitiva no mercado global, e dando a possibilidade aos trabalhadores de adquirirem ou desenvolverem uma ampla gama de experiências, competências e redes de contacto, pelo que poderá representar também uma forma de entrada no mercado de trabalho no início de carreira, na procura do primeiro emprego. Para a empresa o trabalho temporário pode representar uma redução dos custos fixos, pois quando a produção na empresa diminuir podem eliminar esses custos. Apesar de evidenciar muitas vantagens, o trabalho temporário apresenta também algumas desvantagens, sendo que a maioria dos autores é unânime nas baixas remunerações que se praticam e maior vulnerabilidade ao desemprego, bem como os colaboradores terem um menor bem-estar físico e psicológico.

## Capítulo 3 – Metodologia

### 3.1. Metodologia utilizada

Para alcançar os objetivos propostos na investigação teve-se em conta o tipo de dados que se pretendia obter. Os métodos de investigação proporcionam diversos sistemas, utilizados para obter conhecimento científico. Estes métodos determinam as técnicas de investigação a aplicar, os limites e as condições vantajosas do seu desempenho e como relacionar e integrar os resultados obtidos (Mira & Ramos, 2013).

No presente estudo pretende-se analisar o trabalho temporário e a transformação do mercado de trabalho em Portugal utilizando diversas metodologias de investigação. Existem diversos métodos de investigação que podem ser aplicados: a pesquisa exploratória, a pesquisa descritiva e a pesquisa explicativa. A pesquisa exploratória é uma primeira aproximação ao tema, recolhendo informações disponíveis dos investigadores que já trabalharam o tema. Esta pesquisa está normalmente associada a pesquisa bibliográfica, análise de documentos e observação. A pesquisa descritiva pretende fazer o levantamento das características de determinada população, fenómeno ou a relação entre variáveis, normalmente associadas a levantamento bibliográfico e observação sistemática (Perovano, 2016). Por último, a pesquisa explicativa pretende um aprofundamento do conhecimento a partir do objeto de estudo, e a explicação dos fatores que contribuem para a ocorrência dos fenómenos ou variáveis que afetam o processo (Lakatos & Marconi, 2011).

Segundo Stake (2011), existem duas formas de investigação, que diferem entre si: a qualitativa e a quantitativa. Os métodos quantitativos representam informação resultante de características suscetíveis de serem medidas, ou seja, compreender através da recolha de dados numéricos, os comportamentos dos participantes e/ou do seu contexto e outras ações dos indivíduos que pertencem a determinado grupo ou sociedade. Este método é utilizado para estudar as tendências em grandes grupos, ou medir dados de sociedades, como no caso de pesquisas de intenção de votos ou do Censo.

Os métodos qualitativos consideram uma abordagem interpretativa e naturalista do objeto de estudo. Estes métodos representam a informação que identifica alguma

qualidade, categoria ou característica, não suscetível de medição, mas de classificação, como, por exemplo, o estado civil de um indivíduo. Estes métodos são normalmente usados para estudar casos específicos e descobrir como as pessoas pensam ou se sentem de forma mais detalhada. Creswell (2009) menciona diversas estratégias da pesquisa qualitativa, designadamente: a etnografia, grupos de discussão, o estudo de caso e a entrevista.

No nosso estudo a metodologia escolhida para fazer a investigação, consistiu no método quantitativo do tipo estatístico, na investigação foi efetuada uma análise documental e tratamentos de dados, fornecidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, dados estatísticos do trabalho temporário entre 2010 e 2017. Embora tivesse sido solicitado dados estatísticos sobre o trabalho temporário até ao presente ano, por falta de dados das empresas dos anos mais recentes, optou-se por fazer a análise e avaliação dos dados de 2010 a 2017.

### **3.1.1. Análise documental**

A análise documental pretende a investigação de documentos, solidificando a informação de forma a facilitar a consulta. Podem ser documentos (pessoais, oficiais), dados físicos, ou dados de pesquisa em arquivo. Estes dados são importantes, principalmente quando se trata de dados macrossociais, demográficos, sócio económicos e históricos, onde se pode também fazer uma recolha mais abrangente sobre o tema a investigar.

Segundo Quivy e Campenhoudt (2008), a recolha de dados permite obter informação para estudar um determinado assunto ou encontrar informações úteis para analisar outras temáticas.

Para Carmo e Ferreira (2008) a análise documental é um processo que envolve seleção, tratamento e interpretação em documentos, analisar o que já vem sendo produzido na mesma área, sendo indispensável a quem queira acrescentar algum valor à investigação já desenvolvida por outros autores.

### **3.1.2. Tratamento de dados**

O processo de pesquisa deve estar perto do fim quando se realiza o tratamento de dados, sendo que a análise de dados é essencial para a realização da investigação, permitindo aos investigadores o apuramento de conclusões fundamentais. Para melhor assegurar as decisões é importante o investigador planificar a investigação, fazendo a recolha e análise os dados, sendo que a qualidade dos dados tem alguma relevância no contexto da investigação. Para uma análise completa torna-se necessário ponderar qual ou quais as metodologias que se afiguram mais adequadas.

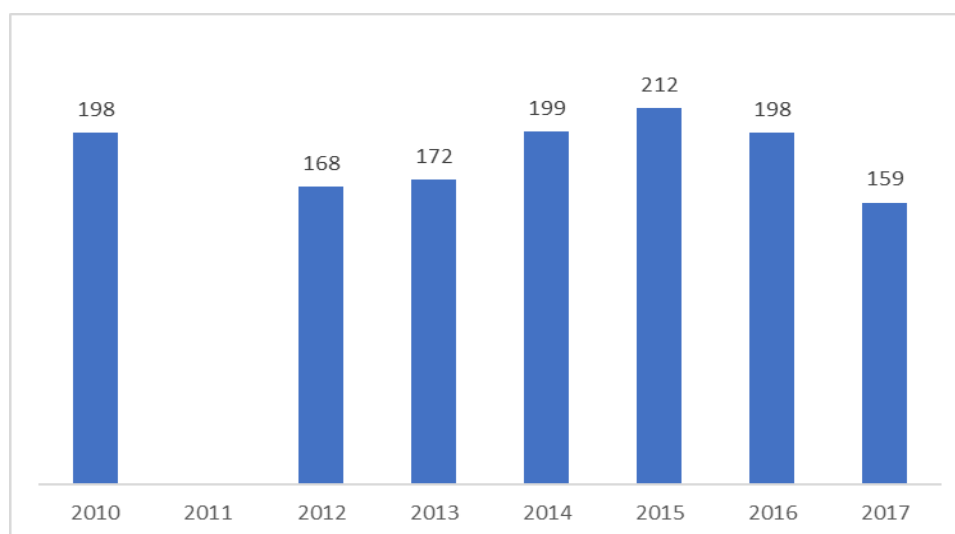
O método mais apropriado para o tratamento de dados dependerá da natureza dos dados, em que se podem distinguir dois tipos fundamentais: os dados qualitativos e os dados quantitativos.

Na investigação quantitativa os investigadores recorrem maioritariamente a técnicas de análise estatística, sendo mais claras e rápidas. Ao invés, na investigação qualitativa o procedimento de análise de dados é produzido e consolidado à medida que os dados são organizados e trabalhados, ou seja, mais demorado e ambíguo (Afonso, 2005).

## Capítulo 4 - Análise e discussão de resultados

De forma a responder às questões de investigação e aos objetivos do estudo que foram referidos no capítulo anterior, recorreu-se a empresas de trabalho temporário para obter informação sobre este tipo de trabalho. As empresas de trabalho temporário têm de disponibilizar todos os anos informações sobre o trabalho temporário ao IEFP, pelo que a análise será feita com base nas informações disponibilizadas pelo IEFP. Deste modo, vão ser utilizadas informações referentes ao período compreendido entre os anos 2010 e 2017. Importa salientar que o IEFP só considerou as informações entregues por parte das empresas em formato eletrónico que permitiam o carregamento dos respetivos registos em base de dados, tendo assim sido excluídas, para além das listagens entregues em papel, as que foram fornecidas em formato pdf.

De acordo com a informação disponibilizada pelo IEFP no final do ano de 2017 existiam 159 empresas de trabalho temporário habilitadas para exercer este serviço (a totalidade das empresas está descrita no Anexo I), tendo-se registado um decréscimo relativamente aos anos anteriores, conforme se pode verificar no Gráfico 4.1. Em relação ao ano de 2011 não existem dados relativamente ao número de empresas de trabalho temporário, devido ao facto do IEFP não ter divulgado esses dados por a metodologia adotada ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos.



#### Gráfico 4.1 – Número de empresas de trabalho temporário em Portugal

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

Como se verifica pela análise do Gráfico 4.1 existem oscilações de ano para ano no número de empresas de trabalho temporário em Portugal, ou seja, este sector não está estagnado. Com o aumento do trabalho temporário, o mercado de trabalho cria mais oportunidades, levando a que sejam criadas mais empresas para este sector. Outra situação que pode justificar esta oscilação é a facilidade em criar uma empresa de trabalho temporário, sendo que o cumprimento de todas as condições para a criação da empresa de trabalho temporário é simples e rápido, bem como o encerramento ou cancelamento da licença (Anexo II).

