

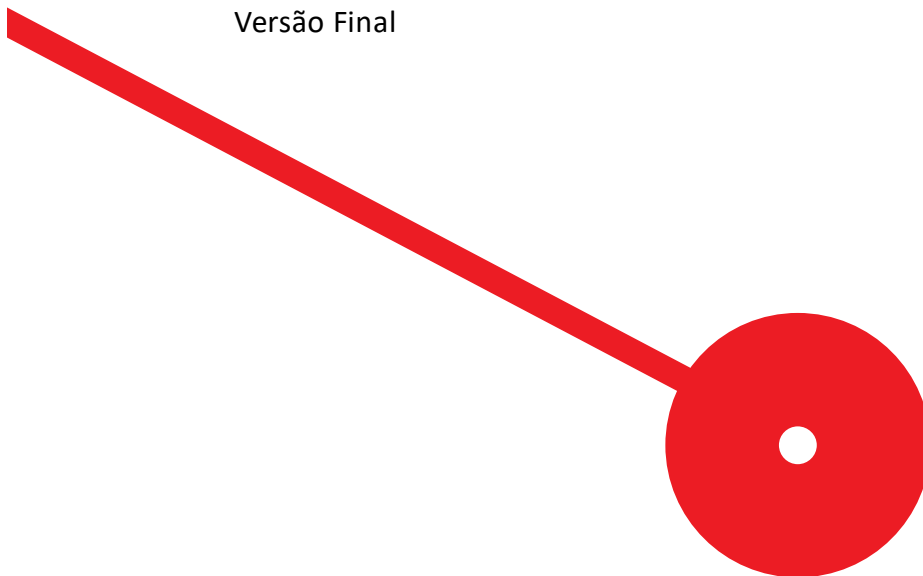


Rotatividade Laboral e Perspetivas de Carreira a Longo Prazo: Um Estudo Qualitativo das Trajetórias dos Trabalhadores Temporários

Ana Cristina da Rocha e Silva

08/2026

Versão Final





Rotatividade Laboral e Perspetivas de Carreira a Longo Prazo: Um Estudo Qualitativo das Trajetórias dos Trabalhadores Temporários

Ana Cristina da Rocha e Silva

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação do Professor Rui Soares.



Agradecimentos

A concretização desta dissertação representa uma conquista muito importante, não só pelo trabalho académico desenvolvido, mas também pelo crescimento pessoal que este percurso proporcionou. Por isso, não poderia deixar de expressar o meu agradecimento a todos aqueles que, de diferentes formas, contribuíram para esta jornada.

Ao meu orientador, Professor Rui Soares, deixo o meu sincero agradecimento pela orientação, disponibilidade e contributos ao longo de todo o processo. As suas observações foram fundamentais, pois permitiram-me refletir, melhorar e desenvolver este trabalho com maior rigor.

Aos participantes deste estudo, agradeço profundamente a disponibilidade e confiança com que partilharam as suas experiências profissionais. Cada testemunho foi essencial para dar sentido e profundidade a esta investigação.

À minha família, obrigada pelo apoio incondicional, pela força e por acreditarem em mim ao longo deste percurso. Sem a vossa presença, esta dissertação não teria sido possível.

Aos meus amigos, obrigada pelas palavras de motivação, pela compreensão e por estarem sempre presentes nos momentos em que mais precisei de motivação.

Por fim, deixo também uma palavra de reconhecimento a mim própria, pelo caminho percorrido, pelas aprendizagens alcançadas e pela determinação em concluir esta etapa.

A todos, o meu sincero obrigada por fazerem parte deste caminho.

Resumo:

O trabalho temporário (TT) define-se como uma relação triangular, estabelecida entre o trabalhador, a agência de trabalho temporário (ATT) e a empresa utilizadora (EU), caracterizada pela cedência temporária de mão de obra e pela flexibilidade dos vínculos contratuais. Partindo desta conceptualização, a presente dissertação tem como objetivo compreender de que forma a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo dos trabalhadores temporários nos setores da logística e da indústria, em determinados concelhos da Área Metropolitana do Porto.

A literatura revista aborda as dinâmicas do emprego não padrão, a relação triangular do trabalho temporário, os fatores impulsionadores da rotatividade e as consequências da instabilidade no desenvolvimento de carreiras a longo prazo.

A investigação adotou uma metodologia qualitativa e exploratória, baseada em dez entrevistas semiestruturadas a trabalhadores temporários dos setores analisados na região do Porto. A análise temática adotada permitiu identificar as perceções sobre a rotatividade, as barreiras à progressão e as estratégias individuais de adaptação.

Os resultados revelam que a rotatividade gera sentimentos de insegurança e dificulta o planeamento pessoal e profissional a longo prazo, sendo o TT muitas vezes percecionado como uma situação de transição prolongada em vez de uma ponte para o emprego estável. No entanto, observam-se também diferentes perspetivas individuais, onde alguns trabalhadores procuram ativamente a flexibilidade, enquanto outros se sentem aprisionados na precariedade.

Em conclusão, a dissertação reforça a necessidade de políticas de gestão de recursos humanos e de regulação do mercado de trabalho mais atentas aos impactos da rotatividade contínua, promovendo a valorização e o desenvolvimento sustentável das carreiras dos trabalhadores temporários.

Palavras-chave: Instabilidade laboral; Perspetivas de carreira; Rotatividade laboral; Trabalho temporário.

Abstract:

Temporary agency work is defined as a triangular relationship established between the worker, the temporary work agency, and the user firm, characterized by the temporary provision of labor and the flexibility of contractual ties. Building upon this conceptualization, this dissertation aims to understand how job turnover influences the long-term career prospects of temporary agency workers in the logistics and industrial sectors within selected municipalities of the Porto Metropolitan Area.

The reviewed literature addresses the dynamics of non-standard employment, the triangular relationship of temporary work, the drivers of turnover, and the consequences of instability on long-term career development.

The research adopted a qualitative and exploratory methodology, based on ten semi-structured interviews with temporary agency workers from the analyzed sectors in the Porto region. The thematic analysis conducted made it possible to identify perceptions of turnover, barriers to progression, and individual coping strategies.

The results reveal that turnover generates feelings of insecurity and hinders long-term personal and professional planning, with temporary agency work often perceived as a prolonged transition state rather than a bridge to stable employment. However, differing individual perspectives are also observed, with some workers actively seeking flexibility while others feel trapped in precariousness.

In conclusion, the dissertation reinforces the need for human resource management policies and labor market regulation that pay greater attention to the impacts of continuous turnover, promoting the valorization and sustainable career development of temporary agency workers.

Keywords: Career perspectives; Temporary work, Turnover, Work instability.

Índice Geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Fundamentos e Revisão da Literatura	5
1.1 Trabalho Temporário.....	6
1.1.1 Enquadramento teórico-conceitual	7
1.1.2 Formas contratuais e agentes envolvidos	9
1.1.3 Diferenças entre vínculos temporários e permanentes	11
1.1.4 O papel do trabalho temporário na economia contemporânea	14
1.2 Rotatividade Laboral.....	16
1.2.1 Conceito e medidas de rotatividade laboral.....	17
1.2.2 Rotatividade voluntária vs. involuntária: causas e consequências	19
1.2.3 Fatores determinantes: individuais, organizacionais e contextuais	21
1.2.4 Impactos da rotatividade: produtividade, custos organizacionais e bem-estar dos trabalhadores	22
1.3 Perspetivas de Carreira e Trajetórias Profissionais.....	24
1.3.1 Conceitos de carreira: evolução conceptual	26
1.3.2 Empregabilidade e desenvolvimento de competências	28
1.3.3 Precariedade laboral e insegurança.....	30
1.3.4 Perspetivas económica, organizacional e social	32
1.4 Trabalho Temporário no Contexto Europeu: padrões e implicações contemporâneas	34
Capítulo II – Metodologia de Investigação.....	37
2.1 Paradigma e desenho do estudo.....	38
2.2 População, amostra e critérios de seleção.....	39
2.3 Instrumentos de recolha de dados.....	41
2.4 Tratamento e análise de dados	43
Capítulo III – Apresentação e Discussão de Resultados	47

3.1	Caracterização da amostra	48
3.2	Temas emergentes: descrição e evidência	50
3.3	Tipologias de trajetórias profissionais	60
3.4	Padrões de rotatividade e perspectivas de carreira a longo prazo	63
3.5	Discussão dos resultados à luz da literatura.....	66
Capítulo IV – Conclusões.....		71
4.1	Principais conclusões.....	72
4.2	Implicações práticas para empresas utilizadoras e agências de trabalho temporário 74	
4.3	Limitações do estudo e sugestões para investigação futura.....	78
Referências bibliográficas.....		80
Apêndices.....		88

Índice de Figuras

Figura I - Emprego Não Padrão: Enquadramento Conceptual

Índice de Tabelas

Tabela I- Comparação da incidência de trabalho temporário em países europeus

Tabela II- Matriz de análise dos dados qualitativos

Tabela III- Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes

Tabela IV- Trajetórias profissionais: Tipologias identificadas

Tabela V- Padrões de rotatividade e efeitos nas perspectivas de carreira

Lista de Abreviaturas

ATT - Agência de Trabalho Temporário

EU - Empresa Utilizadora

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

P - Participante

TT - Trabalho Temporário

As transformações ocorridas nos mercados de trabalho nas últimas décadas têm contribuído para a expansão de modalidades de emprego mais flexíveis, entre as quais se destaca o trabalho temporário (Kalleberg, 2018; Standing, 2016). Num contexto marcado pela globalização, digitalização, intensificação da concorrência e necessidade de maior flexibilidade na gestão de recursos humanos, muitas organizações recorrem a vínculos temporários (OECD, 2023). Esta realidade é particularmente visível em setores como a logística e a indústria, nos quais a organização do trabalho exige frequentemente uma elevada capacidade de adaptação, disponibilidade e flexibilidade por parte dos trabalhadores (ILO, 2016).

Embora o TT possa representar uma oportunidade de entrada ou reinserção no mercado de trabalho (Vacas-Soriano, 2015), a sua utilização recorrente levanta questões pertinentes sobre estabilidade, continuidade profissional e construção de carreira. Para alguns trabalhadores, esta modalidade permite adquirir experiência, desenvolver competências e contactar com diferentes realidades organizacionais. No entanto, quando associada à sucessão de contratos de curta duração, à ausência de integração efetiva e à incerteza quanto à sua continuidade, pode também contribuir para percursos profissionais fragmentados, caracterizados por instabilidade e por dificuldades na definição de objetivos a longo prazo.

Neste enquadramento, a rotatividade laboral assume particular relevância. Tradicionalmente analisada como o movimento de entrada e saída de trabalhadores nas organizações, a rotatividade deve ser compreendida, no contexto do TT de forma mais ampla (Hom et al., 2017). A mudança frequente entre empresas, funções ou contratos nem sempre resulta de uma decisão voluntária do trabalhador, podendo decorrer do fim de uma missão, da não renovação contratual ou das necessidades variáveis das EU. Assim, a rotatividade não é apenas um fenómeno organizacional, mas sobretudo uma experiência vivida pelos trabalhadores, com repercussões nas suas expectativas, perceções de estabilidade e perspetivas de carreira.

A presente investigação parte, por isso, da seguinte **pergunta de investigação**:

- De que forma a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo em trabalhadores temporários nos setores da logística e da indústria?

Esta questão procura compreender de que modo os trabalhadores temporários interpretam as suas experiências de mobilidade laboral, instabilidade contratual e transição entre diferentes contextos, analisando ainda a forma como essas vivências condicionam a construção dos seus projetos futuros.

O objetivo geral deste estudo consiste em compreender de que forma a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo em trabalhadores temporários nos setores da logística e da indústria. Especificamente, procura-se identificar os fatores associados a esse fenómeno, analisar as perceções dos participantes sobre a instabilidade contratual, compreender a forma como a rotatividade se articula com a construção dos seus percursos profissionais, explorar as expectativas futuras de carreira e analisar o papel do TT no desenvolvimento de competências e na empregabilidade.

Para responder a estes objetivos, adotou-se uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e interpretativa (Denzin & Lincoln, 2018). A recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas a dez participantes com experiência atual ou anterior em TT nos setores da logística e da indústria. Esta opção metodológica possibilitou uma análise aprofundada dos discursos recolhidos, permitindo compreender a forma como os participantes interpretam a instabilidade contratual, a rotatividade laboral e os seus efeitos na construção dos percursos profissionais. Assim, a investigação valorizou a dimensão subjetiva das experiências laborais e das expectativas de carreira a longo prazo.

A pertinência deste estudo decorre da necessidade de compreender o trabalho temporário a partir das experiências dos próprios trabalhadores, ultrapassando uma análise centrada apenas nas dimensões contratuais, legais ou organizacionais. Apesar da existência de literatura sobre TT, precariedade, rotatividade laboral e empregabilidade, a articulação entre rotatividade e perspetivas de carreira a longo prazo permanece ainda pouco explorada, sobretudo em estudos qualitativos sobre setores operacionais como a logística e a indústria. Assim, esta investigação procura valorizar os discursos dos trabalhadores temporários, dando visibilidade às suas perceções, expectativas e interpretações sobre percursos marcados pela incerteza.

A dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta os fundamentos teóricos e a revisão da literatura, abordando o TT, a rotatividade laboral, as perspetivas de carreira, a empregabilidade, a precariedade laboral e o

enquadramento europeu e português desta modalidade de emprego. O segundo capítulo descreve a metodologia adotada, contemplando o paradigma de investigação, a população e a amostra, os instrumentos de recolha de dados e os procedimentos de tratamento e análise da informação. O terceiro capítulo centra-se na apresentação e discussão dos resultados obtidos através das entrevistas, identificando os principais temas emergentes, as tipologias de trajetórias profissionais e os padrões de rotatividade laboral. Por fim, o quarto capítulo reúne as principais conclusões, apresenta implicações práticas para as EU e agências de trabalho temporário (ATT) e identifica as limitações do estudo, bem como sugestões para investigação futura.

Deste modo, a presente dissertação procura contribuir para a reflexão sobre o TT enquanto realidade laboral ambivalente. Por um lado, esta modalidade pode associar-se à flexibilidade organizacional, à resposta a necessidades produtivas específicas e ao acesso ao emprego. Por outro lado, pode também colocar desafios significativos ao nível da estabilidade, do reconhecimento, da continuidade dos percursos profissionais e da construção de perspetivas de carreira sustentáveis.

CAPÍTULO I – FUNDAMENTOS E REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Trabalho Temporário

O TT insere-se no âmbito conceitual mais amplo das formas de emprego não padrão, expressão utilizada na literatura e por organismos internacionais (como a Organização Internacional do Trabalho) para designar as modalidades de trabalho que se distanciam do modelo tradicional de emprego permanente, a tempo inteiro e de relação bilateral direta. Entre estas formas não padrão, o TT destaca-se por uma configuração contratual e operacional própria, marcada pela transitoriedade e pela mediação de uma entidade terceira. (OCDE, 2023; International Labour Organization, 2016).

Esta modalidade de emprego caracteriza-se por vínculos contratuais de duração limitada e por uma relação laboral frequentemente mediada por uma ATT, que assume formalmente o papel de entidade empregadora e coloca o trabalhador ao serviço de uma EU. Neste enquadramento triangular coexistem interesses económicos, organizacionais e laborais distintos, o que contribui para uma configuração contratual particularmente complexa e diferenciada face às formas tradicionais de emprego permanente.

A literatura indica que o TT deixou de ser uma solução meramente circunstancial ou residual, passando a integrar de forma estrutural as estratégias contemporâneas de gestão de recursos humanos, sobretudo em setores caracterizados por elevada sazonalidade, flutuações operacionais e necessidade de adaptação contínua (Vacas-Soriano, 2015; OCDE, 2023). Em particular, setores como a logística e a indústria têm recorrido crescentemente a esta modalidade para responder a exigências de produtividade, flexibilidade e contenção de custos laborais.

A expansão do TT tem suscitado um debate significativo na literatura científica, marcado por perspetivas distintas quanto aos seus efeitos nos percursos profissionais dos trabalhadores. Por um lado, algumas abordagens defendem que esta modalidade pode facilitar a inserção no mercado de trabalho, promover a aquisição de experiência profissional diversificada e funcionar como mecanismo de transição para vínculos mais estáveis (OCDE, 2023). Nesta perspetiva, o TT pode assumir-se como uma via de acesso ao emprego, particularmente entre trabalhadores mais jovens, indivíduos em processos de reinserção profissional ou pessoas com menor experiência laboral.

Por outro lado, autores como Kalleberg (2018) e Standing (2016) alertam para o risco de institucionalização de percursos marcados pela precariedade, insegurança laboral e

fragmentação profissional. Segundo esta perspectiva crítica, a sucessão de vínculos temporários pode dificultar a progressão na carreira, limitar o acesso à formação e comprometer a construção de projetos profissionais sustentáveis a longo prazo.

Assim, o TT não deve ser analisado exclusivamente como um mecanismo de flexibilidade organizacional. Importa igualmente compreendê-lo à luz das suas implicações sociais e profissionais, considerando a forma como esta modalidade pode simultaneamente criar oportunidades de empregabilidade e reforçar experiências de precariedade.