Contudo, apesar de haver uma oscilação ao longo dos anos do número de empresas habilitadas a exercer este serviço, o mesmo não se pode dizer do número de contratos de trabalho temporário efetuados pelas empresas, que tem vindo a aumentar, apesar de se ter notado uma descida em 2017 (Gráfico 4.2). O aumento do número de contratos fica marcado pelo aumento da atividade empresarial em Portugal, sendo que tem vindo a evoluir favoravelmente nos últimos anos, de acordo com dados do INE. Outro dos motivos para que o número de contratos de trabalho temporário tenha aumentado está relacionado com a flexibilidade que os trabalhadores temporários apresentam, sendo que pode ser também uma poupança de custos para a empresa. Muitas das vezes o serviço de uma empresa de trabalho temporário é a solução ideal para resolver as carências temporárias, mesmo que sejam funções mais específicas ou com maior responsabilidade/complexidade e poderá ser uma forma de encontrar talento para integração permanente nos quadros da empresa; poderá também estar relacionada com a necessidade de substituição de pessoal a curto prazo, provocado pelas ausências como, por exemplo, licenças de maternidade ou baixa médica. Após a análise dos Gráficos 4.1 e 4.2 pode-se afirmar que existe uma relação entre os dois: com o aumento do número de contratos de trabalho temporário houve também um aumento do número de empresas de trabalho temporário em Portugal. Pode-se ainda afirmar que em 2017 a queda do número de empresas de trabalho temporário em Portugal está relacionada com a descida do número de contratos de trabalho temporário em Portugal, de acordo com os Gráficos 4.1 e 4.2.

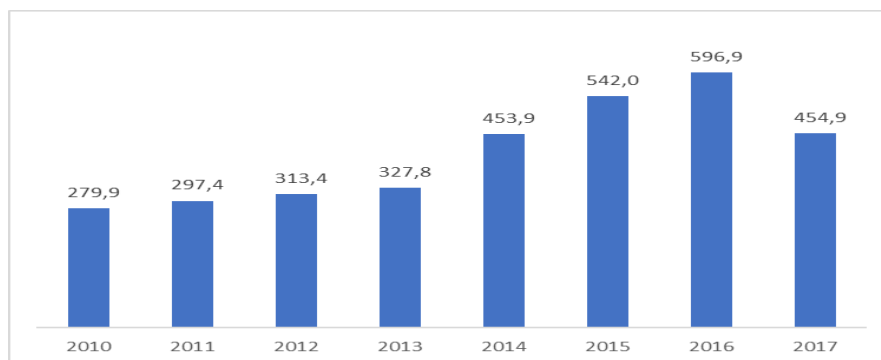


Gráfico 4.2 – Número de contratos de trabalho temporário em Portugal (em milhares)

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

Ao analisar o gráfico que apresenta o número de desempregados *versus* o número de contratos de trabalho temporário (Gráfico 4.3) pode-se concluir que o número de desempregados não acompanha a evolução do número de contratos de trabalho temporário, ou seja, o número de contratos de trabalho temporário não está diretamente relacionado com o desemprego, de acordo com o coeficiente de correlação de Pearson calculado ( $r=-0.45$ ) existe uma correlação negativa moderada (Gráfico 4.4), uma vez que quando o número de contratos de trabalho temporário aumenta verifica-se que o número de desempregados diminui, sendo que esta diminuição não é proporcional, para que a diminuição do número de desempregados fosse proporcional ao aumento do número de contratos de trabalho o coeficiente de correlação teria que estar perto de  $r=-1$ .

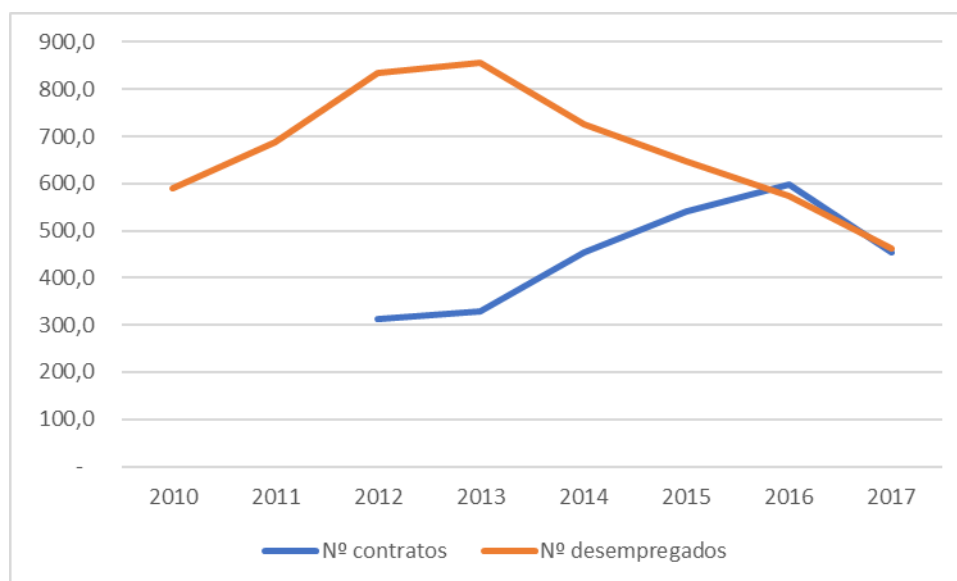


Gráfico 4.3 – Número de desempregados *versus* o número de contratos de trabalho temporário (em milhares)

Fonte: Dados obtidos através do IIEFP e do PORDATA

Como se pode constatar pela observação do Gráfico 4.3 entre 2012 e 2013 houve um ligeiro crescimento no número de contratos de trabalho temporário, bem como no número de desempregados. Contudo, entre 2013 e 2017 o aumento ou diminuição do número de contratos de trabalho temporário não foi na mesma proporção que o número de desempregados, sendo que não podemos descartar que o trabalho temporário teve alguma influência na taxa de desemprego.

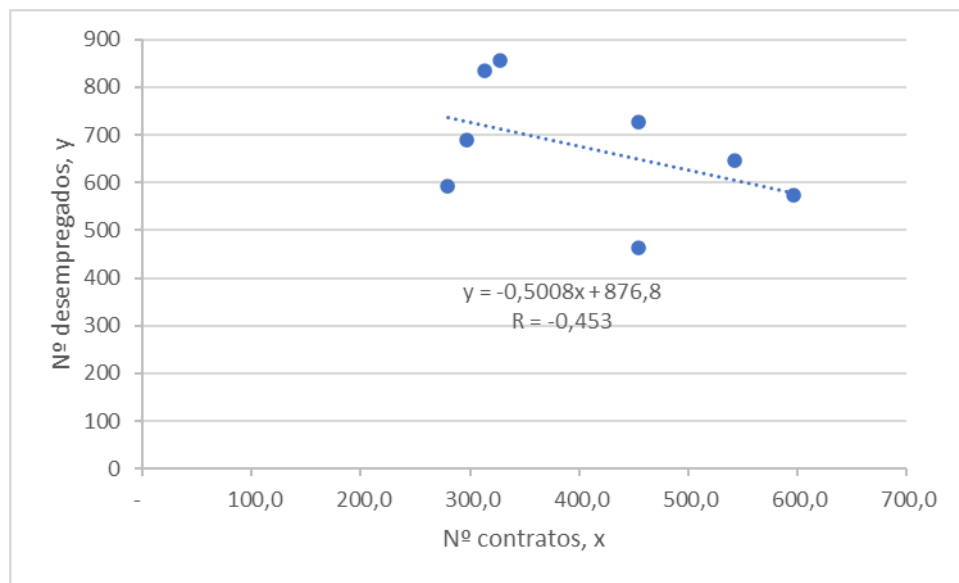


Gráfico 4.4 – Coeficiente de Correlação de Pearson

Fonte: Dados obtidos através do IIEFP

De acordo com os dados do INE, que referem que a taxa de mercado de trabalho em Portugal tem vindo a aumentar, pode-se inferir que o número de contratos de trabalho temporário tem a mesma tendência que a taxa de mercado de trabalho em Portugal. Sendo assim pode-se também afirmar que, face à tendência observada e se nada se alterar, é expectável registarem-se evoluções favoráveis nas taxas de desemprego e que se Portugal continuar com esta evolução irá alcançar bons resultados ao nível do desemprego, que vai levar a um aumento na confiança da população e das empresas, conseqüentemente a um boa taxa de mercado de trabalho e a um aumento das possibilidades do trabalho temporário.

Outro dos fatores que comprova que o crescimento do número de contratos de trabalho temporário não está relacionado com a descida do número de desempregados é a oscilação do número de trabalhadores temporários. O Gráfico 4.5 mostra que o número

de trabalhadores temporários entre 2010 e 2017 vai oscilando, apesar de se verificar que entre 2013 e 2016 houve uma subida constante do número de trabalhadores temporários, que foi numa proporção bem diferente da descida dos números de desempregados como mostra o Gráfico 4.3. Esta oscilação poderá estar relacionada com a presença da Troika em Portugal, o que implicou profundas reformas na legislação laboral.

Em relação ao ano de 2010 não existem dados relativamente ao número de trabalhadores temporários devido ao IEFP nesse ano só ter divulgado esses dados referentes ao número de empresas de trabalho temporário. No ano de 2011 não existem dados relativamente ao número de trabalhadores temporários devido ao IEFP não ter divulgado esses dados por a metodologia adotada ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos.