A análise do TT requer, por isso, uma abordagem integrada e multidimensional, capaz de articular fatores económicos, organizacionais e sociais, bem como as perceções e experiências subjetivas dos próprios trabalhadores relativamente aos seus percursos profissionais.

1.1.1 Enquadramento teórico-conceitual

O TT integra as modalidades de emprego não padrão (*non-standard employment*), conceito amplamente utilizado para descrever formas de trabalho que se afastam do modelo tradicional de emprego permanente, a tempo inteiro e de relação laboral bilateral direta (International Labour Organization, 2016). Estas modalidades incluem contratos temporários, trabalho a tempo parcial involuntário, trabalho independente economicamente dependente e formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, refletindo a crescente diversificação das relações laborais contemporâneas (Blustein, 2019).

Em comparação com o modelo tradicional, pautado pela estabilidade, continuidade e proteção social, as formas de emprego não padrão caracterizam-se por maior flexibilidade contratual, menor previsibilidade e, frequentemente, níveis mais reduzidos de proteção (McQuaid & Lindsay, 2005). Como se sintetiza na **Figura I**, a expansão destas modalidades decorre das transformações estruturais ocorridas nos mercados de trabalho nas últimas décadas, nomeadamente a intensificação da concorrência global, a reorganização das cadeias produtivas e a necessidade de adaptação organizacional em contextos de incerteza económica (OCDE, 2020; Eurofound, 2017).

Figura I – Emprego Não Padrão: Enquadramento Conceptual



Fonte: Elaboração própria com base em International Labour Organization (2016) e Shin et al. (2023).

Historicamente, esta transição de modelos laborais ganhou maior expressão a partir das décadas de 1980 e 1990, num contexto de liberalização económica e de reorganização dos sistemas produtivos (Vacas-Soriano, 2015). Atualmente, a sua expansão associa-se também à digitalização e à globalização, assumindo particular visibilidade em setores como a logística e a indústria, caracterizados por oscilações operacionais frequentes e por necessidades recorrentes de ajustamento interno (OCDE, 2020; Eurofound, 2017).

Do ponto de vista teórico, a literatura revela uma ambivalência central quanto aos efeitos desta flexibilização. Por um lado, numa perspetiva organizacional e de integração, o TT permite às empresas responder com rapidez às variações da procura e conter custos laborais, podendo simultaneamente constituir uma via de entrada no mercado de trabalho. Numa leitura mais favorável, autores como Tomlinson (2024), Eberlein et al. (2024) e a Eurofound (2017) sustentam que esta modalidade facilita o contacto com diferentes organizações, a aquisição de experiência prática e o desenvolvimento de competências, funcionando em determinados casos como mecanismo de transição para empregos mais estáveis.

Por outro lado, abordagens mais críticas, como as de Kalleberg e Vallas (2018), Standing (2016) e Shin et al. (2023), alertam para o risco de institucionalização da precariedade. Segundo estes autores, quando o TT se prolonga no tempo sem mecanismos efetivos de integração, acompanhamento e valorização profissional, tende a normalizar relações laborais vulneráveis, limitar a autonomia do trabalhador e comprometer a construção de projetos profissionais sustentáveis a longo prazo.

Deste modo, a expansão das formas de emprego não padrão demonstra que a flexibilidade se tornou uma característica estrutural dos mercados de trabalho contemporâneos, mas cujos efeitos não são homogêneos (ter Weel, 2018). É precisamente esta tensão que torna o TT um objeto de análise relevante para a presente investigação, exigindo uma abordagem crítica e multidimensional que considere não apenas a sua utilidade funcional para as organizações, mas sobretudo os seus impactos na qualidade do emprego, na segurança e na forma como os trabalhadores interpretam o seu desenvolvimento profissional.

1.1.2 Formas contratuais e agentes envolvidos

O TT organiza-se em torno de um “triângulo contratual”, característica que o distingue de outras formas de emprego não padrão. Este triângulo envolve três agentes principais: o trabalhador temporário, a ATT e a EU. Cada um destes intervenientes desempenha funções específicas, que condicionam o funcionamento, a gestão e a experiência associada a esta modalidade de emprego (International Labour Organization, 2017).

Em Portugal, as ATT são entidades privadas devidamente licenciadas e reguladas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), assumindo a responsabilidade formal pelo recrutamento, seleção, contratação e gestão remuneratória e contributiva dos trabalhadores.

No panorama nacional, a estrutura deste setor caracteriza-se por uma elevada concentração no segmento de grandes multinacionais, destacando-se atores como a Randstad, a Adecco e a ManpowerGroup (Informa D&B, 2023). A referência a estas entidades justifica-se pela sua posição de liderança no mercado português, onde detêm uma quota expressiva do volume de trabalhadores intermediados e mantêm uma presença preponderante precisamente nos setores de maior intensidade operacional, como a logística e a indústria. Deste modo, enquanto a ATT assume o estatuto legal e contratual de empregador, a EU acolhe a prestação efetiva do trabalho para responder a necessidades operacionais e de flexibilidade temporária.

O TT em Portugal regula-se através de diferentes formas contratuais, adaptadas à natureza, duração e previsibilidade das necessidades da EU:

- Contrato de trabalho a **termo certo**: celebrado entre o trabalhador e a ATT, destina-se a responder a necessidades temporárias específicas da EU, como acréscimos excepcionais de atividade ou substituição de trabalhadores ausentes. Este contrato define previamente a duração da prestação de trabalho, oferecendo ao trabalhador maior previsibilidade dentro do período estipulado.
- Contrato de trabalho a **termo incerto**: utilizado quando não é possível prever com exatidão a duração da necessidade que originou a contratação. Embora ofereça menor previsibilidade, permite às empresas ajustarem-se de forma flexível a situações de procura variável, substituições de duração indeterminada ou projetos com calendário não definido.
- Contrato de **utilização**: celebrado entre a ATT e a EU, estabelece as condições da missão do trabalhador, incluindo as funções a desempenhar, o horário, o local de trabalho, a duração prevista e os valores associados ao serviço. Este contrato formaliza as obrigações da EU e define os termos de colaboração entre as duas entidades.

Embora a EU não seja o empregador formal, exerce o poder de direção e supervisão direta no local de trabalho, integrando o trabalhador temporário na sua estrutura organizacional e assegurando que as tarefas são desempenhadas de acordo com os procedimentos internos. Esta repartição de responsabilidades cria desafios específicos quanto à proteção laboral, à segurança no trabalho e à aplicação de direitos sociais, exigindo uma regulamentação clara para evitar lacunas e conflitos de responsabilidade. A literatura recente destaca que estas ambiguidades podem afetar a qualidade do emprego e a perceção de justiça no TT (Aleksynska, 2018).

No contexto europeu, a Diretiva 2008/104/CE estabelece o princípio do tratamento igualitário, garantindo que os trabalhadores temporários tenham direito às mesmas condições essenciais de trabalho que os trabalhadores permanentes em situação comparável. Este princípio abrange remuneração, horário, descanso, formação e acesso a benefícios, reforçando a proteção dos trabalhadores. A efetividade da diretiva depende, contudo, da robustez das instituições nacionais e da capacidade de fiscalização, variando entre países conforme a maturidade regulatória e o nível de cumprimento das normas laborais (OCDE, 2023; European Commission, 2020).

Além disso, estudos recentes salientam que o modelo do triângulo contratual, embora eficiente para responder a necessidades temporárias, pode gerar desafios organizacionais e sociais, nomeadamente ao nível da segmentação do mercado de trabalho, da limitação do acesso à progressão na carreira e da exposição dos trabalhadores a situações de precariedade (Shin et al., 2023). Por esta razão, a gestão cuidadosa das relações entre ATT, EU e trabalhador temporário, aliada a um enquadramento legal sólido, revela-se essencial para garantir que esta modalidade de emprego seja funcional, segura e equitativa.

Em síntese, o TT assenta numa interação complexa entre agentes e contratos, na qual cada parte desempenha funções específicas que condicionam os direitos, deveres e a experiência laboral do trabalhador. A compreensão do triângulo contratual, das formas contratuais envolvidas e do enquadramento legal é, por isso, fundamental para interpretar o funcionamento do TT em Portugal e analisar as suas implicações na rotatividade laboral, na estabilidade e nas perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários (International Labour Organization, 2017).

1.1.3 Diferenças entre vínculos temporários e permanentes

A literatura reconhece diferenças significativas entre trabalhadores temporários e permanentes, não apenas ao nível da duração do contrato, mas também quanto ao grau de integração organizacional, acesso a formação, proteção social, oportunidades de progressão e reconhecimento profissional. No caso do TT, estas diferenças assumem particular relevância devido à relação triangular entre trabalhador, ATT e empresa utilizadora, uma vez que o trabalhador é formalmente contratado pela ATT, mas exerce funções sob direção e supervisão da EU.

Do ponto de vista legal, o TT encontra-se sujeito a regras específicas que procuram limitar a sua utilização excessiva e assegurar condições mínimas de proteção. Em Portugal, a duração do contrato de TT não pode exceder a duração do contrato de utilização celebrado entre a ATT e a EU. Quando o contrato de TT é celebrado a termo certo, pode ser renovado até quatro vezes, desde que se mantenha o motivo justificativo que esteve na origem da contratação. Ainda assim, a sua duração total, incluindo renovações, não pode exceder, em regra, dois anos. Este limite é reduzido para seis meses quando o contrato é celebrado em caso de vacatura de posto de trabalho durante o processo de recrutamento, e para doze meses

em situações de acréscimo excecional da atividade da empresa (Código do Trabalho, 2009, art. 182.º, n.os 1, 2 e 4; Lei n.º 13/2023).

Importa ainda distinguir o contrato de TT a termo incerto do contrato a termo incerto comum. No âmbito do TT, o contrato a termo incerto dura apenas pelo tempo necessário à satisfação da necessidade temporária da EU, estando limitado à duração máxima prevista para o contrato de TT a termo certo. Assim, na mesma EU e perante o mesmo motivo justificativo, a duração não pode exceder, em regra, dois anos, ou seis/doze meses nos casos específicos previstos na lei (Código do Trabalho, 2009, art. 182.º, n.os 4 e 5). Já o limite de quatro anos aplica-se apenas à duração acumulada de contratos de TT sucessivos em diferentes EU, celebrados com a mesma ATT ou entidade do mesmo grupo, sob pena de conversão em contrato por tempo indeterminado para cedência temporária (Código do Trabalho, 2009, art. 182.º, n.os 8 e 9; Lei n.º 13/2023).

Neste sentido, as principais diferenças entre vínculos temporários e permanentes podem ser sintetizadas nos seguintes aspetos:

- **Duração e renovação contratual:** enquanto o vínculo permanente não depende de uma necessidade temporária previamente delimitada, o TT pressupõe uma causa justificativa e está sujeito a limites legais de duração (Código do Trabalho, 2009, art. 182.º; Lei n.º 13/2023).
- **Relação contratual:** no vínculo permanente, o trabalhador é contratado diretamente pela organização onde exerce funções. No TT, existe uma relação triangular, na qual a ATT assume a posição de empregadora formal, enquanto a EU organiza, dirige e supervisiona a prestação diária do trabalho.
- **Igualdade de tratamento:** a Diretiva 2008/104/CE estabelece que, durante a cedência à EU, os trabalhadores temporários devem beneficiar de condições fundamentais de trabalho e emprego pelo menos equivalentes às que lhes seriam aplicáveis se fossem contratados diretamente pela EU para a mesma função. Este princípio abrange, entre outras matérias, remuneração, férias, feriados e segurança e saúde no trabalho (Diretiva 2008/104/CE, art. 5.º).
- **Formação profissional:** embora exista previsão legal de formação para trabalhadores temporários, o acesso efetivo a planos internos de desenvolvimento

pode ser mais limitado do que no caso dos trabalhadores permanentes. Segundo a ACT, a ATT deve assegurar formação profissional ao trabalhador temporário, sempre que a duração do contrato seja superior a três meses (ACT, 2016).

- **Integração organizacional:** os trabalhadores permanentes tendem a estar mais envolvidos nas práticas internas da organização, como processos de avaliação, mobilidade interna, formação contínua e progressão. Já os trabalhadores em TT podem ocupar uma posição menos integrada, mesmo quando desempenham funções semelhantes.
- **Proteção e reconhecimento profissional:** apesar de os trabalhadores temporários beneficiarem de direitos legalmente previstos, a natureza limitada da cedência pode reduzir o acesso a benefícios informais, acompanhamento interno e oportunidades de continuidade. Assim, a diferença entre vínculo temporário e permanente não reside apenas no regime jurídico aplicável, mas também na forma como os direitos são colocados na prática.

Esta distância entre o enquadramento legal e a experiência concreta dos trabalhadores mostra que a comparação entre vínculos temporários e permanentes não deve limitar-se ao plano formal. O aspeto central está na forma como cada modalidade contratual posiciona o trabalhador dentro da organização: enquanto o vínculo permanente tende a favorecer uma relação mais direta e continuada com a entidade empregadora, o TT insere o trabalhador numa lógica mediada pela ATT e condicionada pela duração da necessidade da EU. Esta configuração pode influenciar não só a forma como o trabalhador é integrado, mas também o modo como é valorizado e considerado nas decisões organizacionais (Kalleberg & Vallas, 2018; De Cuyper et al., 2019).

Em síntese, as diferenças entre vínculos temporários e permanentes devem ser compreendidas a partir da articulação entre regime jurídico, relação triangular e práticas organizacionais. No caso do TT, os limites legais e o princípio da igualdade de tratamento constituem garantias importantes, mas a experiência laboral depende também da forma como a ATT e a EU concretizam essas regras no quotidiano de trabalho (Diretiva 2008/104/CE, art. 5.º; ACT, 2016). Esta análise é relevante para a presente investigação, uma vez que permite compreender como diferentes modalidades de contratação podem produzir

experiências laborais distintas, mesmo quando os trabalhadores exercem funções semelhantes no mesmo contexto organizacional.

1.1.4 O papel do trabalho temporário na economia contemporânea

O TT assume atualmente um papel estrutural nas economias contemporâneas, refletindo as transformações verificadas nos mercados de trabalho e a crescente procura de flexibilidade por parte das organizações. Fenómenos como a globalização, a digitalização, a intensificação da concorrência internacional e a volatilidade económica contribuíram para a consolidação de modelos produtivos mais ajustáveis, nos quais a capacidade de responder rapidamente às oscilações da procura se tornou um elemento central da gestão empresarial (OCDE, 2020).

Neste contexto, o TT deixou de representar apenas uma resposta pontual a necessidades ocasionais de contratação, passando a integrar as estratégias contemporâneas de gestão da força de trabalho. Esta modalidade permite às empresas ajustar recursos humanos a picos sazonais de atividade, variações da procura e necessidades operacionais de curta duração, sobretudo em setores caracterizados por forte variabilidade produtiva, como a logística, a indústria, o retalho e a hotelaria (Eurofound, 2017; OCDE, 2023).

A relevância económica do TT deve também ser compreendida no quadro mais amplo da expansão do emprego não padrão nas economias europeias. Schmid e Wagner (2017), num estudo desenvolvido no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, mostram que estas formas de emprego representavam 25,8% na UE-28 em 2014, evidenciando que a diversificação dos vínculos laborais se tornou uma dimensão morfológica dos mercados de trabalho contemporâneos. Embora esta categoria inclua modalidades distintas, este dado permite enquadrar o TT como parte de uma transformação mais ampla das formas de organização do trabalho.

Do ponto de vista económico e organizacional, o recurso ao TT pode ser entendido como uma estratégia de flexibilidade numérica, através da qual as empresas ajustam rapidamente os seus recursos humanos às necessidades do mercado. Houseman (2014) sublinha que as organizações recorrem frequentemente às ATT quando enfrentam necessidades de contratação imediatas ou pouco previsíveis, beneficiando da especialização destas entidades nos processos de recrutamento e seleção. Esta mediação pode reduzir

custos, simplificar procedimentos administrativos e permitir às EU avaliar trabalhadores antes de uma eventual contratação direta.

Contudo, os efeitos económicos do TT não devem ser analisados apenas a partir da redução de custos. Hirsch e Mueller (2012) demonstram que a utilização de trabalhadores temporários pode contribuir para a produtividade quando responde a necessidades de flexibilidade ou de triagem de candidatos, mas pode também gerar efeitos menos favoráveis quando reduz o investimento em capital humano específico ou interfere com a dinâmica das equipas permanentes. Nesta linha, Nielen e Schiersch (2014), ao analisarem empresas industriais, mostram que a relação entre TT e competitividade depende da intensidade e da forma como esta modalidade é utilizada, sugerindo que os seus efeitos económicos não são lineares.

Assim, o TT pode representar uma solução eficiente para as empresas quando utilizado de forma controlada e articulada com necessidades produtivas concretas. No entanto, uma dependência excessiva desta modalidade pode criar desafios à gestão organizacional, nomeadamente ao nível da retenção de talento, da transmissão de conhecimento interno e do compromisso dos trabalhadores com a organização (Kalleberg & Vallas, 2018). Deste modo, a utilidade económica do TT deve ser avaliada em função do equilíbrio entre flexibilidade, produtividade e qualidade das relações laborais.