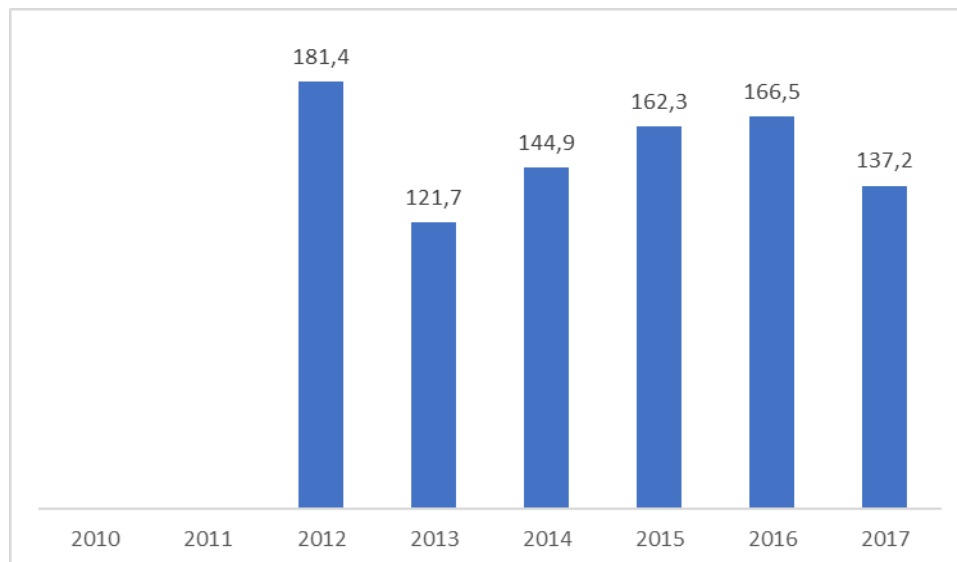


Gráfico 4.5 – Número de trabalhadores temporários (em milhares)

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

O número de contratos de trabalho temporário nos últimos anos tem vindo a aumentar, o mesmo acontecendo com o número de trabalhadores temporários, mas o aumento não tem sido proporcional, ou seja, o número de contratos de trabalho temporário tem aumentado muito mais do que o número de trabalhadores temporários. Isto pode significar que a maioria dos trabalhadores temporários não teve só um contrato durante um ano, conforme se pode observar no Gráfico 4.6. Verifica-se que com o passar dos anos os contratos por trabalhador têm aumentado, sendo que em 2012 o rácio estava perto dos 2 contratos por trabalhador e em 2017 o rácio já excedia ligeiramente os 3,5

contratos por trabalhador. Apesar do rácio ter registado uma diminuição de 2016 para 2017 (quando nos anos anteriores tinha registado acréscimos sistemáticos), é expectável que a tendência seja a de um aumento deste rácio.

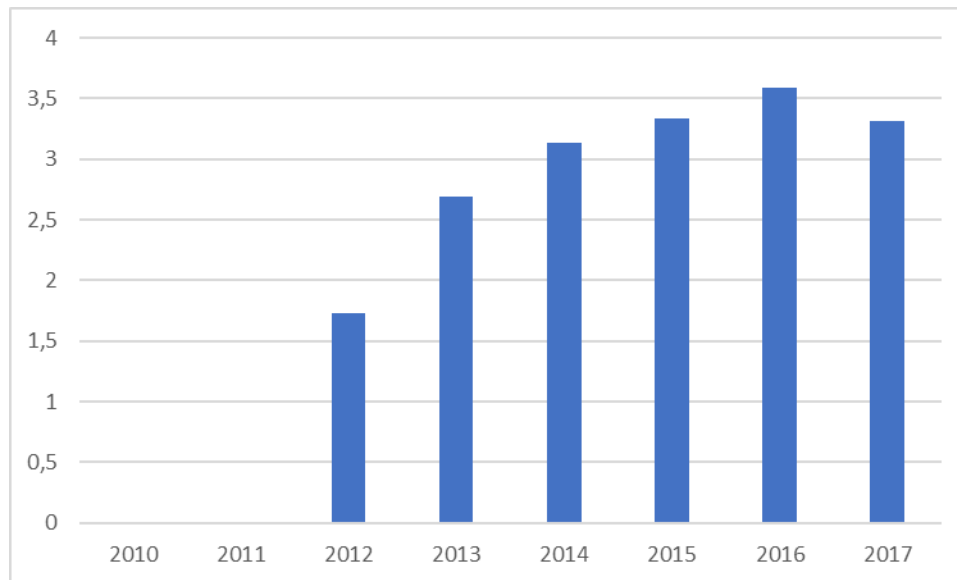


Gráfico 4.6 – Rácio de contratos por trabalhador

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

De referir que no ano de 2010 não existem dados relativamente ao rácio de contratos por trabalhador devido ao IEFP nesse ano não ter dados estatísticos relativamente ao número de trabalhadores temporários. Relativamente ano de 2011 não existem dados devido ao IEFP não ter divulgado esses dados por a metodologia adotada ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos.

Esta tendência vem também mostrar o motivo da duração dos contratos de trabalho ter vindo a diminuir ao longo dos anos. Cada vez mais os contratos são de curta duração. Como se observa no Gráfico 4.7, em 2017 a média de dias de contrato é de 65 dias, ao contrário de 2010 que era de 120 dias. Estes valores vêm mostrar que existe uma relação entre o rácio de contratos por trabalhador e a duração dos contratos de trabalho, ou seja, quanto maior for o rácio de contratos de trabalho temporário por trabalhador menor será a duração média dos contratos de trabalho temporário. A redução da duração dos contratos de trabalho temporário poderá estar relacionada com a tendência das empresas recorrerem a este serviço devido à facilidade e flexibilidade que o mesmo apresenta, pois pode ser a solução ideal para resolver carências temporárias,

relacionadas com a necessidade de substituição a curto prazo, provocado pelas ausências como, por exemplo, licenças de maternidade ou baixa médica.

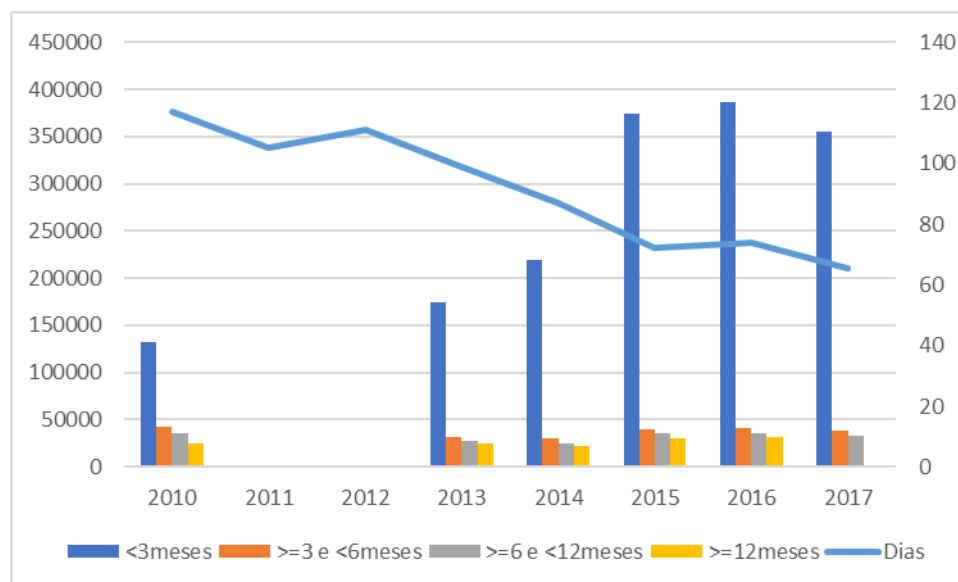


Gráfico 4.7 – Duração média dos contratos de trabalho

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

Em relação ao ano de 2011 não existem dados devido ao IEFP não ter divulgado esses dados por a metodologia adotada ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos. No ano de 2012 o IEFP adotou outra metodologia de classificação da duração média dos contratos de trabalho, sendo que também não é comparável com os outros anos. Como tal, não é possível colocar informação para estes anos no Gráfico 4.7, tal como já ocorreu em gráficos anteriores.

O crescimento do trabalho temporário levanta a questão de saber se existe algum perfil de trabalhador temporário para as empresas e se os perfis têm vindo a mudar ao longo dos anos. De acordo com um estudo realizado a nível mundial pela Michael Page (2016) os perfis têm vindo a alterar-se de ano para ano, sendo que atualmente já não é só desempenhado por perfis mais jovens ou com poucas habilitações, ou seja, os trabalhos temporários têm evoluído de um perfil generalista para um perfil especializado.

O estudo da Michael Page (2016) refere que há cada vez mais trabalhadores temporários que têm o grau de licenciatura ou formação superior. Atualmente as

empresas cada vez mais procuram perfis especializados, particularmente nas áreas de tecnologias de informação, engenharia e na área das vendas. O estudo refere também que as empresas procuram cada vez mais colaboradores (temporários) com experiência consolidada na função. De acordo com o mesmo estudo as empresas esperam que o colaborador seja flexível, que trabalhe com uma autonomia maior do que no passado, que se adapte rapidamente à cultura da empresa e que participe nas atividades da empresa, ou seja, que tenha as mesmas responsabilidades dos colaboradores permanentes.

Em relação ao perfil temporário e de acordo com os dados do IEFP, a média etária dos trabalhadores temporários tem tido um ligeiro aumento nos últimos anos, tendo passado dos 33 anos para os 34 anos (Gráfico 4.8). A tendência é que a média etária continue a subir ao longo dos anos, devido ao facto das empresas em regime de trabalho temporário cada vez mais quererem contratar colaboradores com mais experiência, de modo a conseguirem assumir funções/cargos mais exigentes ou com maior responsabilidade.

Para o ano de 2011 não existem dados relativamente ao número médio e grupo etário dos trabalhadores temporários devido ao IEFP não ter divulgado esses dados por a metodologia adotada ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos.