A nível macroeconómico, o TT desempenha igualmente uma função de adaptação dos mercados de trabalho perante mudanças na procura, avanços tecnológicos e reorganizações setoriais. No entanto, os seus efeitos variam consoante os sistemas institucionais e os modelos de regulação laboral existentes. Em contextos com mecanismos de proteção social mais robustos e políticas laborais estruturadas, o recurso ao TT tende a estar mais enquadrado por garantias legais e institucionais. Em contextos de menor proteção, pelo contrário, esta modalidade pode acentuar desigualdades e reforçar formas de participação laboral mais vulneráveis (International Labour Organization, 2017; OCDE, 2020).

No âmbito da presente investigação, esta discussão é pertinente para compreender os setores da logística e da indústria, onde as necessidades de flexibilidade operacional, a sazonalidade e a variação da procura podem favorecer o recurso ao TT. Nestes contextos,

importa analisar não apenas a função económica desta modalidade, mas também a forma como a sua utilização influencia a posição dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Em síntese, o TT desempenha um papel multifacetado nas economias contemporâneas, enquanto instrumento de flexibilidade organizacional, mecanismo de adaptação económica e expressão das transformações associadas ao emprego não padrão. A sua análise exige, por isso, uma leitura crítica que considere simultaneamente a racionalidade económica das empresas, os efeitos sobre a produtividade e competitividade, e as implicações sociais e profissionais resultantes da sua utilização.

1.2 Rotatividade Laboral

A rotatividade laboral (*turnover*) constitui um tema central na presente investigação, pela sua relevância para a continuidade dos processos organizacionais, a retenção de conhecimento, a estabilidade das equipas e os custos associados à substituição de trabalhadores (Hancock et al., 2013; Hom et al., 2017). Embora seja frequentemente associada à saída de trabalhadores de uma organização, a sua análise exige uma leitura mais ampla, capaz de considerar não apenas o movimento de entradas e saídas, mas também os fatores que explicam a permanência, a mobilidade e a rutura das relações laborais (Rubenstein et al., 2018).

A investigação sobre este fenómeno tem evoluído de uma abordagem centrada na contabilização das saídas para uma perspetiva mais analítica sobre os antecedentes dessas transições. A literatura tem destacado fatores como a satisfação profissional, o compromisso organizacional, a perceção de apoio, as oportunidades de desenvolvimento e as práticas de gestão de recursos humanos como dimensões relevantes para compreender a decisão de permanecer ou abandonar uma empresa (Hom et al., 2017; Rubenstein et al., 2018).

No contexto do TT, esta análise assume contornos específicos. Ao contrário do que acontece nos vínculos permanentes, em que a saída tende a representar uma rutura mais clara com a organização, no TT a mobilidade pode estar incorporada no próprio funcionamento da relação contratual. A conclusão de uma missão, a não renovação do contrato ou a ausência de continuidade na EU podem originar mudanças frequentes sem que estas resultem necessariamente de uma decisão voluntária do trabalhador (International Labour Organization, 2017).

Deste modo, a rotatividade laboral deve ser analisada como um fenómeno simultaneamente organizacional, contratual e individual. No âmbito da presente investigação, importa compreender não apenas a frequência das transições, mas sobretudo a forma como os trabalhadores temporários interpretam essas mudanças e os efeitos que lhes atribuem no seu desenvolvimento profissional. Esta abordagem permite articular a análise da rotatividade com a experiência concreta do TT, preparando a discussão dos seus conceitos, tipos, fatores elucidativos e impactos nos subcapítulos seguintes.

1.2.1 Conceito e medidas de rotatividade laboral

A rotatividade laboral refere-se, em sentido amplo, ao movimento de saída de trabalhadores de uma organização e à sua eventual substituição por novos trabalhadores ao longo de determinado período. No entanto, esta definição, embora útil do ponto de vista da gestão, é insuficiente para compreender a complexidade do fenómeno. Hom et al. (2017) sublinham que a rotatividade não deve ser analisada apenas como um acontecimento isolado, mas como resultado de processos individuais, organizacionais e contextuais que se desenvolvem ao longo do tempo. Assim, para compreender uma saída laboral, importa considerar não apenas a sua ocorrência, mas também o motivo que a desencadeia, o grau de controlo do trabalhador sobre a decisão e o contexto em que essa transição ocorre.

Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, a rotatividade é frequentemente analisada através de indicadores quantitativos, como a taxa de rotatividade, o número de saídas registadas num determinado período, o tempo médio de permanência dos trabalhadores, a taxa de retenção ou a relação entre admissões e saídas (Ersoy, 2024). Estes indicadores permitem monitorizar a estabilidade das equipas, identificar funções ou setores com maior incidência de saídas e avaliar a eficácia das práticas de atração, integração e retenção. Contudo, quando analisados isoladamente, podem ocultar diferenças relevantes entre tipos de saída e experiências laborais distintas. Uma mesma taxa de rotatividade pode resultar, por exemplo, de saídas voluntárias associadas à procura de melhores oportunidades, de despedimentos, de não renovações contratuais ou do fim previsto de uma necessidade temporária (Ersoy, 2024).

Esta distinção é particularmente importante porque a rotatividade pode assumir diferentes modalidades. Uma das diferenciações mais utilizadas na literatura é entre rotatividade efetiva e intenção de saída. A rotatividade efetiva corresponde à saída concreta

do trabalhador da organização, enquanto a intenção de saída diz respeito à predisposição subjetiva para abandonar o emprego. Rubenstein et al. (2018), ao analisarem os antecedentes da rotatividade voluntária, evidenciam que a intenção de saída constitui um indicador relevante para compreender processos de afastamento antes de estes se traduzirem numa saída formal. Esta leitura é importante porque permite perceber que a rotatividade não começa apenas quando o trabalhador sai, podendo estar associada a sinais anteriores de insatisfação, menor compromisso organizacional, percepção de reduzido apoio ou procura de alternativas profissionais.

A literatura distingue ainda diferentes modalidades de rotatividade, nomeadamente a rotatividade voluntária e involuntária. Esta diferenciação permite compreender se a saída resulta de uma decisão do trabalhador ou de fatores externos, como o fim do contrato, despedimento ou não renovação. No entanto, esta distinção será aprofundada no subcapítulo seguinte, dada a sua relevância para interpretar a rotatividade no contexto do TT, onde a cessação da relação com a EU nem sempre corresponde a uma escolha voluntária do trabalhador (Hom et al., 2017; Rubenstein et al., 2018).

Outra distinção relevante é entre rotatividade funcional e rotatividade disfuncional. A rotatividade funcional ocorre quando a saída de determinados trabalhadores não representa uma perda significativa para a organização ou pode até favorecer ajustamentos internos. Pelo contrário, a rotatividade disfuncional verifica-se quando saem trabalhadores com competências relevantes, experiência acumulada ou elevado desempenho, podendo comprometer a continuidade dos processos, a produtividade e a retenção de conhecimento organizacional. Hancock et al. (2013) demonstram que os efeitos da rotatividade no desempenho organizacional não são uniformes, dependendo do volume de saídas, do perfil dos trabalhadores que saem e da capacidade da organização para substituir e integrar novos elementos. Deste modo, nem toda a rotatividade deve ser automaticamente interpretada como negativa, embora níveis elevados e mal geridos possam representar um risco significativo para as organizações.

Pode ainda distinguir-se entre rotatividade interna e rotatividade externa. A rotatividade interna refere-se à mobilidade dentro da própria organização, através de mudanças de função, transferências ou progressões internas. A rotatividade externa implica a saída da organização e a transição para outra entidade empregadora, para o desemprego ou para outra situação laboral. Esta distinção é relevante porque nem toda a mobilidade

representa perda organizacional. Em alguns casos, a mobilidade interna pode contribuir para a retenção de trabalhadores, permitindo reajustar funções, desenvolver competências e responder a expectativas profissionais sem implicar a saída da organização. Já a rotatividade externa tende a ter maior impacto na continuidade das equipas e nos custos de substituição.

No caso do TT, estes conceitos exigem uma leitura particular, uma vez que a saída pode resultar da conclusão de uma missão, da não renovação do contrato ou da ausência de nova colocação, e não necessariamente de uma decisão voluntária do trabalhador. Assim, a rotatividade deve ser compreendida como uma mobilidade condicionada pela relação entre ATT e EU, bem como pelas necessidades temporárias da empresa utilizadora (International Labour Organization, 2017; Eurofound, 2017).

No âmbito da presente investigação, a rotatividade não é analisada através de taxas ou indicadores estatísticos, mas a partir dos relatos dos participantes, em coerência com a natureza qualitativa do estudo. Esta abordagem permite compreender como os trabalhadores temporários dos setores da logística e da indústria interpretam a sucessão de contratos, funções, EU e períodos de interrupção laboral, articulando a dimensão objetiva da mobilidade com os significados atribuídos a essas experiências no seu desenvolvimento profissional.

1.2.2 Rotatividade voluntária vs. involuntária: causas e consequências

A distinção entre rotatividade voluntária e involuntária é relevante para compreender a natureza das saídas laborais e o grau de controlo que o trabalhador exerce sobre esse processo. A rotatividade voluntária ocorre quando a saída resulta de uma decisão do próprio trabalhador, podendo estar associada à procura de melhores condições, desenvolvimento profissional ou oportunidades consideradas mais favoráveis. Rubenstein et al. (2018), ao analisarem os antecedentes da rotatividade voluntária, evidenciam que esta decisão tende a ser influenciada por fatores como satisfação profissional, compromisso organizacional, alternativas percebidas e intenção de saída. Hom et al. (2017) reforçam esta ideia ao salientarem que a saída deve ser compreendida como parte de um processo de avaliação da relação entre trabalhador, organização e mercado de trabalho.

A rotatividade involuntária, por sua vez, decorre de fatores externos ao trabalhador, como despedimentos, reestruturações, redução da atividade, término do contrato ou não renovação. Ao contrário da saída voluntária, este tipo de rotatividade traduz menor margem

de decisão individual, podendo gerar efeitos negativos ao nível da segurança económica, continuidade profissional e planeamento futuro. Para as organizações, pode implicar custos de substituição, perda de conhecimento e necessidade de nova integração, sobretudo quando ocorre de forma recorrente ou envolve trabalhadores com experiência relevante (Hancock et al., 2013).

Contudo, a oposição entre voluntário e involuntário nem sempre é suficiente para interpretar as formas contemporâneas de mobilidade laboral. Em contextos marcados por vínculos flexíveis e menor previsibilidade contratual, uma saída pode parecer voluntária, mas estar condicionada por fatores estruturais, como a antecipação do fim do contrato, a ausência de oportunidades de continuidade ou a procura de maior segurança profissional. Retkowsky et al. (2023), ao estudarem trabalhadores temporários de agência, mostram que estes trabalhadores tendem a gerir a sua carreira em contextos nos quais a procura de estabilidade ocorre dentro de condições laborais incertas e frequentemente limitadas.

Esta ambiguidade é particularmente evidente no TT, onde a distinção entre saída voluntária e involuntária pode tornar-se menos linear. A mobilidade entre EU não decorre necessariamente de uma decisão autónoma do trabalhador, mas também das condições definidas pela duração da missão, pelas necessidades da EU e pela atuação da ATT. Esta especificidade torna necessário analisar a rotatividade no TT a partir da margem de controlo efetivamente disponível para o trabalhador, antes de considerar os seus efeitos individuais e organizacionais (International Labour Organization, 2017; Eurofound, 2017).

As consequências da rotatividade são, por isso, diferenciadas. Quando resulta de uma decisão orientada para melhores condições ou novas oportunidades, pode representar mobilidade profissional e valorização da experiência adquirida. Pelo contrário, quando ocorre de forma sucessiva e com reduzido controlo por parte do trabalhador, pode dificultar a integração organizacional, aumentar o desgaste emocional e limitar a capacidade de planear o desenvolvimento profissional. Esta leitura é especialmente relevante nos setores da logística e da indústria, onde a variação da procura, os picos de atividade e as necessidades de ajustamento operacional podem intensificar o recurso ao TT e tornar mais frequentes as mudanças entre colocações (Eurofound, 2017; OCDE, 2023).

Em síntese, a distinção entre rotatividade voluntária e involuntária é útil, mas deve ser aplicada com cautela ao TT. Neste contexto, os limites entre escolha e necessidade

podem ser pouco claros, pelo que importa analisar não apenas se o trabalhador saiu, mas em que condições ocorreu essa saída e que margem de controlo existiu sobre a decisão. Esta perspetiva permite enquadrar a rotatividade como um fenómeno simultaneamente individual, organizacional e contratual, preparando a análise dos fatores que a determinam nos subcapítulos seguintes.

1.2.3 Fatores determinantes: individuais, organizacionais e contextuais

A rotatividade laboral resulta da articulação entre fatores individuais, organizacionais e contextuais, não podendo ser explorada por uma única dimensão. Ao nível individual, aspetos como a idade, as qualificações, as expectativas, as necessidades económicas e a satisfação no trabalho, podem influenciar a decisão de permanecer ou sair de uma organização. Rubenstein et al. (2018), numa investigação sobre os antecedentes da rotatividade voluntária, evidenciam que variáveis como a satisfação profissional, o compromisso organizacional, a intenção de saída e as oportunidades no mercado assumem particular relevância na explicação deste fenómeno. No entanto, no contexto do TT, esta leitura exige prudência, uma vez que a mobilidade nem sempre decorre de uma decisão plenamente autónoma do trabalhador, podendo ser condicionada pela duração das colocações e pela forma como se organiza a relação entre ATT e EU.

Ao nível organizacional, a literatura destaca a influência das práticas de gestão de recursos humanos, da liderança, das condições de trabalho, do reconhecimento e das oportunidades de desenvolvimento. Segundo Ersoy (2024), organizações que promovem integração, acompanhamento e valorização, tendem a favorecer relações laborais mais sólidas, enquanto contextos em que a comunicação interna é fraca, o acompanhamento é limitado e as oportunidades de desenvolvimento são poucas, podem contribuir para o afastamento dos trabalhadores. Rawashdeh et al. (2022) reforçam esta perspetiva ao associarem práticas organizacionais mais orientadas para o apoio e envolvimento dos trabalhadores a uma menor intenção de saída. No caso do TT, esta dimensão ganha especial atenção, uma vez que os trabalhadores temporários podem desempenhar funções centrais na EU sem beneficiarem do mesmo nível de integração nas suas práticas internas.

A pertença organizacional constitui, por isso, uma dimensão particularmente importante na análise da rotatividade dos trabalhadores temporários. Xia et al. (2022), num estudo sobre trabalhadores temporários, demonstram que a perceção de estatuto interno, isto

é, a forma como o trabalhador sente que é reconhecido como parte da organização, influencia a relação entre compromisso e intenção de saída.

No caso do TT, os fatores contextuais assumem um peso particularmente relevante, porque a permanência dos trabalhadores não depende apenas da sua avaliação individual sobre o trabalho ou das práticas internas da EU. A própria organização do TT está ligada a necessidades variáveis de produção, à gestão de picos de atividade e à gestão flexível dos recursos humanos. Por isso, em setores como a logística e a indústria, a rotatividade pode tornar-se menos uma exceção e mais uma característica integrada no modo como o trabalho é organizado (OCDE, 2023).

Em síntese, esta leitura permite evitar uma interpretação demasiado individualizada da rotatividade. Quando analisada no contexto do TT, a saída ou permanência dos trabalhadores deve ser compreendida à luz da relação entre a ATT, a EU e o mercado onde essa atividade se desenvolve. Assim, mais do que resultar apenas de preferências pessoais ou de práticas organizacionais isoladas, a rotatividade expressa também a forma como determinados setores recorrem ao TT para responder a necessidades, podendo reforçar desigualdades entre trabalhadores com diferentes tipos de vínculo (Kalleberg & Vallas, 2018).

1.2.4 Impactos da rotatividade: produtividade, custos organizacionais e bem-estar dos trabalhadores

A rotatividade laboral produz efeitos a vários níveis, afetando o funcionamento das organizações, a dinâmica das equipas e a experiência dos trabalhadores. Do ponto de vista organizacional, saídas frequentes podem comprometer a continuidade das operações, reduzir a eficiência dos processos e dificultar a consolidação de conhecimento interno, sobretudo em funções que exigem experiência acumulada ou elevada articulação entre trabalhadores. Hancock et al. (2013), numa meta-análise sobre rotatividade coletiva, demonstram que este fenómeno tende a relacionar-se negativamente com o desempenho organizacional, embora os seus efeitos variem consoante o setor, a composição das equipas e as características das funções desempenhadas.

Um dos impactos mais relevantes da rotatividade prende-se com a perda de conhecimento tácito, adquirido através da experiência e nem sempre transferível de forma imediata. Quando trabalhadores experientes saem, a organização pode perder não apenas

competências técnicas, mas também conhecimento informal sobre procedimentos, ritmos de trabalho, dinâmicas de equipa e formas práticas de resolução de problemas. Esta dimensão é particularmente importante em setores como a indústria e a logística, onde a eficiência depende frequentemente da coordenação entre trabalhadores, da familiaridade com os processos e da continuidade operacional.