Nota-se que nos últimos anos houve um crescimento mais acentuado no grupo etário com mais de 55 anos, apesar de se ter verificado um crescimento em todos os grupos etários. Este aumento mais acentuado vem devido às empresas cada vez quererem trabalhadores temporários com mais experiência (Gráfico 4.8). De acordo com um estudo da Michael Page (2016) mais de 65% dos profissionais apresenta 10 anos de experiência. Nota-se também que houve um crescimento superior no grupo etário com menos de 25 anos (Gráfico 4.8). Este crescimento pode ser devido a ser cada vez uma solução mais viável para jovens e jovens recém-licenciados que tenham dificuldade em entrar no mercado de trabalho, pelo que o trabalho temporário passa a ser uma forma de conseguirem adquirir alguma experiência.

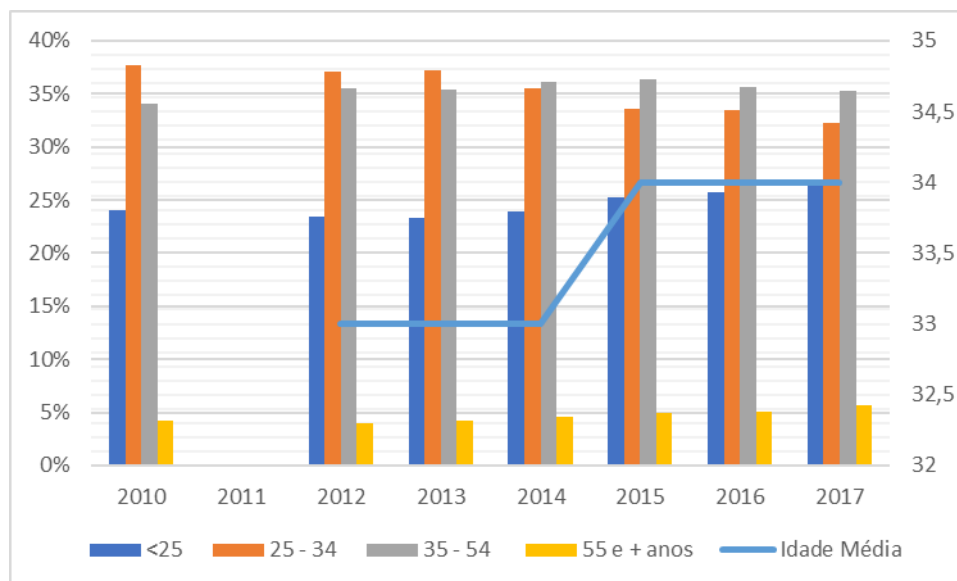


Gráfico 4.8 – Número médio e grupo etário dos trabalhadores temporários

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

Em relação ao nível de escolaridade têm-se verificado mudanças nos últimos anos, como se pode observar no Gráfico 4.9, o que vem confirmar o estudo feito pela Michael Page (2016) que referia que havia cada vez mais trabalhadores temporários com ensino superior, pois as empresas registam uma procura crescente de colaboradores especializados.

O perfil do trabalhador temporário ao nível da escolaridade sofreu alterações nos últimos anos. Em 2010 o número de trabalhadores temporários sem ensino ou só com o ensino básico era muito superior ao número de trabalhadores com o ensino secundário ou ensino superior, sendo que mais de 50% dos trabalhadores temporários tinham um nível de escolaridade básico (Gráfico 4.9). Mais recentemente têm-se verificado que existe um aumento constante dos trabalhadores temporários com habilitações ao nível do ensino secundário e ensino superior e um decréscimo no número de trabalhadores com ensino básico ou sem ensino (Gráfico 4.9). A tendência no futuro é que se mantenha este crescimento, pois as empresas cada vez mais procuram perfis mais especializados e com experiência consolidada na função.

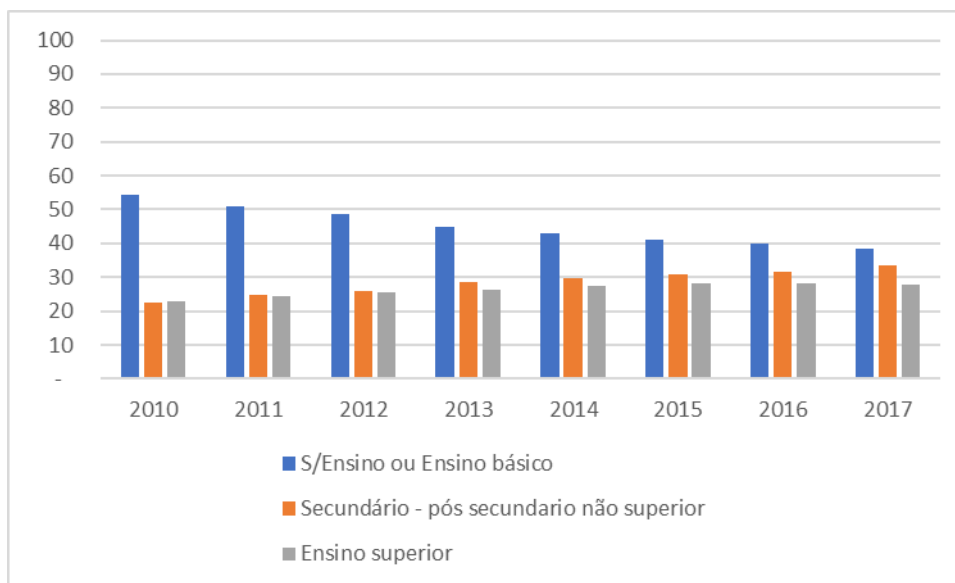


Gráfico 4.9 – Nível de escolaridade no trabalho temporário (percentagem)

Fonte: Dados obtidos através do PORDATA

De acordo com a análise do sector de atividade onde se regista o trabalho temporário verifica-se que entre 2013 e 2017 houve oscilações nos números de contratos de trabalho temporário na indústria e nos serviços (Gráfico 4.10). O sector da agricultura e pescas não utiliza o regime do trabalho temporário com tanta intensidade como nos sectores da indústria e dos serviços, muito embora também se verificam oscilações no número de contratos celebrados. Observa-se que nos anos em que houve aumento nos sectores da indústria e dos serviços, houve um decréscimo no número de contratos de trabalho temporário na agricultura (Gráfico 4.10).

Entre os anos de 2010 a 2012 a variável sobre os setores de atividade foi tratada segundo a classificação de profissões (versão 1994), pelo IEFP se deparou com uma falta considerável de informação e mesmo aquela que foi fornecida foi de fraca qualidade em termos de rigor na codificação das respetivas profissões. Desse modo, a metodologia adotada foi diferente e não comparável com os outros anos, pelo que não está considerada na análise.

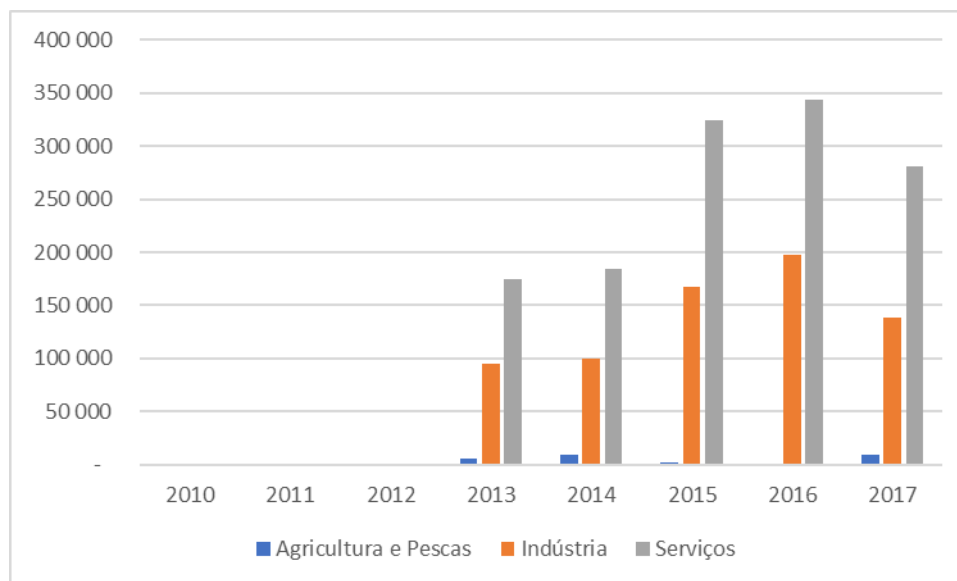


Gráfico 4.10 – Trabalho temporário por setores de atividade (milhares)

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

De acordo com os dados constantes no Gráfico 4.10 verifica-se que dos três sectores, o sector de serviços destaca-se de forma clara. De salientar que os contratos de trabalho temporário no setor dos serviços abrangem uma grande parte dos serviços básicos da comunidade portuguesa como restauração, comércio, turismo, saúde e tudo o que esteja ligado aos serviços públicos. Deste modo, este sector é o que mais recorre ao trabalho temporário, mas também é um dos sectores mais diversificados, abrangendo variadas áreas.

Os dados fornecidos pelo IEFP em relação à remuneração média mensal apresentam algumas diferenças nos anos em que foi efetuado o apuramento, sendo que entre 2010 e 2014 o IEFP não teve em conta os registos com valor de remuneração inferior ao salário mínimo nacional para esses anos, devido a não conseguirem apurar se se tratavam de salários mensais. Entre os anos de 2015 a 2017 foi apurado o salário base declarado pelas empresas, independentemente da duração do contrato, pelo que, por este motivo, nesses anos o valor médio mensal das remunerações é inferior ao salário mínimo nacional (Gráfico 4.11). Consequentemente, a análise é apresentada com reservas.

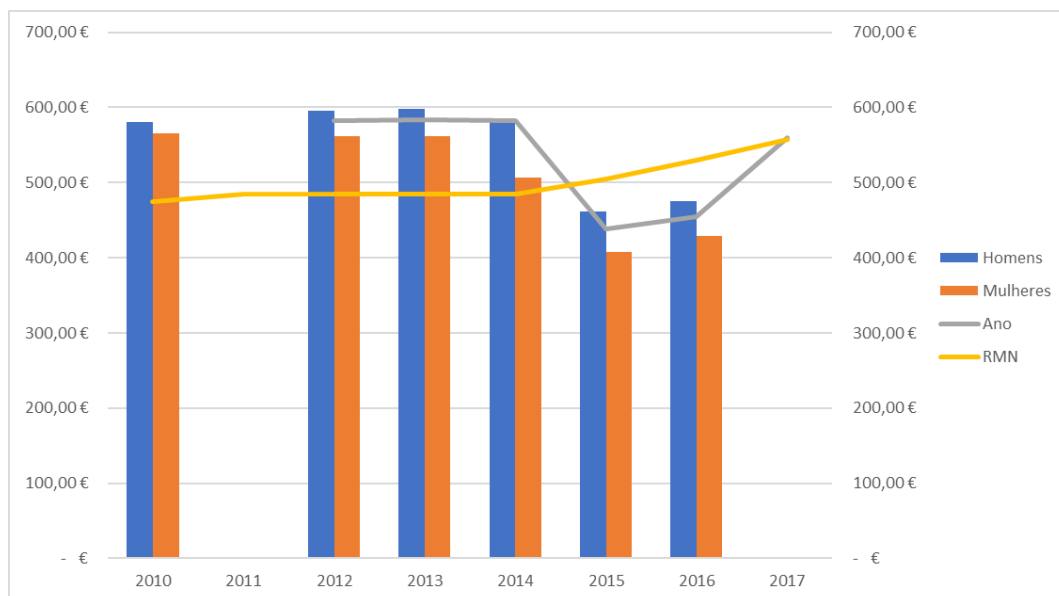


Gráfico 4.11 – Remunerações médias dos trabalhadores temporários (Euros)

Fonte: Dados obtidos através do IEFP

No ano de 2011 não existem dados relativamente às remunerações médias dos trabalhadores temporários, pelo que o IEFP não divulgou esses dados por a metodologia adotada nesse ano ser diferente e assim não ser comparável com os outros anos.

Face à informação anterior é difícil fazer-se uma análise da remuneração média mensal devido às diferenças nos apuramentos dos dados. Contudo, verifica-se que existem diferenças salariais no género: as mulheres recebem menos que os homens. Seria de esperar que ao longo dos anos a desigualdade salarial fosse diminuir, mas verifica-se pela análise do Gráfico 4.11 que a desigualdade de género é superior nos últimos anos em relação a 2010 e 2012.

Apesar das diferenças no apuramento dos dados do valor médio das remunerações não se pode descurar que esta deterioração para níveis abaixo do salário mínimo nacional também pode ser explicada pela crise económica dos últimos anos. Assim, apesar dos níveis de desemprego terem baixado significativamente os níveis de remuneração não acompanharam a retoma.

Perante a análise dos dados podemos aferir que o trabalho temporário está em crescimento no mercado de trabalho, devido a flexibilidade que os trabalhadores temporários apresentam, sendo uma solução relevante para suprimir carências temporais, mesmo que seja para funções mais específicas ou com maior

responsabilidade, como mostra a análise efetuada aos dados do IEF. Esta análise mostra que nos últimos anos houve um crescimento mais acentuado no grupo etário com mais de 55 anos. Este aumento mais acentuado resulta do facto de as empresas cada vez quererem trabalhadores temporários com mais experiência e responsabilidade para suprimir as carências temporárias. O trabalho temporário é cada vez mais uma solução viável para os jovens e jovens licenciados que estejam à procura de emprego e que tenham dificuldade em entrar no mercado de trabalho, pelo que o trabalho temporário passa a ser uma boa forma de conseguirem adquirir experiência e mais competências para que no futuro consigam com maior facilidade entrar no mercado de trabalho. O crescimento do trabalho temporário deve-se muito a fase de transição que o mercado de trabalho está a passar, cada vez menos os empregos deixaram de ser seguros para uma vida, cada vez mais trabalhadores recorrem ao trabalho temporário como forma de entrada no mercado de trabalho ou como forma de adquirirem mais experiência profissional em várias áreas podendo no futuro alcançar um trabalho com maior remuneração.

O trabalho temporário tem-se revelado vantajoso para as empresas e para os trabalhadores temporários, pois traz a oportunidade de muitos jovens e jovens licenciados com dificuldade de entrar no mercado de trabalho, de terem a possibilidade de ter o primeiro contacto no mundo do trabalho, e assim ganhar experiência profissional e adquirir mais competências para no futuro terem mais oportunidade e facilidade de entrar no mercado de trabalho. Para os trabalhadores temporários o trabalho temporário é também uma possibilidade de conhecer diferentes tipos de trabalho adquirindo mais experiências e competências para o futuro, de modo a poder ter melhores e mais oportunidades no mercado de trabalho. O trabalho temporário poderá ser um bom contributo para as empresas, quando as empresas se encontram nos picos de produção e necessitam de mais trabalhadores, faz com que recorrem a este método de contratação e não ficam comprometidas permanentemente com custos fixos, pois quando a produção diminuir as empresas podem eliminar esses custos outro contributo para as empresas é a possibilidade de substituir trabalhadores ausentes temporariamente sem ter que recorrerem a contratação de outro colaborador. Para as empresas o trabalho temporário é também usado muitas vezes como forma de recrutamento, uma vez que após ter estado a trabalhar na empresa, a empresa tem sempre a possibilidade convidar o trabalhador a entrar para os quadros da empresa diretamente.

## **Capítulo 5 - Conclusões**

### **5.1. Contributos do estudo**

Com base nos dados estatísticos recolhidos verifica-se que o mercado de trabalho temporário está em transformação, sendo que cada vez mais se nota que as empresas procuram colaboradores com experiência e formação na área. Desse modo, terá de haver alterações por parte das empresas, tal como acompanhamento personalizado aos trabalhadores de modo a que cometam menos erros e permitir que se consiga colmatar algumas lacunas que poderão ter.

Nesse sentido, com o incremento das exigências colocadas às empresas de trabalho temporário estas deveriam preocupar-se mais com o investimento na formação dos trabalhadores, de modo a conseguirem responder à crescente procura de trabalhadores mais qualificados. Esta foi uma das alterações verificadas ao longo dos anos, bem como a diminuição da duração de contrato de trabalho temporário, estando também relacionado com o acréscimo de procura de trabalhadores qualificados, pois nos últimos anos o trabalho temporário é cada vez mais usado para substituições de curto prazo.

Nota-se igualmente que os perfis do trabalhador temporário têm evoluído de um perfil generalista para um perfil mais especializado.

### **5.2. Limitações do estudo**

Uma da limitação do presente está relacionada com a recolha de dados estatísticos. Com efeito, em termos de recolha de dados houve dificuldades de contacto com uma empresa de trabalho temporário de modo a se conseguirem recolher dados mais específicos. As entrevistas, que tinham sido consideradas como uma metodologia adequada para um estudo exploratório como é o presente estudo, não puderam ser concretizadas, revelando-se uma forte limitação do estudo. Para colmatar esta lacuna optou-se por utilizar os dados estatísticos fornecidos pelo IEFP que são relativos a todas as empresas de trabalho temporário licenciadas em Portugal.

Outras das limitações prende-se com os dados fornecidos pelo IEFP, como a ausência de dados do ano 2011, devido a só ter havido dados semestrais nesse ano, pelo que não foi efetuado um relatório anual por parte do IEFP para esse ano. Por outro lado, o IEFP só tinha dados até ao ano 2017, que foram publicados somente em 2019.

Outra das limitações relativamente aos dados é de que a informação sobre as variáveis de ano para ano não ser uniforme, ou seja, o modo como os dados foram calculados não é igual em todos os anos. De 2010 a 2012 as variáveis do sector de atividade foram tratadas segunda a classificação de profissões (versão 1994) pelo IEFP, sendo que se deparou com uma falta considerável de informação e mesmo aquela que foi fornecida foi de fraca qualidade em termos de rigor na codificação das respetivas profissões. Desse modo, a metodologia adotada foi diferente e não comparável com os outros anos. No ano de 2012 o IEFP adotou outra metodologia de classificação da variável referente à duração média dos contratos de trabalho, pelo que os dados deste ano não são comparáveis com os dados dos restantes anos do estudo.

### **5.3. Sugestões para investigação futura**

Em futuras investigações deverão ser incluídos testemunhos (obtidos com o recurso a entrevistas) de trabalhadores temporários, de trabalhadores de grandes empresas, bem como de pequenas empresas, de modo apurar algumas questões mais relacionadas com o próprio trabalhador, tal como a satisfação com o tipo de contrato de trabalho e com o tipo de trabalho. Também se poderá incluir na investigação o testemunho de colaboradores das empresas contratantes, bem como das empresas de trabalho temporário, de modo a permitir uma melhor comparação entre os resultados obtidos, possibilitando assim uma melhor análise das diferentes perspetivas.

Outra sugestão para uma investigação futura poderá ser a inclusão de testemunhos de trabalhadores com vínculos permanentes, podendo assim fazer-se uma comparação entre os dois tipos de vínculos.