Do ponto de vista económico, a rotatividade implica custos diretos e indiretos. Os custos diretos incluem recrutamento, seleção, contratação, formação e integração de novos trabalhadores. Os custos indiretos podem manifestar-se na quebra temporária de produtividade, na redistribuição de tarefas, na sobrecarga dos trabalhadores que permanecem e no tempo necessário para que novos elementos atinjam níveis adequados de desempenho. Boushey e Glynn (2012), num estudo do *Center for American Progress*, estimam que o custo médio de substituição de um trabalhador corresponde a cerca de 21% do salário anual, embora este valor varie de acordo com o setor, a função e o nível de qualificação exigido. Assim, mais do que um indicador administrativo, a rotatividade representa um fator com impacto económico concreto, sobretudo quando acontece de forma recorrente.

Para além dos efeitos organizacionais, a rotatividade pode influenciar o bem-estar dos trabalhadores. A saída frequente de colegas, a recomposição constante das equipas e a necessidade de adaptação a novos elementos podem afetar a continuidade das relações de trabalho e aumentar a pressão sobre quem permanece. Esta dimensão é relevante porque a rotatividade não afeta apenas quem sai, mas também os trabalhadores que continuam na organização e têm de absorver alterações na distribuição de tarefas, ritmos de trabalho e dinâmicas internas.

No caso do TT, estes efeitos assumem contornos específicos. A presença recorrente de trabalhadores temporários pode responder a necessidades legítimas de flexibilidade das EU, mas também pode dificultar a construção de equipas sólidas, a transmissão de conhecimento e a criação de relações laborais consistentes. Para os trabalhadores temporários, a sucessão de colocações pode implicar adaptação contínua a novas equipas, normas e ritmos de trabalho, o que pode intensificar o desgaste e reduzir o sentimento de pertença. Ferreira e Gomes (2022), num estudo sobre trabalhadores temporários de agência, evidenciam que a precariedade contratual e as exigências associadas a este tipo de emprego podem contribuir para o desgaste psicológico, sendo recursos pessoais, como a resiliência, relevantes na mitigação do *burnout*.

Importa, contudo, evitar uma leitura exclusivamente negativa. A rotatividade pode, em determinadas circunstâncias, favorecer mobilidade profissional, contacto com diferentes contextos de trabalho e aquisição de competências transferíveis. No entanto, esta dimensão depende da qualidade das experiências, do reconhecimento das competências adquiridas e da existência de oportunidades reais de continuidade ou progressão. Quando as mudanças são sucessivas, pouco valorizadas e acompanhadas por reduzido controlo do trabalhador sobre a sua situação, os seus efeitos tendem a ser menos favoráveis, tanto ao nível profissional como psicossocial.

Em síntese, os impactos da rotatividade não devem ser avaliados apenas através dos custos de substituição ou da perda de produtividade. No contexto do TT, importa considerar também os seus efeitos na organização do trabalho, na continuidade das equipas e na forma como os trabalhadores vivem sucessivas mudanças de contexto. Esta leitura permite compreender a rotatividade como um fenómeno com implicações simultaneamente económicas, organizacionais e humanas.

1.3 Perspetivas de Carreira e Trajetórias Profissionais

A análise da rotatividade laboral conduz inevitavelmente à distinção concetual entre trajetória profissional e carreira, dois conceitos interdependentes mas com dimensões analíticas distintas. Enquanto a trajetória profissional designa a dimensão objetiva e observável do percurso laboral, traduzida na sequência factual de contratos, postos de trabalho, organizações e períodos de transição, a carreira remete para a dimensão subjetiva do indivíduo, dizendo respeito à interpretação que o trabalhador faz dessas experiências, ao sentido atribuído ao seu percurso e à sua capacidade de projetar o futuro (Eberlein et al., 2024).

Nas conceções mais tradicionais, a trajetória e a carreira coincidiam no mesmo espaço organizacional: a carreira desenvolvia-se através de uma trajetória estável, linear e previsível, onde a lealdade e a antiguidade eram compensadas com segurança e progressão hierárquica. Contudo, as transformações económicas das últimas décadas alteraram profundamente esta dinâmica. A crescente fragmentação das trajetórias objetivas tornou essa leitura tradicional insuficiente, exigindo uma análise mais dinâmica e crítica da carreira contemporânea. Embora discursos focados na autonomia e adaptabilidade sugiram que os trabalhadores dispõem de maior liberdade para gerir o seu percurso, Akkermans et al. (2018)

alertam que o desenvolvimento de carreira é frequentemente condicionado por fatores estruturais e imprevisíveis que ultrapassam o controlo individual.

Esta tensão ganha particular relevância no contexto do TT. No âmbito da trajetória profissional, Mattijssen (2020) demonstra que as modalidades de emprego flexível produzem efeitos ambivalentes: enquanto para alguns trabalhadores funcionam como etapas de transição para posições mais estáveis, para outros traduzem-se em ciclos prolongados de permanência em colocações precárias. Por sua vez, no âmbito da carreira, esta instabilidade objetiva condiciona a capacidade de construção de um projeto profissional a longo prazo.

É precisamente nesta articulação que Retkowsky et al. (2023) introduzem o conceito de carreira sustentável em contextos contingentes. Os autores defendem que a análise não se deve limitar à colocação imediata na trajetória factual, mas sim avaliar a capacidade de o trabalhador preservar a saúde, o bem-estar e o sentido de progresso ao longo do tempo. Esta abordagem demonstra que a mobilidade frequente na trajetória objetiva nem sempre equivale a desenvolvimento na carreira: em muitos casos, a mudança constante não traduz autonomia ou crescimento, mas sim uma adaptação forçada a oportunidades limitadas.

Deste modo, a análise das perspetivas de carreira no TT deve ir além da simples identificação de oportunidades ou constrangimentos na trajetória (Eberlein et al., 2024). Importa compreender se os trabalhadores conseguem converter experiências temporárias em formas efetivas de desenvolvimento e valorização profissional, ou se permanecem presos a uma sucessão de colocações que pouco contribui para a sua segurança ou aproximação à sua área de preferência.

No âmbito da presente investigação, esta abordagem fundamenta a análise dos discursos dos trabalhadores temporários dos setores da logística e da indústria, procurando compreender de que modo a rotatividade e a instabilidade da sua trajetória profissional condicionam a construção da sua carreira e a capacidade de projetar um futuro profissional sustentável.

1.3.1 Conceitos de carreira: evolução conceptual

O conceito tradicional de carreira esteve, durante muito tempo, associado a uma trajetória profissional estável, previsível e desenvolvida no interior de uma ou de poucas organizações. Neste modelo, a relação entre trabalhador e empregador assentava numa lógica de reciprocidade: a lealdade, a continuidade e o desempenho eram tendencialmente compensados com segurança, progressão hierárquica e desenvolvimento interno. A carreira era, assim, compreendida como uma sequência ordenada de posições, fortemente ligada à estabilidade organizacional e à permanência no mesmo contexto laboral (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004).

A partir das últimas décadas do século XX, este paradigma tornou-se progressivamente insuficiente para explicar as novas formas de relação entre trabalhadores e organizações. A reestruturação empresarial, a adaptabilidade dos mercados de trabalho e a diversificação dos vínculos laborais contribuíram para o aparecimento de modelos conceptuais que atribuem maior centralidade à mobilidade, à adaptação e à responsabilidade individual pela gestão da carreira. Entre estes destacam-se a carreira proteana, centrada nos valores individuais e na autogestão, e a carreira sem fronteiras, associada à mobilidade entre organizações, funções e contextos profissionais (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996).

Estes modelos destacaram-se por reconhecerem que as carreiras contemporâneas já não se desenvolvem necessariamente dentro de estruturas organizacionais lineares. Contudo, a sua aplicação exige uma leitura crítica. A valorização da autonomia, da adaptabilidade e da mobilidade pode incutir que todos os trabalhadores dispõem das mesmas condições para gerir o seu percurso, quando, na prática, essa capacidade depende de recursos desigualmente distribuídos, como qualificações, redes de contacto, reconhecimento profissional, proteção laboral e acesso a oportunidades. Clarke (2018) acrescenta a esta análise uma dimensão importante, ao defender que a empregabilidade e o desenvolvimento de carreira devem ser compreendidos em articulação com fatores individuais, organizacionais e contextuais, e não apenas como responsabilidade do trabalhador.

Neste sentido, a evolução conceptual da carreira revela uma tensão importante: os discursos contemporâneos tendem a valorizar a flexibilidade como sinal de autonomia, mas esta pode ser vivida de forma distinta consoante a posição ocupada no mercado de trabalho.

Para trabalhadores com maior poder de negociação, a mobilidade pode significar escolha, progressão ou diversificação de experiências. Para trabalhadores inseridos em vínculos temporários ou em funções com menor proteção, a mesma mobilidade pode traduzir necessidade de adaptação, procura de continuidade e menor capacidade de planejar o futuro.

Neste debate, Mattijssen (2020) oferece um contributo interessante ao mostrar que os efeitos das modalidades de emprego flexível nas trajetórias profissionais variam consoante o nível ocupacional e as características das tarefas desempenhadas. Assim, a experiência temporária não deve ser interpretada automaticamente como uma oportunidade ou como um bloqueio; o seu significado depende das condições concretas em que ocorre, do valor atribuído à experiência adquirida e da possibilidade de esta se traduzir em melhores oportunidades futuras.

À luz desta discussão, o caso dos trabalhadores temporários permite problematizar a relação entre mobilidade e construção de carreira. A sucessão de transições entre empregos pode gerar experiência e contacto com diferentes realidades, mas isso não significa necessariamente que exista progressão, reconhecimento ou maior capacidade de escolha. Retkowsky et al. (2023), num estudo qualitativo com trabalhadores temporários de agência, mostram que a gestão da carreira nestes contextos tende a ser orientada sobretudo pela procura de estabilidade, mais do que por estratégias planeadas de progressão. Esta conclusão é relevante porque evidencia que, para muitos trabalhadores temporários, a questão central não é apenas adaptar-se a novas oportunidades, mas perceber se essas oportunidades permitem sair de um ciclo de transições sucessivas.

Deste modo, a evolução conceptual da carreira permite questionar uma associação demasiado direta entre a mobilidade factual na trajetória e o desenvolvimento efetivo na carreira. No contexto do TT, importa compreender se a experiência acumulada ao longo de diferentes contratos e EU é convertida em competências reconhecidas, acesso a funções mais ajustadas às qualificações ou maior previsibilidade. Caso contrário, a mobilidade traduz-se apenas numa permanência prolongada em colocações temporárias, nas quais o trabalhador se mantém ativo na sua trajetória laboral, mas com acrescida dificuldade em transformar essa participação em crescimento, segurança e continuidade na sua carreira.

1.3.2 Empregabilidade e desenvolvimento de competências

Num mercado de trabalho marcado por maior instabilidade e transições frequentes, o conceito de empregabilidade assume um papel central na compreensão das trajetórias profissionais contemporâneas. De forma geral, a empregabilidade pode ser entendida como a capacidade de obter, manter e mobilizar oportunidades de trabalho ao longo do percurso laboral. Contudo, esta capacidade não deve ser reduzida às qualificações ou à iniciativa individual do trabalhador. Akkermans et al. (2024) defendem que a empregabilidade deve ser analisada de forma contextualizada, uma vez que o seu desenvolvimento depende também das condições organizacionais, institucionais e setoriais que permitem ou limitam a utilização e valorização das competências no mercado de trabalho.

A literatura tem vindo a compreender a empregabilidade como uma realidade multidimensional, que envolve competências técnicas e transversais, capacidade de aprendizagem, adaptabilidade, redes de contacto e acesso a oportunidades. Peeters et al. (2019) contribuem para esta discussão através do conceito de *capital de empregabilidade*, ao mostrarem que esta resulta da combinação de diferentes recursos, incluindo capital humano, social e de carreira. Também Tomlinson (2017) sublinha que a empregabilidade deve ser compreendida através destas múltiplas formas de capital, ultrapassando uma leitura limitada à posse de qualificações formais.

No TT, a passagem por diferentes empresas, equipas e funções pode favorecer aprendizagens práticas e desenvolver competências transferíveis, sobretudo em setores como a logística e a indústria, onde os trabalhadores enfrentam ritmos exigentes, procedimentos específicos e diferentes formas de organização do trabalho. Estas experiências podem fortalecer capacidades como adaptação, autonomia, resolução de problemas e trabalho em equipa. No entanto, a questão central não está apenas em saber se o trabalhador aprende, mas se essa aprendizagem é formalmente reconhecida e valorizada para além da colocação específica em que ocorreu.

Esta distinção é fundamental, porque a experiência acumulada em TT nem sempre se traduz no desenvolvimento de uma carreira sustentável. Quando as funções são repetitivas, pouco qualificantes ou orientadas apenas para responder a necessidades imediatas da EU, o trabalhador pode adquirir rapidez e flexibilidade operacional sem, contudo, consolidar especialização ou aceder a funções mais qualificadas. Retkowsky et al.

(2023) ajudam a problematizar esta questão ao mostrar que, em contextos contingentes, os trabalhadores procuram estabilidade e desenvolvimento, mas enfrentam dificuldades em converter colocações sucessivas numa trajetória de progresso efetivo.

A análise do desenvolvimento de competências exige, por isso, articular a aprendizagem informal em contexto de trabalho com mecanismos formais de qualificação. No contexto português, esta dimensão é enquadrada pelas políticas ativas de emprego executadas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), cuja missão abrange a promoção da qualidade do emprego e a qualificação da população adulta, nomeadamente através da formação modular (IEFP, s.d.). Esta referência institucional é relevante porque evidencia que a empregabilidade sustentável não depende apenas da experiência prática adquirida no posto de trabalho, exigindo também oportunidades estruturadas de consolidação e certificação de competências.

Para trabalhadores que permanecem durante longos períodos em TT, esta dimensão formal pode ser decisiva. A experiência prática adquirida em diferentes EU demonstra capacidade de adaptação e conhecimento operacional, mas, sem certificação reconhecida ou oportunidades de progressão, tende a permanecer pouco visível no mercado de trabalho. Assim, a formação contínua funciona como um mecanismo de valorização dessas aprendizagens, permitindo transformar experiências dispersas na trajetória em competências mais identificáveis e transferíveis.

Também as práticas das ATT e das EU influenciam este processo. Acolhimento adequado, formação inicial, acompanhamento, feedback e valorização da experiência contribuem para que uma colocação temporária produza efeitos mais consistentes no percurso do trabalhador. Contudo, a conversão dessa experiência em empregabilidade depende também do tipo de função desempenhada, do grau de exigência associado ao posto de trabalho e da forma como o próprio trabalhador mobiliza as oportunidades disponíveis.

Deste modo, a empregabilidade dos trabalhadores temporários deve ser analisada de forma equilibrada e situada. O TT pode favorecer a aprendizagem prática, mas esse potencial depende da qualidade das experiências, da duração das colocações, do acesso à formação e do desempenho demonstrado. No âmbito desta investigação, importa compreender se a rotatividade laboral é percecionada pelos trabalhadores como fonte de desenvolvimento

profissional ou como uma repetição de colocações que dificulta a construção de uma carreira estável e reconhecida.

1.3.3 Precariedade laboral e insegurança

A análise das trajetórias profissionais em contextos de TT exige considerar a precariedade laboral e a insegurança no emprego como dimensões que ultrapassam a natureza formal do contrato. A precariedade não se reduz à existência de um vínculo temporário, envolve também menor previsibilidade do rendimento, fragilidade da relação laboral, reduzido poder negocial, acesso limitado a proteção e dificuldades em transformar experiências de trabalho em oportunidades mais consistentes (Hewison, 2016). Assim, o problema não reside apenas na tipologia do contrato, mas na forma como esta pode afetar a capacidade do trabalhador construir continuidade, reconhecimento e maior segurança profissional.

A precariedade pode manifestar-se em dimensões objetivas e subjetivas. As dimensões objetivas dizem respeito a elementos concretos da relação laboral, como a duração dos contratos, a possibilidade de não renovação, a variação dos rendimentos ou o acesso desigual a formação. As dimensões subjetivas remetem para a forma como estas condições são vividas pelos trabalhadores, podendo traduzir-se em insegurança, ansiedade, desvalorização ou dificuldade em atribuir sentido de continuidade ao percurso laboral (De Witte et al., 2016; Selenko et al., 2017). Esta distinção é importante porque trabalhadores com o mesmo tipo de vínculo podem interpretar a sua situação de formas diferentes, consoante as qualificações, responsabilidades familiares, experiências anteriores, expectativas e alternativas disponíveis.

A insegurança laboral não afeta apenas a situação económica do trabalhador. Selenko et al. (2017) defendem que a ameaça percebida à continuidade do emprego pode fragilizar a identidade social associada ao trabalho, influenciando o modo como os indivíduos se percecionam enquanto profissionais e membros ativos da sociedade. Neste sentido, a instabilidade contratual pode repercutir-se no bem-estar psicológico, na motivação e na forma como o trabalhador avalia o seu lugar no mercado de trabalho (Cheng & Chan, 2008). Inanc (2018) reforça esta leitura ao evidenciar que a insegurança no emprego se articula com condições institucionais e laborais mais amplas, não podendo ser compreendida apenas como uma perceção individual.

No TT, a insegurança adquire uma configuração própria, uma vez que a continuidade do trabalho depende da articulação entre diferentes atores e circunstâncias. A permanência numa função pode depender das necessidades da EU, da atuação da ATT, da sazonalidade ou das condições económicas do setor (Cheng & Chan, 2008). Esta configuração não significa, por si só, ausência de oportunidades, em alguns casos, o TT pode permitir entrada no mercado, experiência prática e contacto com diferentes contextos organizacionais. Contudo, quando as colocações se sucedem sem reconhecimento, progressão ou possibilidade de transição para vínculos efetivos, a temporalidade deixa de funcionar como etapa transitória e passa a estruturar a própria experiência profissional.

A relação entre precariedade e carreira torna-se mais evidente quando o trabalhador permanece durante longos períodos em situações temporárias. A sucessão de contratos pode manter a pessoa ativa no mercado de trabalho, mas não garantir, por si só, melhoria da posição profissional. Retkowsky et al. (2023) mostram que, em contextos de emprego contingente, a gestão da carreira tende muitas vezes a organizar-se em torno da procura de estabilidade, mais do que da progressão planeada. Esta ideia é particularmente importante para compreender trabalhadores que acumulam anos de TT: a questão não é apenas se continuam empregados, mas se conseguem converter essa participação em segurança, especialização, valorização e maior capacidade de escolha.

No contexto português, a análise da precariedade deve ainda considerar a expressão dos vínculos temporários entre jovens e trabalhadores em fases menos consolidadas da trajetória profissional. A OCDE (2024) tem salientado que a incidência de contratos temporários em Portugal continua a condicionar a integração laboral de alguns grupos, tornando necessário analisar não só o acesso ao emprego, mas também a qualidade e a continuidade das oportunidades disponíveis.

A evidência europeia reforça esta leitura. Vacas-Soriano (2015), num relatório da Eurofound, associa o emprego temporário a condições menos favoráveis face ao emprego permanente, nomeadamente ao nível da segurança, da progressão e das oportunidades laborais, embora estes efeitos variem consoante os sistemas nacionais de proteção e regulação. Esta variação é relevante porque mostra que a precariedade não decorre apenas do vínculo contratual em si, mas da forma como esse vínculo é enquadrado institucionalmente e valorizado pelas organizações.

Deste modo, a precariedade e a insegurança laboral permitem compreender uma dimensão central das perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários: a dificuldade de transformar sucessivas experiências de trabalho em continuidade profissional efetiva. Para a presente investigação, importa perceber se a rotatividade no TT é vivida como uma etapa transitória, capaz de abrir oportunidades, ou como um ciclo prolongado em que a segurança, o crescimento e o reconhecimento permanecem dependentes de condições externas ao trabalhador.

1.3.4 Perspetivas económica, organizacional e social

A análise das perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários exige uma leitura crítica que articule dimensões económicas, organizacionais e sociais. No contexto do TT, a carreira não pode ser compreendida apenas como sucessão de contratos, mas como um processo em que os trabalhadores procuram atribuir sentido às experiências reunidas e perceber se estas lhes permitem construir continuidade, valorização e maior capacidade de escolha. Esta abordagem é importante para analisar a rotatividade não apenas como mobilidade laboral, mas como experiência que pode influenciar a perceção dos trabalhadores sobre as suas possibilidades futuras.

Do ponto de vista económico, o elemento central não é apenas o acesso ao emprego, mas a previsibilidade das condições que permitem construir um rumo profissional. O TT pode assegurar rendimento num determinado momento, mas a sua descontinuidade pode limitar a capacidade de transformar esse rendimento em segurança económica mais estável. A duração das missões, a possibilidade de renovação, a existência de novas colocações e as necessidades variáveis das EU tornam o planeamento profissional mais dependente de fatores externos ao trabalhador. Assim, a questão económica não se resume à remuneração, envolvendo também a distribuição do risco entre organizações e trabalhadores. Aquilo que para as empresas pode representar flexibilidade e capacidade de adaptação pode, para os trabalhadores, significar menor controlo sobre a continuidade do seu trajeto (Kalleberg & Vallas, 2018; International Labour Organization, 2017).

Na perspetiva organizacional, importa analisar o lugar ocupado pelo trabalhador temporário dentro da EU. Embora possa desempenhar funções essenciais para o funcionamento da organização, a sua integração tende a depender da forma como a EU e a ATT gerem a colocação, o acompanhamento, a formação e o reconhecimento do trabalho

realizado. Uma experiência temporária pode ser profissionalmente relevante quando permite aprendizagem, feedback, desenvolvimento de competências e contacto com diferentes métodos de trabalho. No entanto, quando o trabalhador é encarado apenas como resposta imediata a uma necessidade operacional, a experiência pode permanecer pouco cumulativa e dificilmente convertível em novas oportunidades.

Esta perspetiva é importante porque permite distinguir mobilidade de desenvolvimento. A passagem por várias EU pode ampliar a experiência, mas isso não significa necessariamente que exista progressão, valorização ou maior capacidade de escolha. Retkowsky et al. (2023) mostram que trabalhadores temporários de agência procuram construir estabilidade em contextos de maior incerteza, recorrendo a estratégias de gestão da carreira que nem sempre encontram correspondência nas oportunidades disponíveis. Assim, os trabalhadores não devem ser vistos como agentes passivos, mas também não se pode assumir que a responsabilidade pela construção da carreira depende apenas da sua iniciativa individual.

Na perspetiva social, a análise centra-se nos significados atribuídos ao trabalho e na forma como a rotatividade influencia identidade, reconhecimento e perceção de controlo. A carreira não é apenas uma sequência externa de empregos, é também uma narrativa através da qual o trabalhador interpreta o seu lugar no mercado de trabalho, o valor das suas competências e a possibilidade de projetar um futuro coerente. Neste plano, experiências sucessivas de TT podem ser vividas de formas distintas: para alguns trabalhadores, podem representar aprendizagem, adaptação e contacto com diferentes realidades, para outros, podem traduzir uma repetição de recomeços, dificuldade de reconhecimento e menor confiança na construção de um percurso consistente.

Mattijssen (2020) reforça esta leitura ao evidenciar que o emprego não padrão pode ter efeitos diferenciados nas trajetórias profissionais, podendo funcionar como etapa de transição ou como situação prolongada de menor segurança, dependendo das condições concretas em que ocorre. Assim, a análise das perspetivas de carreira deve considerar não apenas a existência de mobilidade, mas sobretudo a possibilidade de essa mobilidade gerar oportunidades reais de desenvolvimento.

Em síntese, esta articulação permite deslocar a análise do TT da simples sucessão de contratos para a questão do seu valor acumulado ao longo do tempo. O aspeto central passa

a ser perceber se as experiências temporárias permitem construir reconhecimento, margem de escolha e maior consistência profissional, ou se permanecem como episódios pouco articulados, nos quais o trabalhador continua ativo no mercado de trabalho sem conseguir consolidar uma posição mais segura.

1.4 Trabalho Temporário no Contexto Europeu: padrões e implicações contemporâneas

O TT deve ser compreendido no quadro mais amplo das transformações dos mercados de trabalho europeus, marcadas pela diversificação dos vínculos laborais, pela reorganização das formas de produção e pela crescente utilização de modalidades de emprego não padrão (ter Weel, 2018). Embora o emprego permanente continue a constituir a forma dominante de relação laboral, os contratos temporários mantêm uma presença relevante nas economias europeias, sobretudo enquanto resposta a necessidades de flexibilidade e ajustamento dos efetivos às exigências produtivas. Segundo o Eurostat (2024), o emprego temporário representava 11,0% do emprego total na UE (15-64 anos), sendo particularmente expressivo entre os jovens dos 15 aos 29 anos (31,1%).

A incidência do TT não é, contudo, homogênea no espaço europeu. As diferenças entre países refletem modelos distintos de regulação laboral, estruturas produtivas e políticas de emprego. Conforme sintetizado na **Tabela I**, países como os Países Baixos, Espanha, Portugal e Itália apresentam valores expressivos de contratação temporária, ainda que por razões institucionais e económicas distintas. Esta variação demonstra que o universo dos vínculos temporários não pode ser analisado como uma realidade uniforme, dependendo o seu impacto das oportunidades de transição e dos mecanismos de proteção existentes.

Tabela I – Comparação da incidência de trabalho temporário em países europeus

País	Percentagem de trabalhadores temporários	Características predominantes
Países Baixos	19%	Elevada flexibilidade laboral e forte presença de ATT
Espanha	17%	Mercado fragmentado e elevada precariedade
Portugal	14,8%	Forte incidência entre jovens e setores operacionais
Itália	12,6%	Crescimento associado à instabilidade económica
França	12%	Utilização sazonal e elevada regulamentação laboral
Alemanha	10%	Forte fiscalização e integração industrial

Fonte: Elaboração própria com base nos dados de Eurostat (2024) e OCDE (2023).

A **Tabela I** permite situar Portugal neste enquadramento europeu, evidenciando que a temporalidade contratual assume uma expressão particularmente marcante no mercado de trabalho nacional. Embora os dados do Eurostat (2024) se refiram ao TT em sentido amplo, incluindo diferentes vínculos de duração limitada, estes indicadores são fundamentais para contextualizar o TT num padrão mais vasto de instabilidade contratual. No caso português, a relevância do fenómeno é reforçada pela sua forte incidência entre os jovens (15 aos 29 anos), faixa em que o emprego temporário atinge 36,7%, valor substancialmente superior à média europeia. Neste âmbito, a OCDE (2023, 2024) tem identificado a elevada segmentação do mercado de trabalho português como um desafio persistente, situando o país num espaço intermédio entre a função de integração laboral e os riscos de permanência prolongada em vínculos precários.

À escala europeia, a análise da literatura demonstra que o TT pode desempenhar funções distintas consoante o enquadramento regulatório de cada país (ter Weel, 2018). Quando associado a mecanismos efetivos de proteção e a oportunidades de transição, o TT pode funcionar como uma etapa de acesso ou progressão no mercado de trabalho, aproximando-se da lógica de "trampolim" ao facultar experiência e contacto com diferentes organizações. Contudo, em mercados de trabalho mais segmentados ou com fraca regulação, a sucessão descontinuada de contratos temporários pode contribuir para a fixação dos

trabalhadores em trajetórias precárias e desprotegidas (Eurofound, 2017; Vacas-Soriano, 2015).

Esta ambivalência tem levado organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a OCDE e a Comissão Europeia a alertar para os desafios que a expansão das formas não padrão de emprego coloca à qualidade do trabalho, à proteção social e ao acesso à formação (European Commission, 2020; OCDE, 2023). Segundo estas instâncias, embora a flexibilidade contratual cumpra uma função económica legítima, os seus impactos dependem criticamente da forma como é articulada com políticas ativas de emprego e garantias de desenvolvimento profissional.

Do ponto de vista setorial, o recurso ao TT na Europa tende a concentrar-se em atividades sujeitas a variações da procura e a necessidades operacionais de curto prazo, tais como a logística, a indústria transformadora, o retalho e a hotelaria (Eurofound, 2017; OCDE, 2023). Nesses contextos, as empresas recorrem frequentemente a modalidades flexíveis para responder a picos de produção, o que expõe os trabalhadores a dinâmicas intensas de rotação entre diferentes postos e empresas utilizadoras.

Deste modo, o enquadramento europeu e nacional permite situar o TT como uma dimensão estrutural das transformações contemporâneas do trabalho. Para a presente investigação, esta contextualização é central, uma vez que fundamenta a análise das experiências dos trabalhadores temporários nos setores da logística e da indústria em Portugal. O foco do estudo não reside apenas na constatação da existência de contratos temporários, mas na compreensão do modo como estes padrões europeus e setoriais de flexibilidade são vividos, interpretados e integrados nas trajetórias e perspetivas de carreira dos próprios trabalhadores.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1 Paradigma e desenho do estudo

O presente estudo inscreve-se no paradigma qualitativo, sob uma orientação epistemológica interpretativista. Esta opção metodológica fundamenta-se na própria natureza do objeto de estudo: em vez de mensurar estatisticamente a taxa de rotatividade laboral ou testar hipóteses explicativas causais, a investigação visa compreender as formas como os trabalhadores temporários interpretam as suas vivências, atribuem significado ao vínculo instável e perspetivam o seu futuro profissional. Assume-se, em linha com Denzin e Lincoln (2018) e Creswell (2014), que a realidade social é subjetivamente construída e que o conhecimento científico deve captar a complexidade das experiências vividas pelos sujeitos nos seus contextos reais de ação.

Neste sentido, a abordagem interpretativista revela-se diretamente alinhada com a pergunta de investigação, centrada na compreensão dos impactos da rotatividade laboral sobre as perceções de carreira a longo prazo. A análise de elementos profundamente subjetivos, como a vivência da incerteza, a perceção de (in)segurança, o reconhecimento profissional e as expectativas de futuro, exige uma postura metodológica capaz de aceder à perspetiva dos próprios atores sociais, valorizando a sua voz e a singularidade dos seus percursos (Prouska et al., 2022).

No que concerne à opção metodológica, o desenho do estudo assume uma natureza **exploratória e descritiva**:

- **Dimensão Exploratória:** Justifica-se pela necessidade de aprofundar um fenómeno ainda pouco explorado no contexto nacional com este foco específico nomeadamente, a articulação entre a rotatividade laboral inerente ao TT e a construção de projetos de carreira no âmbito particular dos setores da logística e da indústria. Esta dimensão permite identificar dinâmicas emergentes, nuances e perspetivas não antecipadas teoricamente.
- **Dimensão Descritiva:** Permite caraterizar, detalhar e mapear rigorosamente os padrões recorrentes, as continuidades e as ruturas presentes nas trajetórias dos participantes. Conforme assinalam Braun e Clarke (2006) e Patton (2015), o intuito descritivo em investigação qualitativa não visa a generalização estatística dos resultados, mas sim a representação fiel, densa e contextualizada das estruturas de significado relatadas.

A articulação entre uma orientação exploratória e descritiva confere ao desenho metodológico a flexibilidade necessária para captar a diversidade dos percursos analisados (Merriam & Tisdell, 2016). No âmbito do TT, em que a rotatividade se traduz em mudanças frequentes de posto de trabalho, empresa utilizadora ou agência de trabalho temporário, esta flexibilidade revela-se crucial para compreender como os trabalhadores navegam na descontinuidade laboral e constroem estratégias de adaptação.

Em suma, a opção por um paradigma interpretativista suportado por um desenho exploratório-descritivo garante a coerência epistemológica necessária para transformar relatos individuais e vivências fragmentadas numa análise concetualmente fundamentada sobre o desenvolvimento de carreira em contextos de elevada flexibilidade laboral.

2.2 População, amostra e critérios de seleção

A definição da população e da amostra constitui uma etapa central no enquadramento metodológico do presente estudo, na medida em que operacionaliza, em termos empíricos, o desenho de investigação previamente delineado. Considerando a natureza qualitativa da investigação e o seu enfoque interpretativo, a seleção dos participantes foi orientada pela relevância das suas experiências face ao fenómeno em análise, em particular no que respeita ao TT e às dinâmicas de rotatividade laboral.

A população-alvo é constituída por trabalhadores com experiência em contratos de TT nos setores da logística e da indústria. A opção por estes setores decorre da sua forte exposição a modelos de flexibilidade laboral, frequentemente associados a variações sazonais de produção, necessidades operacionais variáveis e recurso sistemático a formas de contratação temporária. Este enquadramento torna-os contextos particularmente relevantes para a análise dos percursos profissionais associados à precariedade e à instabilidade contratual.

A população acessível integra trabalhadores residentes em concelhos da Área Metropolitana do Porto com elevada concentração de atividade industrial e logística, nomeadamente Gondomar, Maia, Matosinhos, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia. Estes territórios caracterizam-se pela presença significativa de empresas que recorrem a TT, o que potencia a existência de percursos profissionais marcados por mobilidade frequente entre entidades empregadoras e por vínculos laborais de curta duração.

Neste estudo, foi adotada uma amostragem de carácter intencional, uma vez que a seleção dos participantes foi orientada pela sua adequação aos objetivos da investigação e pela sua capacidade de contribuir com experiências relevantes e contextualizadas sobre o fenómeno em análise. Este tipo de amostragem é particularmente apropriado em investigação qualitativa, dado que privilegia a profundidade dos dados recolhidos e a diversidade das experiências vividas, em detrimento da representatividade estatística (Patton, 2015).

Os critérios de inclusão definidos foram os seguintes: ter experiência atual ou anterior em TT; ter exercido funções nos setores da logística ou da indústria; residir ou ter exercido atividade profissional em contextos geográficos associados aos setores em análise; e demonstrar disponibilidade para participar numa entrevista semiestruturada. Foram excluídos participantes cuja experiência em TT fosse residual ou não diretamente relacionada com os setores em estudo, de forma a assegurar a coerência e a pertinência analítica dos dados recolhidos.

A identificação dos participantes foi realizada através de contactos diretos, redes de proximidade e recomendações entre trabalhadores. Esta estratégia revelou-se adequada à natureza exploratória do estudo, uma vez que facilitou o acesso a participantes com experiências concretas de TT e permitiu reunir percursos profissionais diferenciados, tanto ao nível da duração dos vínculos como da frequência da rotatividade e das expectativas de continuidade.

A amostra final é composta por dez participantes. O número de entrevistas foi definido tendo em consideração a profundidade dos dados recolhidos e a estabilização progressiva dos principais temas emergentes. Em investigação qualitativa, mais do que a dimensão numérica da amostra, importa a sua adequação aos objetivos do estudo e a capacidade dos dados recolhidos contribuírem para a compreensão aprofundada do fenómeno em análise (Guest et al., 2006; Patton, 2015).