Uma outra pista para uma investigação futura seria uma análise mais específica sobre um determinado setor do trabalho temporário como, por exemplo, o setor industrial, pois é um dos setores que abarca mais trabalhadores. Assim, seria possível fazer uma comparação mais específica entre os trabalhadores temporários e os trabalhadores com

vínculo permanente do mesmo setor de atividade. Uma análise similar aplicada ao setor dos serviços era também de considerar uma vez que é um dos setores que mais recorre ao trabalho temporário.

#### **5.4. Conclusão final**

O mercado de empresas de trabalho temporário está em grande expansão, fazendo com que a quota de mercado tenha aumentado nos últimos anos. O trabalho temporário é uma forma de contratação a curto prazo, sendo uma forma flexível de contratação para fazer face a oscilações do mercado e a mudanças económicas. No passado, este tipo de contratação estava associado a *contact centers*, mas atualmente existem cada vez mais empresas a recorrerem a trabalhadores temporários para trabalhos mais específicos que necessitem de formação superior.

Apesar da dificuldade na recolha de dados estatísticos e na insuficiência de alguns dados relativamente a alguns anos analisados na presente investigação, considera-se que os dados recolhidos são suficientes para proceder a uma análise do trabalho temporário em Portugal.

De acordo com o presente estudo o número de empresas de trabalho temporário tem sofrido oscilações, mas com um ligeiro aumento nos últimos anos. Esta oscilação pode estar associada à facilidade em criar uma empresa de trabalho temporário, bem como ao facto de o mercado de trabalho ter mais oportunidades. Tem havido um ligeiro acréscimo devido à capacidade de crescimento que o trabalho temporário apresenta, pois nos últimos anos as empresas procuram cada vez mais colaboradores temporários que tenham uma maior responsabilidade para funções mais específicas, que apresentem formação superior, maior flexibilidade, e procuram cada vez menos trabalhadores com baixa qualificação, como mostra a análise efetuada com base nos dados do IEFP. Esta análise mostra que nos últimos anos houve um crescimento mais acentuado no grupo etário com mais de 55 anos, sendo que este aumento pode ser atribuído ao facto das empresas quererem trabalhadores temporários com mais experiência e responsabilidade para suprimir as carências temporárias. Esta situação justifica o facto de a idade média do trabalhador temporário estar a aumentar.

Tem-se notado também um crescimento constante nos trabalhadores temporários mais jovens, pois é cada vez mais uma solução viável para os jovens e jovens licenciados que estejam à procura de emprego e que tenham dificuldade em entrar no mercado de

trabalho, pelo que o trabalho temporário passa a ser uma boa forma de conseguirem adquirir experiência e mais competências para que no futuro consigam com maior facilidade entrar no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho e o trabalho temporário estão a atravessar uma fase de mudança, pois o mercado de trabalho está a voltar-se mais para a contratação a curto prazo, pois é uma forma de ultrapassar alguns problemas que as empresas apresentam como, por exemplo, ausências dos trabalhadores por licenças de maternidade ou baixa médica e quando apresentam picos de produção. Assim, o trabalho temporário é muitas vezes visto como a solução para este tipo de situações pontuais que ocorrem nas organizações, por ser uma forma flexível de contratação e por não ficarem comprometidas permanentemente com custos fixos, pois quando a produção diminuir ou a ausência dos trabalhadores terminar, as empresas podem eliminar esses custos.

Este também pode ser o motivo pelo qual a duração dos contratos de trabalho temporário tem vindo a diminuir nos últimos anos e o número de contratos de trabalho temporário tem aumentado.

O trabalho temporário, apesar de ter uma legislação apertada e condicionada, muitas vezes é usado para suprimir as necessidades de outras empresas. Pode também ser uma forma de permitir aos colaboradores aumentarem a sua experiência profissional em várias áreas, bem como ter a possibilidade de conhecer diferentes tipos de trabalho, podendo no futuro alcançar um trabalho com maior remuneração. Pode igualmente ser usado como forma de recrutamento, uma vez que após o trabalhador exercer funções na organização a empresa tem sempre a possibilidade de convidar o trabalhador a entrar para os quadros da empresa. Por esse motivo verifica-se que houve um crescimento nos últimos anos de jovens trabalhadores temporários. Pode-se afirmar que o trabalho temporário é o primeiro degrau para muitos jovens trabalhadores conseguirem o emprego permanente e assim obterem estabilidade e segurança a nível profissional e mesmo pessoal.

## Referências Bibliográficas

- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação - Um guia prático e crítico*. Porto: Asa.
- Almeida, B. (2009). O trabalho temporário como estratégia de flexibilização: Um estudo de caso (Dissertação de Mestrado). ISCTE, Lisboa, Portugal. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/3480/1/Tese%20SOTE%20-%20Bruno%20Almeida.pdf>. Consultado a 30 de agosto de 2019.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Editora Educa.
- APESPE. A APESPE RH. (A. P. Emprego, Produtor) disponível em: <http://apesperh.pt/>. Consultado a 27 de junho de 2019.
- Bronstein, A. (1991). Temporary work in Western Europe: Threat on complement to permanent employment. *International Labour Review*, 130(3), 291-311.
- Burgess, J.; & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35(2), 129-140.
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). *Metodologia da Investigação - Guia para autoaprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Carvalho, A. (2017). *Trabalho temporário: Desmitificar preconceitos*. Retirado de <http://apesperh.pt/pressreleases.aspx?id=742&title=Artigo+na+revista+Pessoal&directoryid=9>. Consultado em 20 de setembro de 2019.
- Centeno, M.; Fernandes, P.; Abrantes, P.; Pereira, J.; Pedrosa, C.; Paixão, M.; & Costa, M. (2001). *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- CIETT. Disponível em [https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2018\\_WEC\\_Economic-Report.pdf](https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2018_WEC_Economic-Report.pdf). Consultado em 15 de março de 2020.
- Código do Trabalho. Disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Consultado a 27 de junho de 2019.
- Comissão Europeia. Disponível em [https://ec.europa.eu/info/index\\_pt](https://ec.europa.eu/info/index_pt). Consultado a 20 de maio de 2020,
- Coutinho, C. (2018). *Metodologias de investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2.<sup>a</sup> ed.). Coimbra: Almedina

Creswell, J. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage.

Decreto-lei n.º 19/2007, de 22 de maio. Diário da República n.º 98/2007, Série I de 2007-05-22. Assembleia da República. Lisboa.

Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro. Diário da República n.º 187/2009, Série I de 2009-09-25. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Decreto-lei n.º 358/89, de 17 de outubro. Diário da República n.º 239/1989, Série I de 1989-10-17. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

Doeringer, P. & Piore, M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, Heath Lexington Books.

Fedor, F. (2010). Trabalho temporário - mecanismos para atingir uma performance produtiva (Dissertação de Mestrado). ISCTE, Lisboa, Portugal. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/3987>. Consultado a 30 de agosto de 2019.

Graça Martins, E. (2014). *Coefficiente de correlação amostral*. Revista de Ciência Elementar, vol 2, nº2.

IEFP. Disponível em <https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario>. Consultado a 27 de junho de 2019.

INE. Disponível em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_main](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main). Consultado em 20 de setembro de 2019.

Informa D & B. Disponível em <https://www.informadb.pt/>. Consultado em 20 de setembro de 2019

Jesus, É. D. (2003). Formas Flexíveis de Emprego - Estudo empírico do trabalho temporário na região de Setúbal (Dissertação de mestrado). Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Revista Sociologias -Porto Alegre*, ano 6, nº 12, jul/dez, 32-67.

Kovács, I. (2005) – *Flexibilidade de emprego – Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.

Lacerda, P. (2006). *O trabalho temporário em Portugal, Um mercado em grande evolução!*

Retirado

de

[http://www.fam.ulusiada.pt/downloads/bolsa\\_emprego/Apresentacao\\_Trabalho\\_temporario.pdf](http://www.fam.ulusiada.pt/downloads/bolsa_emprego/Apresentacao_Trabalho_temporario.pdf). Consultado em 20 de setembro de 2019.

Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro. Diário da República n.º 30/2014, Série I de 2014-02-12. Assembleia da República. Lisboa.

Lenz, E. (1996). “Flexible employment: positive work strategies for the 21st century”, *Journal of Labour Research*, 96, 555-567.

Lopes, N. (2011). *Métodos de recolha de dados. Metodologias de investigação em educação*. Retirado de <http://mienlopes.blogspot.pt/2011/01/metodos-de-recolha-de-dados.html>. Consultado em 15 de agosto de 2019.

Manilal, C. (2017). *A Experiência do Trabalho Temporário na Perspetiva do Colaborador: Motivações, Satisfação e Comportamentos de cidadania organizacional (Dissertação de Mestrado)*. Universidade do Minho, Braga, Portugal. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/46520/1/Chandni%20Bhrat%20Manilal.pdf>. Consultado em 20 de setembro de 2019.

Manpower (2019). Disponível em <http://www.manpowergroup.pt/pt/home>. Consultado a 20 de setembro de 2019.

Marques, I. (2011), *Formas Flexíveis de Emprego – O perfil do trabalhador temporário (Dissertação de mestrado)*. Setúbal, ESCE, Portugal.

Marconi, M.; & Lakatos, E. (2017). *Metodologia Científica (7ª ed.)*. Editora Atlas.

Michael Page. Disponível em <https://www.michaelpage.pt/not%C3%ADcias-estudos/estudos>. Consultado a 20 de setembro de 2019.

Michael Page. Disponível em <https://www.michaelpage.pt/not%C3%ADcias-estudos/gts-2016/global>. Consultado a 20 de abril de 2020.

Mira, M.; & Ramos, A. (2013). Modelos explicativos e paradigmas, investigação e intervenção em Turismo. *EXEDRA, Revista Científica*, 8, 36-55.