Ao longo do processo de recolha, verificou-se uma recorrência consistente de temas centrais, nomeadamente a perceção de instabilidade laboral, os motivos associados à rotatividade, os efeitos nos percursos profissionais, a relação com as ATT, a integração nas EU e as expectativas futuras de carreira. A partir das últimas entrevistas, observou-se uma

estabilização destes temas, o que indicou que os dados recolhidos apresentavam profundidade suficiente para responder aos objetivos da investigação.

2.3 Instrumentos de recolha de dados

A definição da população, da amostra e dos critérios de seleção sustentou a escolha de um instrumento de recolha de dados adequado à natureza qualitativa e interpretativista do estudo. Considerando que a investigação procura compreender experiências, perceções e significados associados ao trabalho temporário, à rotatividade laboral e às perspetivas de carreira a longo prazo, a recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas.

A entrevista semiestruturada revela-se particularmente adequada em estudos qualitativos centrados na compreensão aprofundada dos discursos dos participantes, uma vez que combina uma estrutura orientadora com a flexibilidade necessária para explorar temas emergentes. Segundo Kvale e Brinkmann (2015), este tipo de entrevista permite ao investigador orientar a recolha de informação em torno de dimensões previamente definidas, sem limitar a possibilidade de aprofundar aspetos relevantes que surjam no decurso da interação. Esta opção mostrou-se especialmente adequada ao presente estudo, uma vez que permitiu compreender não apenas os acontecimentos associados aos percursos profissionais dos participantes, mas também os significados atribuídos às experiências de instabilidade, rotatividade, integração organizacional e construção de carreira.

O guião de entrevista, apresentado integralmente no Apêndice 1, foi elaborado com base na revisão da literatura sobre TT, rotatividade laboral, empregabilidade e trajetórias profissionais, assegurando a articulação entre os objetivos da investigação e os temas explorados. A sua estrutura procurou garantir coerência temática, mantendo simultaneamente abertura suficiente para que os participantes pudessem desenvolver aspetos considerados relevantes a partir das suas próprias experiências.

O guião foi organizado em seis blocos temáticos principais: experiência profissional e TT; rotatividade laboral; perspetivas de carreira e trajetória profissional; empregabilidade e desenvolvimento de competências; perceções sobre o TT; e síntese/reflexão final. Esta organização permitiu recolher informação sobre diferentes dimensões do fenómeno em estudo, nomeadamente as condições de acesso ao TT, os motivos associados à rotatividade,

a percepção de estabilidade ou instabilidade, os efeitos das experiências temporárias na construção da carreira e as expectativas futuras dos participantes.

Entre os tópicos abordados encontravam-se as experiências anteriores e atuais de TT, a percepção de estabilidade e instabilidade contratual, os fatores associados à rotatividade laboral, os efeitos do TT no percurso profissional, a integração nas EU, a relação com as ATT, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências, a percepção de reconhecimento profissional e as expectativas de evolução futura.

As entrevistas decorreram entre fevereiro e abril de 2026, tendo uma duração média aproximada de 15 minutos. Algumas foram realizadas presencialmente e outras por via online, através de videochamada, de acordo com a disponibilidade dos participantes. Em ambos os formatos, procurou-se assegurar condições adequadas de privacidade, conforto e confidencialidade, de modo a favorecer a partilha livre das experiências e a criação de um ambiente de confiança.

A utilização de entrevistas semiestruturadas permitiu criar um ambiente de confiança e abertura, essencial para que os participantes partilhassem experiências pessoais, opiniões críticas e percepções subjetivas sobre as suas condições de trabalho. Este formato favoreceu igualmente a adaptação das questões ao percurso individual de cada entrevistado, garantindo que a informação recolhida fosse simultaneamente comparável entre participantes e sensível às especificidades de cada trajetória profissional.

Antes da realização de cada entrevista, foram explicados os objetivos do estudo, a natureza académica da investigação e a forma como os dados seriam utilizados. Foi igualmente garantido o anonimato dos participantes, bem como o direito de recusar responder a qualquer questão ou de desistir da participação em qualquer momento, sem qualquer consequência. A participação foi, assim, sustentada no consentimento informado dos entrevistados.

Mediante consentimento prévio, as entrevistas foram gravadas, com o objetivo de assegurar maior rigor no registo da informação recolhida e evitar perdas de conteúdo relevante para a análise. Posteriormente, os dados foram transcritos, permitindo uma leitura detalhada dos discursos e a sua posterior codificação. De forma a proteger a identidade dos participantes (P), foram atribuídos códigos alfanuméricos de P1 a P10, utilizados ao longo da apresentação e discussão dos resultados.

Para complementar as narrativas recolhidas, foram igualmente obtidos dados sociodemográficos e profissionais básicos, nomeadamente idade, localidade de residência, setor de atividade e enquadramento profissional face ao TT. Estes dados permitiram contextualizar os discursos e identificar possíveis padrões associados a diferentes perfis, sem comprometer o anonimato individual.

Assim, as entrevistas semiestruturadas constituíram o instrumento central de recolha de dados, permitindo aceder a informação rica, detalhada e contextualizada sobre as experiências dos entrevistados. Esta opção metodológica revelou-se adequada à compreensão da relação entre TT, rotatividade laboral e perspetivas de carreira, fornecendo a base empírica necessária para a análise temática desenvolvida nos capítulos seguintes.

2.4 Tratamento e análise de dados

O tratamento e a análise dos dados foram realizados através de análise temática, seguindo a proposta metodológica de Braun e Clarke (2006), amplamente utilizada na investigação qualitativa pela sua capacidade de identificar, organizar e interpretar padrões recorrentes de significado presentes nos discursos dos participantes. Esta abordagem revelou-se particularmente adequada ao presente estudo, uma vez que possibilitou combinar rigor analítico com flexibilidade interpretativa, preservando a complexidade das experiências associadas ao TT, à rotatividade laboral e às perspetivas de carreira.

Mais do que uma técnica meramente descritiva, a análise temática assume-se como um processo interpretativo, orientado para a construção de significados a partir dos dados empíricos. Neste sentido, permite compreender de que forma os participantes atribuem sentido aos seus percursos profissionais, em particular no que respeita às dinâmicas de rotatividade laboral, às experiências de instabilidade e às suas expectativas de carreira a longo prazo.

O processo de análise seguiu as etapas propostas por Braun e Clarke (2006), assegurando uma abordagem sistemática e coerente:

1. **Familiarização com os dados:** leitura integral e repetida das transcrições das entrevistas, com registo de ideias iniciais e identificação preliminar de padrões de significado relevantes;

2. **Codificação inicial:** identificação de unidades de significado relacionadas com os objetivos da investigação, nomeadamente experiências de TT, motivos de rotatividade, percepção de instabilidade, integração organizacional, desenvolvimento de competências e perspectivas de carreira;
3. **Construção de temas iniciais:** organização dos códigos em categorias analíticas mais amplas, permitindo agrupar padrões emergentes nos discursos dos participantes;
4. **Revisão e refinamento dos temas:** análise da coerência interna de cada tema e da sua diferenciação relativamente aos restantes, assegurando consistência interpretativa e evitando sobreposição entre categorias;
5. **Definição e nomeação dos temas:** delimitação conceptual clara dos temas finais, de modo a garantir que cada um refletia uma dimensão relevante da experiência dos participantes;
6. **Construção da narrativa analítica:** integração dos temas na análise global dos resultados, articulando os dados empíricos com os objetivos da investigação e com a literatura apresentada no enquadramento teórico.

Importa salientar que este processo não foi linear, mas gradual e cíclico, implicando uma constante articulação entre os dados, os códigos e os temas. Esta lógica permitiu aprofundar a interpretação dos discursos e garantir que os temas definidos não resultavam apenas da estrutura prévia do guião de entrevista, mas também dos significados emergentes nas narrativas dos participantes.

A codificação combinou uma lógica dedutiva e indutiva. Por um lado, algumas categorias foram orientadas pelos objetivos específicos do estudo, pelo guião de entrevista e pela revisão da literatura, nomeadamente as dimensões relativas à rotatividade laboral, precariedade, empregabilidade e perspectivas de carreira. Por outro lado, foram também consideradas categorias emergentes dos próprios discursos, como a percepção de escolha versus necessidade, a dificuldade de planeamento a longo prazo, o sentimento de integração limitada nas EU e a valorização marcada por oportunidades e constrangimentos das experiências temporárias.

Para reforçar a coerência entre os objetivos da investigação, o guião de entrevista e a análise dos dados, foi construída uma grelha de análise, na qual se articularam os objetivos específicos, os blocos do guião, as categorias analíticas e os principais indicadores empíricos. Esta grelha permitiu organizar a informação recolhida de forma sistemática e assegurar que a interpretação dos resultados se mantinha alinhada com a pergunta de investigação.

Tabela II – Matriz de análise dos dados qualitativos

Objetivos Específicos	Blocos do Guião	Categorias Analíticas	Indicadores de Análise
Analisar como os trabalhadores temporários percecionam a instabilidade contratual	Blocos 1 e 3 - Experiência profissional e perspectivas de carreira	Instabilidade e insegurança laboral	Incerteza quanto à continuidade; dificuldade em planear; perceção reduzida de controlo sobre o percurso profissional
Identificar os principais fatores associados à rotatividade laboral	Bloco 2 - Rotatividade laboral	Motivos de rotatividade	Término de contrato; não renovação; procura de melhores condições; insatisfação; necessidade económica
Compreender de que forma a rotatividade influencia a construção das trajetórias profissionais	Blocos 2 e 3 - Rotatividade e trajetória profissional	Trajетórias profissionais e continuidade laboral	Mudanças frequentes; interrupção de percursos; ausência de progressão; sucessão de contratos temporários
Explorar as expectativas futuras de carreira	Blocos 3 e 6 - Perspetivas de carreira e reflexão final	Perspetivas de carreira a longo prazo	Procura de estabilidade; desejo de contrato permanente; adaptação à incerteza; expectativas de progressão

Analisar o papel do trabalho temporário no desenvolvimento de competências	Bloco 4 - Empregabilidade e desenvolvimento de competências	Empregabilidade e competências	Adaptabilidade; aprendizagem técnica; experiência acumulada; valorização curricular; acesso limitado à formação
Compreender as percepções dos trabalhadores sobre o trabalho temporário	Bloco 5 - Perspetivas sobre o trabalho temporário	Avaliação do trabalho temporário	Vantagens para empresas; vantagens e desvantagens para trabalhadores; valorização ou desvalorização social

Fonte: Elaboração própria.

Em articulação com a análise qualitativa, foi ainda elaborada uma síntese descritiva da amostra, apresentada sob a forma de tabela sociodemográfica e profissional, incluindo variáveis como idade, localidade de residência, setor de atividade e enquadramento profissional face ao TT. Esta sistematização permitiu contextualizar os discursos dos participantes, sem recorrer a procedimentos estatísticos, mantendo o enfoque interpretativo da investigação (Guest et al., 2012).

Ao longo do processo de análise, foram assegurados os princípios de anonimato e confidencialidade. Os participantes foram identificados através dos códigos P1 a P10, evitando a inclusão de elementos que pudessem permitir a sua identificação direta. Os excertos utilizados no Capítulo III foram selecionados em função da sua relevância analítica e da sua capacidade de ilustrar padrões significativos nas experiências relatadas.

De forma global, a análise temática permitiu assegurar uma leitura estruturada e coerente do material empírico, possibilitando a identificação de relações entre TT, rotatividade laboral, precariedade, empregabilidade e construção de trajetórias profissionais. Esta abordagem revelou-se fundamental para compreender os significados atribuídos pelos participantes às suas experiências e para responder à pergunta de investigação que orienta o presente estudo.

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

3.1 Caracterização da amostra

A amostra do presente estudo é constituída por dez participantes com experiência atual ou anterior em TT nos setores da logística e da indústria. Na Tabela III apresenta-se a respetiva caracterização sociodemográfica e profissional, considerando variáveis como a idade, a localidade de residência, o setor de atividade e o enquadramento profissional face ao TT. Esta informação permite situar os participantes e enquadrar os discursos analisados ao longo do capítulo.

A seleção de participantes ligados à logística e à indústria prende-se com a relevância destes setores para o objeto de estudo. Ambos são marcados por ritmos de trabalho exigentes, necessidades frequentes de ajustamento dos recursos humanos e recurso a formas de contratação flexível. Por esse motivo, constituem contextos adequados para analisar experiências de instabilidade contratual, rotatividade laboral e construção de perspetivas de carreira.

Os participantes têm idades compreendidas entre os 23 e os 49 anos, o que permite incluir pessoas em diferentes momentos do seu percurso profissional. Esta diversidade é importante, uma vez que o TT pode assumir diferentes significados consoante a fase da carreira. Para os participantes mais jovens, surge frequentemente associado à entrada no mercado de trabalho e à aquisição de experiência. Já nos participantes com percursos profissionais mais longos, tende a relacionar-se com processos de reinserção, continuidade laboral ou adaptação a novas circunstâncias profissionais.

Relativamente ao setor de atividade, cinco participantes estão ligados à logística e cinco à indústria. Esta distribuição permite observar experiências em dois contextos profissionais distintos, embora ambos associados ao recurso a vínculos temporários. Nos discursos dos participantes da logística, o TT surge com maior frequência associado à entrada no mercado de trabalho, à adaptação a diferentes funções e à mobilidade entre contextos operacionais. Nos participantes da indústria, destacam-se sobretudo referências à continuidade das funções desempenhadas, à experiência acumulada e à procura de maior estabilidade.

Quanto ao enquadramento profissional, quatro participantes encontravam-se, no momento da recolha de dados, em situação de contrato temporário, enquanto seis tinham experiência anterior como trabalhadores temporários. Esta composição permite cruzar

percepções de participantes ainda inseridos nesta modalidade contratual com leituras retrospectivas de participantes que já transitaram para outras situações profissionais. Deste modo, a análise beneficia de discursos ancorados tanto na experiência presente como na reflexão sobre percursos já vividos.

A distribuição geográfica da amostra concentra-se em concelhos da Área Metropolitana do Porto, nomeadamente Gondomar, Matosinhos, Vila do Conde, Maia e Vila Nova de Gaia. Esta delimitação não tem como objetivo assegurar representatividade estatística, mas sim enquadrar a investigação num contexto regional onde coexistem atividades industriais, logísticas e de serviços operacionais. Assim, a caracterização da amostra permite compreender melhor o contexto em que se inserem os discursos analisados, sem perder de vista a natureza qualitativa e interpretativa do estudo.

Tabela III – Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes

Participante	Idade	Localidade	Setor	Enquadramento Profissional
P1	26	Gondomar	Logística	Ex-trabalhador temporário
P2	23	Matosinhos	Logística	Ex-trabalhador temporário
P3	49	Vila do Conde	Indústria	Contrato temporário
P4	45	Vila do Conde	Indústria	Contrato temporário
P5	38	Vila do Conde	Indústria	Ex-trabalhador temporário
P6	34	Vila do Conde	Indústria	Ex-trabalhador temporário
P7	25	Gondomar	Logística	Contrato temporário
P8	31	Maia	Logística	Contrato temporário
P9	27	Vila Nova de Gaia	Logística	Ex-trabalhador temporário
P10	24	Maia	Indústria	Ex-trabalhador temporário

Fonte: Elaboração própria.

De forma global, a composição da amostra permite captar experiências diferenciadas de contacto com o TT, considerando não apenas a idade e o setor de atividade, mas também o momento do percurso profissional em que cada participante se encontra. Ainda que os resultados não visem a generalização estatística, a diversidade dos percursos analisados contribui para uma compreensão mais aprofundada das relações entre rotatividade laboral, instabilidade contratual e perspetivas de carreira a longo prazo.

3.2 Temas emergentes: descrição e evidência

A análise das entrevistas partiu do processo de codificação e categorização descrito no capítulo metodológico, tendo como objetivo identificar padrões recorrentes nas experiências e percepções dos participantes. A partir desta leitura, foram definidos cinco temas principais: experiência profissional e acesso ao TT; rotatividade laboral; perspectivas de carreira e trajetória profissional; empregabilidade e desenvolvimento de competências; e percepções sobre o TT.

A apresentação dos resultados articula excertos das entrevistas com uma leitura interpretativa dos dados, procurando compreender como os participantes, com experiência atual ou anterior em TT, percecionam esta modalidade, que significados lhe atribuem e de que forma essas experiências influenciam os seus percursos profissionais e expectativas futuras.

Experiência profissional e acesso ao trabalho temporário

A análise dos percursos profissionais evidencia que o TT assume significados distintos consoante o momento da trajetória em que surge e as condições de acesso ao mercado de trabalho. Para alguns participantes, representa uma primeira via de contacto com o mundo laboral; para outros, surge associado a fases de desemprego, transição profissional ou necessidade de reinserção. Assim, mais do que uma simples modalidade contratual, o TT é vivido de formas diferenciadas, dependendo das circunstâncias pessoais e profissionais de cada participante.

Entre os participantes mais jovens, nomeadamente P2, P7 e P10, o TT surge sobretudo associado à entrada no mercado de trabalho. Nestes casos, é percecionado como uma via de acesso à experiência profissional, ainda que nem sempre resulte de uma escolha plenamente planeada. A afirmação de P2, “foi a forma que tive para começar a trabalhar”, ilustra esta lógica de adaptação às oportunidades existentes. O TT assume, por isso, um carácter instrumental: permite iniciar a atividade profissional e adquirir experiência, mas não surge necessariamente como uma opção ideal ou desejada a longo prazo.

Nos participantes com percursos profissionais mais longos, como P3, P5 e P6, o contacto com o TT aparece frequentemente associado a momentos de rutura ou reorganização da trajetória profissional. Nestes casos, esta modalidade é descrita como

resposta a necessidades imediatas de continuidade laboral. P5 refere que “recorri ao TT quando precisei de voltar a trabalhar rapidamente”, evidenciando que o recurso a este tipo de vínculo pode estar menos ligado a uma estratégia de carreira e mais a uma necessidade concreta de regressar ao mercado de trabalho.

Esta diferença sugere que o TT pode assumir simultaneamente uma função de inserção e de recurso. Esta leitura aproxima-se do debate apresentado na revisão da literatura, segundo o qual o TT pode funcionar como via de acesso ao mercado de trabalho, especialmente entre jovens ou trabalhadores em transição, mas também pode traduzir situações de vulnerabilidade e limitação das alternativas disponíveis (Eurofound, 2017; Shin et al., 2023).

Apesar destas diferenças, os discursos revelam uma leitura marcada por oportunidades e constrangimentos. Por um lado, alguns participantes reconhecem ganhos ao nível da experiência profissional, da adaptação a diferentes contextos e do contacto com várias realidades organizacionais. P7, por exemplo, refere que esta experiência “permitiu conhecer várias empresas e ganhar conhecimento”, valorizando a diversidade proporcionada por este tipo de vínculo. Esta perceção aproxima-se da ideia de TT como espaço de aprendizagem e desenvolvimento de competências práticas.

Por outro lado, essa valorização surge acompanhada de uma consciência clara das limitações associadas à instabilidade contratual. P1 afirma que “nunca sabia quanto tempo ia ficar”, enquanto P8 refere que “é complicado pensar a longo prazo quando os contratos são sempre curtos”. Estas afirmações mostram que a instabilidade não é apenas uma característica formal do contrato, mas uma experiência vivida que interfere na forma como os participantes organizam expectativas, decisões e planos futuros. Esta dimensão confirma as perspetivas críticas de Standing (2016) e Shin et al. (2023), que associam a sucessão de vínculos temporários à fragmentação dos percursos profissionais e à insegurança laboral.

A comparação entre contratos temporários e permanentes reforça esta leitura. De forma consistente, os participantes associam o vínculo permanente a maior segurança, reconhecimento e integração na organização. P4 resume esta perceção ao afirmar: “num contrato permanente sentes que fazes parte da empresa, no temporário és sempre visto como alguém de passagem”. Esta afirmação é particularmente relevante porque mostra que a

diferença entre vínculos não se limita à duração contratual, envolvendo também uma dimensão simbólica relacionada com pertença, valorização e reconhecimento profissional.

Esta percepção remete para a literatura sobre segmentação laboral e desigualdade entre vínculos temporários e permanentes, segundo a qual os trabalhadores temporários tendem a ocupar posições mais periféricas nas organizações, com menor acesso a formação, progressão e integração organizacional (Kalleberg & Vallas, 2018; Eurofound, 2023). Nos discursos analisados, esta posição periférica é vivida não apenas no plano contratual, mas também no plano subjetivo, através da sensação de estar “de passagem”.

Outro aspeto relevante prende-se com a passagem do TT de experiência transitória para padrão recorrente. Para alguns participantes, esta modalidade não surge apenas como uma etapa pontual, mas como uma condição repetida ao longo do percurso profissional. P6 refere que “acabou por ser sempre assim, contrato atrás de contrato”, apontando para uma trajetória marcada por sucessivas experiências temporárias. Esta continuidade na instabilidade levanta uma questão central para a investigação: até que ponto o TT funciona como via de acesso a vínculos mais estáveis ou, pelo contrário, contribui para prolongar percursos marcados por descontinuidade?

A dimensão escolha versus necessidade revela-se, por isso, particularmente importante. A maioria dos participantes descreve o TT como resultado das oportunidades disponíveis e não como uma decisão plenamente autónoma. P9 afirma que “não foi uma escolha, foi o que apareceu”, enquanto P1 refere que “aceitei porque precisava de trabalhar”. Estes discursos problematizam a ideia de flexibilidade enquanto escolha individual, sugerindo que, para muitos trabalhadores, a aceitação de vínculos temporários resulta mais de constrangimentos laborais do que de uma estratégia de carreira.

Em termos analíticos, os resultados apontam para uma tensão central entre o potencial integrador do TT e os seus efeitos de instabilidade. Esta modalidade pode facilitar o acesso ao mercado de trabalho e proporcionar experiências relevantes, mas também pode dificultar a construção de percursos profissionais consistentes quando se prolonga no tempo sem conversão em vínculos mais estáveis. Esta tensão atravessa diferentes perfis de participantes e constitui um ponto de partida importante para compreender, no tema seguinte, de que forma a rotatividade laboral se articula com estas experiências.

Rotatividade laboral: dinâmicas, significados e implicações

A análise dos dados evidencia que a rotatividade laboral, no contexto do TT, não se configura apenas como mudança frequente entre empregos ou organizações. Surge como uma dinâmica que acompanha a própria experiência do vínculo temporário e que molda a forma como os participantes constroem e interpretam os seus percursos profissionais.

De modo transversal, os participantes descrevem trajetórias marcadas por sucessivas transições entre funções, empresas e contextos organizacionais. Contudo, esta mobilidade não é vivida de forma homogênea. Para alguns, como P7, a passagem por diferentes empresas é entendida como oportunidade de contacto com realidades profissionais diversas: “acabei por aprender várias coisas porque fui passando por diferentes empresas”. Esta leitura sugere que a rotatividade pode, em certos casos, ser associada à aprendizagem e à ampliação da experiência.

Ainda assim, a percepção dominante é mais crítica. Para vários participantes, a rotatividade surge ligada à instabilidade, à interrupção e à necessidade constante de recomeçar. P1 refere que “era sempre começar do zero”, enquanto P8 afirma que “quando começava a adaptar-me, o contrato terminava”. Estes testemunhos indicam que a rotatividade não é apenas experienciada como mudança, mas como quebra sucessiva de processos de integração, aprendizagem e continuidade profissional.

Esta leitura confirma a perspetiva de Hom et al. (2017) e Rubenstein et al. (2018), segundo a qual a rotatividade deve ser compreendida como um fenómeno multidimensional, influenciado por fatores individuais, organizacionais e contextuais. No caso dos trabalhadores temporários, essa multidimensionalidade torna-se particularmente visível, uma vez que as saídas nem sempre resultam de uma decisão individual, mas da própria estrutura contratual e das necessidades das EU.

A distinção entre rotatividade voluntária e involuntária revela-se, neste contexto, especialmente complexa. Embora alguns participantes mencionem decisões de saída associadas a melhores oportunidades ou insatisfação, a maioria das situações relatadas está ligada ao término de contratos, à não renovação ou à conclusão da missão temporária. P6 sintetiza esta realidade ao afirmar: “não fui eu que quis sair, o contrato simplesmente acabou”. Esta afirmação mostra que, no TT, a rotatividade resulta muitas vezes do próprio modelo contratual, limitando a margem de decisão do trabalhador.

A autonomia reduzida surge, assim, como uma dimensão crítica. Os participantes demonstram consciência de que a continuidade do percurso depende frequentemente de fatores externos, como as necessidades das EU, a duração das missões ou as oportunidades disponibilizadas pelas ATT. P3 refere que “dependia sempre do que aparecia”, revelando uma relação marcada por incerteza e dependência face às condições do mercado.

Esta dependência evidencia a especificidade da relação triangular do TT, analisada no Capítulo I, na qual o trabalhador se encontra formalmente ligado à ATT, mas integrado no quotidiano da EU. Esta configuração pode gerar ambiguidades quanto à continuidade, pertença e responsabilidade pelo desenvolvimento profissional, reforçando a perceção de instabilidade (Eurofound, 2023).

Para além dos efeitos profissionais, a rotatividade apresenta também implicações ao nível da identidade e da integração organizacional. A sucessão de experiências de curta duração dificulta a construção de um sentimento de pertença e de ligação às organizações. P4 refere que “nunca me sentia totalmente integrado”, expressão que reforça a ideia de que a rotatividade afeta não apenas a estabilidade contratual, mas também a forma como os trabalhadores se posicionam nas empresas e interpretam o seu próprio valor profissional.

Esta evidência aproxima-se da literatura sobre insegurança laboral e identidade profissional, que demonstra que a instabilidade pode afetar não apenas o bem-estar, mas também a forma como os indivíduos se percecionam enquanto trabalhadores (Selenko et al., 2017; De Witte et al., 2016). Nos discursos dos participantes, a rotatividade surge associada a uma sensação de provisoriedade, dificultando a construção de uma identidade profissional estável.

Adicionalmente, a análise revela que a rotatividade pode contribuir para a reprodução de percursos profissionais marcados por instabilidade. Em vez de funcionar como mecanismo de transição para vínculos mais estáveis, a sucessão de contratos temporários tende, em alguns casos, a perpetuar ciclos de precariedade. P6 refere que “foi sempre assim, de contrato em contrato”, evidenciando a dificuldade em romper com este padrão. Esta constatação levanta questões críticas sobre o papel do TT enquanto potencial “trampolim” para a estabilidade, sugerindo que essa transição não é automática nem garantida.

Em síntese, a rotatividade laboral é vivida pelos participantes de forma marcada por oportunidades e limitações. Pode proporcionar contacto com diferentes experiências e algum

desenvolvimento de competências, mas surge sobretudo associada à incerteza, à fraca continuidade e à sensação de controlo limitado sobre o percurso profissional. Esta leitura permite avançar para a análise das perspetivas de carreira, uma vez que a forma como os participantes experienciam a rotatividade influencia diretamente a sua capacidade de projetar o futuro profissional.

Perspetivas de carreira e trajetória profissional

A análise das entrevistas evidencia que as perspetivas de carreira dos participantes são fortemente condicionadas pelas experiências de TT e pelos padrões de rotatividade laboral anteriormente identificados. De forma geral, os discursos revelam que a construção de objetivos profissionais a médio e longo prazo é dificultada pela instabilidade contratual, pela ausência de garantias de continuidade e pela dependência de oportunidades externas ao controlo direto dos trabalhadores.

Para vários participantes, a ideia de carreira surge associada sobretudo à procura de estabilidade. Esta valorização é particularmente visível nos discursos de participantes com percursos mais longos ou marcados por sucessivas experiências temporárias. P3 refere que “o objetivo é conseguir algo mais estável e fixo”, evidenciando que a principal expectativa de carreira não se centra necessariamente na progressão hierárquica, mas antes na obtenção de continuidade e segurança profissional.

Esta perceção aproxima-se dos contributos de Retkowsky et al. (2023), que demonstram que trabalhadores temporários de agência tendem a gerir a carreira de forma mais reativa e orientada para a estabilidade do que para a progressão estratégica. Nos discursos analisados, a estabilidade surge como condição prévia para qualquer projeto de carreira mais estruturado, revelando que, em contextos de instabilidade, a prioridade passa frequentemente por garantir continuidade e previsibilidade.

A dificuldade em planear o futuro emerge de forma transversal. P8 afirma que “é difícil pensar a longo prazo quando nunca sabemos o que vem a seguir”, enquanto P1 refere que “não dá para fazer grandes planos quando não sabemos se vamos continuar”. Estas afirmações demonstram que a instabilidade contratual não afeta apenas o presente profissional dos participantes, mas também a sua capacidade de projetar uma trajetória futura.

Estes resultados problematizam os modelos contemporâneos de carreira proteana e sem fronteiras, que valorizam autonomia, mobilidade e autogestão do percurso profissional (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004). Embora esses modelos sejam úteis para compreender carreiras mais flexíveis, os dados mostram que, no caso dos trabalhadores temporários, a mobilidade nem sempre resulta de escolha estratégica. Pelo contrário, pode estar associada à necessidade, à incerteza e à ausência de alternativas mais estáveis.

A análise permite ainda identificar uma percepção de controlo limitado sobre o percurso profissional. Alguns participantes reconhecem que a continuidade no trabalho depende frequentemente de fatores externos, como as necessidades da EU, a duração dos contratos ou as oportunidades disponibilizadas pelas ATT. P3 sintetiza esta percepção ao afirmar que “muitas vezes não depende de nós”. Esta ideia reforça a existência de uma assimetria entre a vontade individual de estabilidade e as condições estruturais do mercado de trabalho.

Apesar desta instabilidade, nem todos os participantes interpretam os seus percursos de forma exclusivamente negativa. Alguns demonstram uma postura adaptativa, procurando valorizar a experiência adquirida e a capacidade de responder a diferentes contextos. Esta leitura é mais evidente em participantes que percecionam o TT como etapa de aprendizagem ou forma de acumular experiência profissional. Contudo, mesmo nestes casos, a valorização da experiência não elimina a aspiração a uma situação laboral mais estável.

Em termos analíticos, os resultados indicam que as perspetivas de carreira dos participantes são menos orientadas por uma lógica de progressão linear e mais marcadas pela procura de continuidade, segurança e reconhecimento. A carreira, neste contexto, não é vivida apenas como ascensão profissional, mas como possibilidade de construir um percurso minimamente estável, coerente e valorizado. Esta leitura é central para a presente investigação, uma vez que demonstra que a rotatividade laboral influencia não apenas as experiências profissionais imediatas, mas também a forma como os trabalhadores temporários imaginam, planeiam e limitam o seu futuro profissional.

Empregabilidade e desenvolvimento de competências

A análise das percepções dos participantes relativamente aos efeitos do TT no desenvolvimento de competências e na empregabilidade revela uma leitura marcada por oportunidades e constrangimentos. Os participantes reconhecem aprendizagens decorrentes

da diversidade de experiências, mas também identificam limitações associadas à curta duração dos contratos, à ausência de formação estruturada e à dificuldade em converter experiência em progressão profissional.

De forma geral, vários participantes consideram que o TT contribuiu para o desenvolvimento de competências, sobretudo ao nível da adaptação rápida a diferentes contextos. P7 refere que “aprendi a adaptar-me rapidamente a ambientes diferentes”, enquanto P2 destaca que “temos de aprender depressa porque o tempo é curto”. Estas afirmações sugerem que a rotatividade e a diversidade de experiências podem estimular competências transversais, como flexibilidade, autonomia e capacidade de aprendizagem rápida.

Esta perceção aproxima-se da literatura sobre empregabilidade, que entende este conceito como uma construção multidimensional, envolvendo competências técnicas, transversais, redes relacionais, adaptabilidade e oportunidades de mobilidade (Tomlinson, 2017; Forrier & Sels, 2020). Neste sentido, a experiência temporária pode contribuir para o desenvolvimento de recursos valorizáveis no mercado de trabalho, sobretudo quando expõe os trabalhadores a diferentes contextos e exigências profissionais.

Para além da adaptabilidade, alguns participantes referem também ganhos em termos de experiência prática. P10 menciona que “ganhei experiência em várias funções”, evidenciando contacto com diferentes tarefas e realidades operacionais. No entanto, esta aprendizagem tende a ser descrita como fragmentada, não se traduzindo necessariamente numa especialização consistente ou num percurso cumulativo.

Esta limitação surge de forma clara nos discursos de P4 e P1. P4 refere que “não há tempo para aprofundar muito”, enquanto P1 sublinha que “aprendemos o básico para fazer o trabalho e depois acaba”. Estas perceções indicam que, embora exista aprendizagem, esta ocorre frequentemente de forma rápida e instrumental, orientada para responder às exigências imediatas da função, mas nem sempre para promover desenvolvimento profissional sustentado.

A distinção entre aquisição de competências e valorização efetiva é, por isso, central. Alguns participantes consideram que a diversidade de experiências pode valorizar o currículo e ampliar oportunidades futuras. P7 refere que “acaba por dar mais experiência para o currículo”, sugerindo uma leitura positiva da passagem por diferentes empresas.

Contudo, esta visão é contrariada por participantes que questionam o real efeito dessas experiências na sua progressão. P6 afirma que “mesmo com experiência, é difícil sair deste tipo de trabalho”, evidenciando uma percepção de bloqueio ou estagnação.

Esta tensão confirma a perspectiva de Tomlinson (2017) e Forrier e Sels (2020), segundo a qual a empregabilidade não depende apenas dos recursos individuais, mas também das oportunidades estruturais de valorização existentes no mercado de trabalho. No caso dos participantes, a experiência acumulada nem sempre se traduz em reconhecimento, progressão ou transição para vínculos mais estáveis.

Adicionalmente, alguns participantes referem que a experiência em TT nem sempre é devidamente valorizada pelos empregadores. P3 menciona que “nem sempre valorizam este tipo de experiência”, apontando para uma possível distância entre experiência acumulada e reconhecimento no mercado de trabalho.