Oliveira, L. (1998), *Inserção Profissional: o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*, Lisboa, Edição Cosmos.

Oliveira, E. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários (Dissertação de mestrado)*. Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Oliveira, M. (2013). Perfis de competências: o que as empresas procuram nos trabalhadores temporários (Dissertação de Mestrado). Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, Portugal.

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2012/WCMS\\_180976/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm). Consultado a 20 de setembro de 2019.

Perovano, D. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica* (1.<sup>a</sup> ed). Intersaberes

Pina e Cunha, M.; Rego, A.; Campos e Cunha, R.; Cabral Cardoso, C.; Marques, C.; & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2.<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Purcell, J.; Purcel, K.; & Tailby, S. (2004). Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 705-725.

Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Randstad. Disponível em <https://www.randstad.pt/>. Consultado a 20 de setembro de 2019.

Jornal Dinheiro vivo de 11 de fevereiro de 2019. *Receitas das empresas de trabalho temporário subiram 6,1% em 2018*. Disponível em <https://www.dinheirovivo.pt/economia/receitas-das-empresas-de-trabalhotemporario-subiram-61-em-2018/>. Consultado a 20 de setembro de 2019.

Stake, R. (2011). *Pesquisa Qualitativa - Estudando Como as Coisas Funcionam*. Porto Alegre: Penso.

Storrie, D. (2002). *Temporary agency work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Torka, N. (2004). Atypical employment relationships and commitment: wishful thinking or HR challenge? *Management Review*, 15, 324-343.

**ANEXO I - Empresas de trabalho temporário licenciadas em  
Portugal**

| <b>NIPC</b> | <b>Denominação</b>  |
|-------------|---|
| 500492310   | MANPOWER PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                |
| 502039876   | TEMPO TEAM RECURSOS HUMANOS, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO,            |
| 502343311   | PROTOKOL-EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                               |
| 501651446   | REGIVIR-EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO PESSOAL, LD <sup>a</sup> |
| 501959335   | EMPRECEDE CEDENCIAS PESSOAL E TT. LDA.                                  |
| 502310685   | ADECCO RECURSOS HUMANOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA            |
| 502313315   | SOLDOMETAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA                        |
| 502376171   | GESERFOR GESTAO RECURSOS HUMANOS E EMPRESA DE TRABALHO TEMPO            |
| 500132666   | HOSPEDEIRAS DE PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LD            |
| 502166860   | EGOR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                             |
| 502453915   | CEDI EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA                                |
| 502530537   | A TEMPORARIA - EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO, LDA                         |
| 502481447   | MONTALVERCA - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                         |
| 502732199   | GAIACEDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                           |
| 502737344   | PLACE T. TEAM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                     |
| 502981172   | SPT EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA                                   |
| 503100811   | SORRISO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                          |
| 503072010   | SOLUÇÕES PARA TODOS-EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A                    |
| 503171328   | ITALSINES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 503299006   | RANDSTAD RECURSOS HUMANOS, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S            |
| 503258148   | GALILEU TEMPORÁRIO - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                  |
| 503378666   | MULTITEMPO-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                          |
| 503447994   | ACEDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO S A                              |
| 502427590   | SOCEDA EMP TRABALHO TEMPORARIO LDA                                      |
| 503739669   | MULTIPESSOAL TRABALHO TEMPORARIO SA                                     |
| 505432838   | VALDEMAR SANTOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                   |
| 502859083   | PESSOAL FORM - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO, LDA              |
| 503988677   | INTELAC TEMPORÁRIA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                |
| 503664561   | SYNERGIE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO                               |

|           |   |
|-----------|---|
| 504139304 | ALGARTEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                        |
| 504211277 | VANART-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                             |
| 504586777 | ESEGUR - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                              |
| 504226657 | GRHUA - ETT E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DE AVEIRO LDA                  |
| 504341766 | FLEXIJOB EMP TRABALHO TEMPORARIO LD                                     |
| 504778021 | TERMCERTO-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                           |
| 504312880 | REMO II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                            |
| 504770942 | FLEXITEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 504566539 | ACMR-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO E FORMAÇÃO, UNIP, LDA               |
| 504909185 | KELLY SERVICES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPESSOAL L            |
| 505045257 | LITORALCED - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO UNIPESSOAL, LD <sup>a</sup> |
| 505240963 | OUTPLEX-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                            |
| 504972952 | HAYSP-RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E EMPRESA TRAB. TEMPOR, UNIP LDA           |
| 502363363 | MANI-JOBS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                          |
| 505466821 | ARTIC - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                            |
| 505506491 | WORLDJOB-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                             |
| 505535351 | C.N.O. - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                             |
| 505968010 | ULTILPREST EMP TRABALHO TEMPORARIO, UNIPESSOAL, LDA                     |
| 506072088 | COMPLEMENTUS EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO S.A.                           |
| 504617010 | PSICOTEMPOS - EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO LD <sup>a</sup>               |
| 504042491 | IDDEAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                           |
| 506572110 | LEADER EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA                               |
| 506139069 | VISATEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                         |
| 506204502 | AMARO PIRES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LD <sup>a</sup>           |
| 506154777 | FORUM SELECÇÃO - CONS. R.H. EMP. TRABALHO TEMPORÁRIA, LDA.              |
| 506571718 | TALENTER - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                                     |
| 506240754 | ETOILETEMP EMP TRABALHO TEMPORARIO LDA                                  |
| 506809862 | LOCAUS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                            |
| 506921395 | LABORMAIS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 507146336 | ACCELERATED CONTACT CONSULTING EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARI            |
| 507079272 | LABORSET - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                          |
| 507297490 | UNIVERSE LABOUR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                  |
| 507271114 | VERTENTE HUMANA - EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO, LDA                      |
| 506802868 | TEMPO MILENIUM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                   |
| 507464222 | MULTICICLO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                        |
| 507366980 | TRABLIDER - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |

|           |   |
|-----------|---|
| 507525930 | LUSO BASTO SERVIÇOS-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA       |
| 507547969 | A SOLUÇÃO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                         |
| 507485882 | SLOT EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA                       |
| 505099438 | MICHAEL PAGE INTERNATIONAL PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TE  |
| 506566528 | EXPERWORKS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.             |
| 503904937 | FLEXIPLAN - RECURSOS HUMANOS E ETT, SA                        |
| 501825762 | VRH JOB CENTER- FORMAÇÃO, TRABALHO TEMPORARIO & CONSULTORIA   |
| 508061270 | SUCCESS WORK TRABALHO TEMPORARIO LDA                          |
| 508301904 | MAGNIOFERTA-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA               |
| 508461774 | REHUS - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                             |
| 508126711 | JOB ALLIANCE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA            |
| 508588251 | SERLIMA TARGET, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA           |
| 508587425 | HANDLE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA.                 |
| 508587689 | A - VISION PEOPLE EMP TRAB TEMP UNIPessoal LDA                |
| 508689686 | EUROHUMAN - SOCIEDADE DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.            |
| 508724872 | A7 TT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA                   |
| 509004709 | TW EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO S.A.                           |
| 509332099 | BREVIS - TRABALHO TEMPORÁRIO                                  |
| 509279619 | CROSS STAFF - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.            |
| 509398316 | EUROTORF - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                   |
| 509613578 | NUNES GAITEIRO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                    |
| 509075029 | MTIL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO S.A.                    |
| 507656547 | VPH - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                    |
| 509870481 | REFLEXOS IMEDIATOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMP UNIPessoal, LDA |
| 509814700 | TEMPSTAFF - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                         |
| 509608132 | FACTOR POSITIVO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.        |
| 507212860 | GLOBALTEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA              |
| 510090966 | FLEXITRAB - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.              |
| 507414314 | SONHO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                  |
| 509696783 | EPALMO EUROPA II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO  |
| 510077790 | FLEXIPAUSA TRABALHO TEMPORARIO, LDA.                          |
| 508117321 | SUPORTE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, SA                  |
| 510205631 | WORKING WORLD - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.         |
| 510141900 | GESTIFIX II - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA.                |
| 509418082 | ARY SERVIÇOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA             |

|           |  |
|-----------|--|
| 510040977 | IMG ENGINEERING UNIPessoal, LDA. (ZONA FRANCA DA MADEIRA)    |
| 508802911 | GRANDALVO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO                   |
| 510348173 | MILÉNIUM21 RECURSOS HUMANOS, EMP.TRAB.TEMP., LDA.            |
| 510385451 | WELCOMework TRABALHO TEMPORÁRIO                              |
| 510414966 | MULTINTERIM - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.          |
| 510402909 | CMGD, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                               |
| 508074070 | TERCOFER - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                          |
| 509923739 | FONTANSILS - TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                         |
| 510631479 | NORINTERIM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA             |
| 510661408 | EUROFIRMS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA               |
| 510611559 | LSRTT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                   |
| 510728618 | SLICEPROFILE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA           |
| 510624421 | JOB IMPULSE - TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal LDA             |
| 502710578 | EUROPISOL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.             |
| 510953484 | BEIRA LABOR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.           |
| 513051830 | AMPARO - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal LDA                 |
| 510740090 | VERTENTORIZONTE - TRABALHO TEMPORÁRIO S.A.                   |
| 510996973 | VITAMINPEOPLE TRABALHO TEMPORARIO LDA                        |
| 510830170 | VALORVIGENTE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                       |
| 513161872 | FELGUIWORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                       |
| 508684528 | TRUEWORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA              |
| 513200355 | RAULLEN IT - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                       |
| 510852343 | FACETAFAVORITA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                      |
| 508847168 | LAÇAROTECATER - TRABALHO TEMPORÁRIO UNIPessoal, LDA.         |
| 513281274 | PAPEFI, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                            |
| 513319867 | FILLWORK - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.  |
| 513316582 | JOSÉ M G COSTA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPOÁRIO, LDA          |
| 513414622 | LTG INTERIM TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                         |
| 513465766 | TIMING PEOPLE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA          |
| 513424962 | DES COMPAGNONS TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                       |
| 510916058 | NÓMADA CONQUISTA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.      |
| 513329137 | TEMPERALTERNATIVO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                 |
| 513502700 | IMAN TEMPORING - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal L |
| 510008976 | MOICEDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.   |
| 513391690 | TIMEPEOPLE - TRABALHO TEMPORARIO E GESTÃO DE RECURSOS HUMANO |

|           |  |
|-----------|--|
| 513407529 | GIGP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E RECURSOS HUMANOS, LD |
| 513562788 | HUMAN VALUE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA              |
| 501962042 | GENESE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, SA.                 |
| 504558790 | LUSOTEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, SA                |
| 508050413 | GO WORK, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                 |
| 509597688 | HORA D'IMPACTO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA. |
| 510132570 | GREATJOB - TRABALHO TEMPORARIO LDA                           |
| 513671030 | NA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                                 |
| 513564519 | MANITRAB - EMPR. DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. (Z.F. MADEIRA) |
| 513585354 | TEMP JOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                         |
| 513633880 | CELTIC EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, SA                    |
| 513401881 | HUMANPLANETH2H - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA         |
| 513531270 | PROGRESSPYRAMID - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA.           |
| 513667482 | SELECÇÃO SELECTIVA - EMPRESA DE TRAB. TEMPORARIO, UNIP., LDA |
| 513354530 | TERRASSE - EMPRESA DE TRAB. TEMP. SOC. UNIP., LDA.           |
| 513244840 | OTJ EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO LDA                          |
| 513884335 | MTC PEOPLE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA.             |
| 510810390 | FOREMOST - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.              |
| 513994688 | PERSONAL 7 - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSEAL, LDA.           |
| 513850724 | SANTA CRUZ TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                          |
| 513777784 | CRIT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO - SOC. UNIPESSEAL, LDA |
| 513664998 | RADIANT JOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                       |
| 513784730 | 365 DIAS TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                           |
| 514004185 | MULTITRAB - TRABALHO TEMPORARIO LDA                          |
| 514022205 | EVOLVE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                 |
| 514012595 | EURO SELECT - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                       |
| 514054832 | PYRAMID WIZARD TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                     |
| 510805566 | OC - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                                |
| 514093455 | PEOPLETEMP, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA              |
| 513527338 | WORK PERMIT - EMP. TRABALHO TEMPORÁRIO E GESTÃO DE R.H., LDA |
| 509874860 | PSTEP - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSEAL, LDA.                |
| 508026067 | TRABALHO A TEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA        |
| 506604160 | MALIK EMP TRABALHO TEMPORARIO UNIPESSEAL LDA                 |
| 513207422 | RWR SERVICES, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSEAL LDA |
| 514175338 | D'ACCORD R&S - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                     |
| 514051612 | 2 RESOURCE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.            |
| 514143509 | PEACEFULL PLANET - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                 |

|           |  |
|-----------|--|
| 514211032 | PREPARAMELHOR - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.        |
| 514362294 | SORRISO VERDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA          |
| 514303646 | SAFIRA JOB - R.H.E.T - TEMPORÁRIO UNIPessoal, LDA.           |
| 514347899 | JCA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                   |
| 514500514 | GEWINNER - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO                    |
| 514328711 | LIMA WORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 514544422 | JOB WIN TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                            |
| 513851704 | REGRESSARIGOR II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.      |
| 514777982 | TEMPUS K - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.              |
| 514618590 | CATCHWORK -TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                         |
| 514206357 | T2RHTT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                |
| 514687878 | WDPE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.                  |
| 514856149 | INTERIM DIRECT - TRABALHO TEMPORARIO LDA                     |
| 513296310 | MADEWORLD - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal LDA   |
| 513611657 | JORGE DOS ANJOS - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA       |
| 513594744 | DOUROCÁVADO TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 514890428 | INCASOMETAL LABOUR SOLUTIONS EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, |
| 515118842 | SOTRATEL PORTUGAL II - EMPRES DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA    |
| 514535962 | PRIORITYWORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                      |
| 514932198 | PRIMOTEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.            |
| 515120251 | VALEUOPA PORTUGAL NORTE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L  |
| 514726750 | PROMAN SEARCH - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal LDA          |
| 513043497 | TMM - LEZIRIA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                     |
| 515022616 | IPF - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.                  |
| 515136409 | GURKHA RECRUITMENT SOLUTIONS - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.     |
| 514140259 | DEEP SINGH, TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA             |
| 515356611 | BRIO WORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                        |
| 515184314 | WIDE WORK EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E GESTÃO DE RECURSO |
| 515083453 | VERTEXLEADER - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA.   |
| 515303810 | BC INTERIM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.            |
| 515488534 | FRECAJ - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA                  |
| 515471984 | WORK SUPPLY - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.          |
| 515488437 | NPLOY - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                 |
| 515311014 | CREWLINK PORTUGAL - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.    |

|           |  |
|-----------|--|
| 515170968 | CREATING SOCIETIES - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                |
| 508737761 | MAXIFAR PROMOÇÃO DA SAÚDE E TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA         |
| 515527386 | TEMPO EXIGENTE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.        |
| 515565954 | FOREMOST PREMIUM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.      |
| 515527980 | WINWORKING TRABALHO TEMPORÁRIO LDA.                          |
| 515586013 | GORJA - RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.         |
| 515217514 | MARATHON - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA.             |
| 515715085 | TEMPO OPULENTO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.        |
| 515739910 | ATLANTIK - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.              |
| 515682039 | TEMPORYWORLD - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.          |
| 515583979 | TRANSATLÂNTICO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                   |
| 515691348 | ATIVA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                   |
| 515890081 | BELTEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                |
| 515965065 | JPS - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA                               |
| 515909718 | AFC INTERIM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.           |
| 515976083 | PM - PLURAL MANAGEMENT, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA             |
| 515957054 | HORAS ASSIDUAS TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA.                     |
| 515697893 | TRIÂNGULO TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. (ZONA FRANCA DA MADEIRA) |

## **ANEXO II - Requisitos para criação de uma empresa de trabalho temporário em Portugal**

A constituição de uma empresa de trabalho temporário pode ser solicitada por qualquer pessoa ou empresa que deverá respeitar o Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, onde informa e define todos os requisitos necessários para solicitar o processo de autorização (APESPE, 2017).

Para exercer a atividade, a empresa de trabalho temporário tem que possuir um alvará e cumprir um conjunto de requisitos, nomeadamente: idoneidade; estrutura organizativa adequada; situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social; denominação social que inclua a designação "trabalho temporário"; e constituição de caução (no valor de 100 meses de retribuição mínima mensal garantida acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor) a favor do IEFPP que garante o pagamento de crédito do trabalhador temporário em mora por período superior a 15 dias, e contribuições para a Segurança Social em mora por período superior a 30 dias.

Para solicitar o licenciamento é necessário preencher um requerimento (minuta de requerimento de empresa e minuta de requerimento de empresário em nome individual) que deve conter a indicação das atividades a exercer (de acordo com o previsto no art.º 3.º do Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro), e ser acompanhado dos seguintes documentos:

- Cópia de cartão de contribuinte de pessoa singular ou cópia do cartão de empresa;
- Cópia do contrato de sociedade (se for pessoa coletiva);
- Certidão do registo comercial de início de atividade e/ou alteração de atividade ou código de acesso para consulta;
- Certidão emitida pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), comprovando que não se encontra abrangido por suspensão ou interdição para o exercício de atividade como sanção acessória de contraordenação;

- Autorização de consulta de situação ou certidão de situação contributiva perante a Segurança Social e a administração fiscal do requerente se pessoa singular ou coletiva e também de cada um dos sócios, gerentes, administradores ou diretores;
- Certificado do registo criminal do requerente, tratando-se de pessoa singular, e de cada um dos sócios, gerentes, diretores ou administradores tratando-se de pessoa coletiva;
- Declaração (declaração sob compromisso de honra quer no caso de uma empresa ou de um empresário individual) onde constem os elementos previstos na alínea a) do n.º 1 do art.º 6.º do Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (na sua atual redação);
- Declaração de idoneidade dos sócios, gerentes, diretores ou administradores;
- Declaração comprovativa que a entidade preenche os requisitos da estrutura organizativa adequada, com identificação do diretor técnico e descrição das instalações a afetar ao exercício da atividade acompanhada dos seguintes documentos:
  - a) *Curriculum vitae*, certificados de habilitações literárias e profissionais e cópia do contrato de trabalho do diretor técnico;
  - b) Planta das instalações que vão ser utilizadas no exercício da atividade, e respetiva licença de utilização.

Ou

- Declaração na qual a entidade requerente se compromete a proceder à comprovação da existência de uma estrutura organizativa adequada nos 30 dias posteriores à notificação do IEFP;
- Caução (no valor de 100 meses de retribuição mínima mensal garantida acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor) que pode ser prestada sob a forma de garantia bancária, contrato seguro ou depósito bancário.

Ou

- Declaração na qual a entidade requerente se compromete a proceder à apresentação da caução nos 30 dias posteriores à notificação do IEFP para o efeito.

O requerimento para emissão de licença e toda a documentação que o deve acompanhar pode ser remetida via eletrónica para o endereço trabalho-temporario@iefp.pt ou apresentado em qualquer unidade orgânica local do IEFP.