Assim, a partir dos dados recolhidos, verifica-se que o TT pode contribuir para o desenvolvimento de competências, mas esse contributo não garante, por si só, maior estabilidade ou progressão. A aquisição de experiência surge frequentemente dissociada de oportunidades concretas de valorização profissional (Peeters et al., 2019). Neste sentido, a empregabilidade dos trabalhadores temporários deve ser analisada não apenas a partir das competências adquiridas, mas também das condições estruturais que permitem, ou impedem, a sua conversão em percursos profissionais mais estáveis.

Perspetivas sobre o trabalho temporário

A análise das percepções dos participantes permite compreender de forma mais ampla como o TT é avaliado enquanto realidade laboral. De modo geral, os discursos revelam uma visão crítica, ainda que não totalmente negativa. Os participantes reconhecem vantagens para as empresas e algumas oportunidades para os trabalhadores, mas destacam de forma recorrente a instabilidade, a incerteza e a falta de perspectivas de continuidade.

Relativamente às vantagens para as empresas, os participantes demonstram uma compreensão clara da lógica organizacional associada ao recurso ao TT. P3 refere que “para as empresas é mais fácil ajustar conforme precisam”, enquanto P8 afirma que esta modalidade “permite-lhes ter pessoas só quando precisam”. Estas respostas mostram que os

participantes reconhecem o TT como instrumento de flexibilidade e ajustamento organizacional.

Esta leitura está alinhada com a literatura que identifica o TT como mecanismo de flexibilidade organizacional, particularmente em setores sujeitos a flutuações da procura, sazonalidade e necessidades de ajustamento produtivo (OCDE, 2023; Eurofound, 2017). No entanto, os participantes tendem a interpretar essa flexibilidade sobretudo a partir dos seus efeitos práticos: aquilo que constitui vantagem para as empresas pode corresponder, para os trabalhadores, a maior incerteza e menor segurança.

Quanto aos trabalhadores, as percepções são mais contraditórias. Alguns participantes admitem que o TT pode facilitar a entrada no mercado de trabalho ou permitir adquirir experiência. P2 refere que “pode ser uma forma de começar”, retomando a ideia de TT como via de acesso ao emprego. Contudo, esta vantagem é frequentemente apresentada como limitada e provisória, não como solução desejável a longo prazo.

A maioria dos discursos tende a enfatizar as desvantagens, sobretudo a instabilidade e a ausência de segurança. P1 afirma que “não dá segurança nenhuma”, enquanto P4 refere que “é sempre uma situação incerta”. Estas percepções reforçam a associação entre TT e precariedade, evidenciando que os participantes reconhecem os seus benefícios pontuais, mas questionam a sua sustentabilidade enquanto forma de emprego prolongada.

A percepção social do TT também surge como dimensão relevante. P6 menciona que “não é visto como um trabalho estável”, enquanto P9 refere que “as pessoas não valorizam muito este tipo de trabalho”. Esta desvalorização pode afetar não apenas as oportunidades futuras, mas também a forma como os trabalhadores interpretam o seu percurso e constroem a sua identidade profissional. Esta dimensão aproxima-se das leituras de Selenko et al. (2017), que sublinham os efeitos da insegurança laboral na identidade profissional e no sentido atribuído ao trabalho.

Quando questionados sobre possíveis mudanças, os participantes tendem a destacar a necessidade de maior estabilidade e melhores condições de continuidade. P8 refere que “deveria haver mais possibilidade de ficar efetivo”, revelando uma expectativa de transição para vínculos permanentes. Esta aspiração surge de forma consistente e confirma que, apesar da adaptação ao TT, a estabilidade permanece um elemento central nas expectativas dos trabalhadores.

Por fim, os conselhos dados a futuros trabalhadores revelam uma percepção prudente sobre esta modalidade. P7 recomenda que o TT seja encarado como “algo temporário e não como solução a longo prazo”, enquanto P3 destaca a importância de procurar alternativas mais estáveis sempre que possível. Estes discursos reforçam a ideia de que, embora possa ser aceite como etapa de entrada ou transição, o TT dificilmente surge como projeto profissional desejável a longo prazo.

No conjunto, os dados evidenciam que o TT é percecionado como uma modalidade útil para responder a necessidades organizacionais e, em alguns casos, facilitar o acesso ao emprego, mas limitada na sua capacidade de assegurar estabilidade e continuidade profissional. Esta leitura permite avançar para a sistematização das tipologias de trajetórias profissionais identificadas no estudo.

3.3 Tipologias de trajetórias profissionais

A análise temática das entrevistas permitiu identificar diferentes formas de vivenciar o TT e a rotatividade laboral ao longo dos percursos profissionais dos participantes. Após a apresentação dos temas emergentes, torna-se pertinente sistematizar os discursos em tipologias interpretativas, de modo a compreender padrões diferenciados de relação com a instabilidade contratual, a mobilidade profissional e as perspetivas de carreira a longo prazo.

As tipologias apresentadas não devem ser entendidas como categorias rígidas ou mutuamente exclusivas, uma vez que os percursos profissionais são dinâmicos e podem integrar características de mais do que uma trajetória. Constituem, antes, construções analíticas que permitem organizar regularidades identificadas nos discursos, tendo por base três dimensões principais: o momento de acesso ao TT, o significado atribuído à rotatividade laboral e a forma como os participantes projetam o seu futuro profissional.

A partir destas dimensões, foram identificadas três tipologias principais: entrada e aprendizagem, reinserção e procura de estabilidade e rotatividade persistente e instabilidade estrutural.

Trajetória de entrada e aprendizagem

A primeira tipologia corresponde aos participantes para quem o TT surgiu sobretudo como forma de entrada no mercado de trabalho ou como oportunidade inicial de aquisição de experiência profissional. Esta trajetória encontra-se mais presente nos discursos dos

participantes mais jovens, nomeadamente P2, P7 e P10, que associam o TT ao início do percurso profissional e ao contacto com diferentes contextos organizacionais.

Nestes casos, o TT é interpretado como uma etapa inicial, permitindo desenvolver competências práticas, adquirir experiência e compreender melhor as exigências do mercado de trabalho. No entanto, esta valorização não elimina a perceção de instabilidade. Assim, o TT surge como ponto de partida, mas raramente como opção desejada a longo prazo.

Do ponto de vista analítico, esta tipologia evidencia a tensão do TT enquanto mecanismo de inserção profissional. Pode facilitar o acesso ao emprego e promover competências adaptativas, mas, quando não se traduz em oportunidades efetivas de progressão ou estabilização, corre o risco de se transformar numa transição prolongada.

Trajétória de reinserção e procura de estabilidade

A segunda tipologia corresponde aos participantes que recorreram ao TT em momentos de desemprego, transição ou necessidade de reinserção profissional. Esta trajetória é particularmente visível em participantes com percursos profissionais mais longos, como P3, P5 e P6, para quem o TT surge menos como escolha estratégica e mais como resposta a necessidades imediatas de continuidade laboral.

Nestes discursos, a estabilidade assume uma centralidade clara. A carreira não é concebida prioritariamente como progressão hierárquica, mas como possibilidade de alcançar segurança, continuidade e previsibilidade. Esta valorização revela que, em contextos de TT, a estabilidade contratual pode tornar-se uma dimensão essencial da própria ideia de carreira.

Esta tipologia evidencia uma tensão entre necessidade e aspiração. Os participantes demonstram capacidade de adaptação às oportunidades disponíveis, mas mantêm o desejo de transitar para vínculos mais estáveis. Assim, o TT é percecionado como solução possível no presente, mas insuficiente enquanto projeto profissional de longo prazo.

Trajétória de rotatividade persistente e instabilidade estrutural

A terceira tipologia corresponde aos participantes cujos percursos são marcados por sucessivas experiências temporárias, mudanças frequentes de emprego e dificuldade em alcançar continuidade profissional. Esta trajetória é particularmente evidente nos discursos

de P1, P6, P8 e P9, que descrevem o TT como uma sequência de contratos curtos, interrupções e recomeços sucessivos.

Nesta tipologia, a rotatividade deixa de ser apenas uma fase transitória e passa a constituir um padrão estruturante do percurso profissional. A sucessão de vínculos temporários limita a construção de continuidade, dificulta o planeamento a médio e longo prazo e reforça a percepção de reduzido controlo sobre o futuro.

Do ponto de vista analítico, esta trajetória aproxima-se da ideia de precariedade estrutural, na medida em que a repetição de vínculos temporários não conduz necessariamente a progressão, aprendizagem cumulativa ou estabilização. Pelo contrário, pode contribuir para a fragmentação dos percursos profissionais e para a normalização da instabilidade como condição recorrente de trabalho.

Tabela IV – Trajetórias profissionais: Tipologias identificadas

Tipologia	Características centrais	Participantes	Implicações na carreira
Trajetória de entrada e aprendizagem	Primeiro contacto com o mercado de trabalho; Desenvolvimento de competências	P2, P7, P10	Carreira em construção associada a expectativas de progressão futura
Trajetória de reinserção e procura de estabilidade	Trabalho temporário como estratégia de reinserção ou continuidade laboral; Forte valorização da estabilidade	P3, P5, P6	Carreira orientada para segurança, continuidade e integração num vínculo mais estável
Trajetória de rotatividade	Sucessão de contratos; Adaptação recorrente a diferentes contextos	P1, P6, P8, P9	Carreira marcada por instabilidade e dificuldade de projeção a longo prazo

Fonte: Elaboração própria.

Importa salientar que estas tipologias não representam grupos fechados, mas padrões analíticos que ajudam a compreender a diversidade das experiências recolhidas. Alguns participantes apresentam elementos de mais do que uma trajetória, como acontece com P6, que surge simultaneamente associado à procura de estabilidade e à experiência de rotatividade persistente. Esta sobreposição confirma a complexidade dos percursos profissionais em contextos de TT.

Em termos globais, as tipologias identificadas revelam que os efeitos do TT nos percursos profissionais dependem da articulação entre experiência individual, contexto setorial, duração dos vínculos, oportunidades de continuidade e percepção de controlo sobre o futuro. Embora possa desempenhar uma função de acesso ao emprego e desenvolvimento de competências, os resultados sugerem que, quando associado a rotatividade recorrente e ausência de progressão, o TT tende a dificultar a construção de carreiras estáveis, coerentes e sustentáveis.

Esta sistematização tipológica permite avançar para uma análise mais transversal dos dados, centrada nos padrões de rotatividade identificados e na forma como estes condicionam as perspetivas de carreira a longo prazo dos participantes. Assim, o subcapítulo seguinte aprofunda a relação entre mobilidade laboral, instabilidade contratual, percepção de controlo e projeção futura da carreira.

3.4 Padrões de rotatividade e perspetivas de carreira a longo prazo

A análise das tipologias apresentadas no subcapítulo anterior permite identificar padrões transversais na forma como a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo dos participantes. Enquanto o subcapítulo 3.3 sistematizou diferentes trajetórias profissionais, o presente subcapítulo centra-se na relação entre mobilidade laboral, instabilidade contratual, percepção de controlo e projeção futura da carreira.

Os resultados evidenciam que a rotatividade laboral, no contexto do TT, não é vivida apenas como mudança entre empregos, mas como uma experiência que condiciona a forma como os participantes interpretam o seu percurso profissional. Esta leitura articula-se com a literatura que entende a rotatividade como um fenómeno multidimensional, influenciado por fatores individuais, organizacionais e contextuais (Hom et al., 2017; Rubenstein et al., 2018). No presente estudo, esses fatores manifestam-se sobretudo através da curta duração dos contratos, da dependência das necessidades das EU, da mediação das ATT e da limitada previsibilidade quanto à continuidade profissional.

Um primeiro padrão identificado prende-se com a rotatividade enquanto resultado de necessidade, mais do que de escolha. Vários participantes referem que aceitaram TT por ausência de alternativas mais estáveis, como ilustram as expressões “não foi uma escolha, foi o que apareceu” (P9) e “aceitei porque precisava de trabalhar” (P1). Esta percepção aproxima-se das leituras críticas de Shin et al. (2023) e Standing (2016), segundo as quais a

flexibilidade laboral pode representar, para os trabalhadores, uma transferência de risco e uma redução da capacidade de controlo sobre o percurso profissional. Assim, a rotatividade surge menos como mobilidade estratégica e mais como adaptação às oportunidades disponíveis.

Um segundo padrão refere-se à dificuldade de planeamento de carreira. A sucessão de contratos temporários e a incerteza quanto à continuidade reduzem a capacidade de projetar objetivos profissionais a médio e longo prazo. P8 refere que “é difícil pensar a longo prazo quando nunca sabemos o que vem a seguir”, enquanto P1 afirma que “não dá para fazer grandes planos quando não sabemos se vamos continuar”. Estes discursos confirmam a ideia de que, em contextos de emprego instável, a gestão da carreira tende a assumir uma lógica reativa e orientada para a procura de estabilidade, mais do que para a progressão estratégica (Retkowsky et al., 2023).

Um terceiro padrão diz respeito à relação entre rotatividade e aprendizagem. Alguns participantes valorizam a diversidade de experiências proporcionada pelo TT, destacando a aprendizagem, a adaptação a diferentes contextos e o contacto com várias funções. Contudo, esta aprendizagem nem sempre se traduz em progressão ou reconhecimento. Como refere P4, “não há tempo para aprofundar muito”, o que sugere que a experiência acumulada pode permanecer fragmentada. Esta leitura reforça a perspetiva de que a empregabilidade não depende apenas das competências individuais, mas também das oportunidades estruturais de valorização e progressão no mercado de trabalho (Tomlinson, 2017; Forrier & Sels, 2020).

Um quarto padrão relaciona-se com o enfraquecimento da integração organizacional. A curta duração dos vínculos e a posição periférica dos trabalhadores temporários dificultam o sentimento de pertença e reconhecimento. P4 sintetiza esta perceção ao afirmar que “num contrato permanente sentes que fazes parte da empresa, no temporário és sempre visto como alguém de passagem”. Esta evidência dialoga com Xia et al. (2022), que demonstram a importância da perceção de pertença organizacional na relação entre compromisso e intenção de saída entre trabalhadores temporários. No presente estudo, a integração limitada contribui para que o TT seja percecionado como uma experiência provisória, com menor capacidade de sustentar um percurso profissional estável.

Por fim, identifica-se um padrão de reprodução da instabilidade. Para alguns participantes, a rotatividade deixa de ser uma fase transitória e passa a constituir uma

condição recorrente do percurso profissional. A expressão de P6, “sempre assim, de contrato em contrato”, evidencia a dificuldade em transformar experiências temporárias em oportunidades de estabilização. Este padrão aproxima-se das abordagens críticas sobre precariedade laboral, que associam a sucessão de vínculos instáveis à fragmentação das trajetórias e à limitação das perspectivas de carreira a longo prazo (Standing, 2016).

A Tabela V sistematiza os principais padrões identificados na análise, articulando a evidência empírica recolhida com os seus efeitos nas perspectivas de carreira dos participantes. Esta síntese permite evidenciar que a rotatividade laboral não assume um significado único, podendo ser interpretada simultaneamente como necessidade, obstáculo ao planeamento, experiência de aprendizagem, fator de fragilização da integração organizacional e mecanismo de reprodução da instabilidade.

Tabela V – Padrões de rotatividade e efeitos nas perspectivas de carreira

Padrão Identificado	Evidência Empírica	Implicações nas Perspetivas de Carreira
Rotatividade como necessidade	Entrada ou permanência no trabalho temporário por ausência de alternativas estáveis	Menor perceção de escolha, autonomia e controlo sobre o percurso profissional
Rotatividade como obstáculo ao planeamento	Incerteza quanto à renovação ou continuidade contratual	Planeamento de carreira limitado ao curto prazo e dificuldade em projetar objetivos futuros
Rotatividade como aprendizagem ambivalente	Desenvolvimento de experiência, competências transversais e contacto com diferentes contextos, sem garantia de consolidação profissional	Competências nem sempre convertidas em progressão ou estabilidade
Rotatividade como limitação da integração organizacional	Sentimento de ser “alguém de passagem”	Menor pertença, reconhecimento e acesso a oportunidades internas
Rotatividade como reprodução da instabilidade	Sucessão de contratos temporários sem estabilização	Trajetórias fragmentadas e dificuldade de projeção a longo prazo

Fonte: Elaboração própria.

Em síntese, os resultados demonstram que a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo ao limitar a continuidade, a previsibilidade, o reconhecimento e o controlo sobre o percurso profissional. Embora alguns participantes reconheçam ganhos associados à aquisição de experiência e ao desenvolvimento de competências adaptativas, estes benefícios surgem frequentemente condicionados pela ausência de progressão, pela incerteza contratual e pela dificuldade em transformar experiências temporárias em percursos profissionais estáveis.

Assim, no contexto do TT, a rotatividade parece contribuir para percursos marcados por oportunidades e constrangimentos, nos quais a aprendizagem profissional coexiste com insegurança, integração organizacional limitada e reduzida capacidade de planeamento futuro. Esta leitura permite avançar para a discussão dos resultados à luz da literatura, aprofundando a forma como os dados empíricos confirmam, complementam ou problematizam os contributos teóricos anteriormente apresentados.

3.5 Discussão dos resultados à luz da literatura

A discussão dos resultados permite articular os dados empíricos obtidos com os contributos teóricos apresentados no Capítulo I, procurando compreender de que forma a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo dos trabalhadores temporários. De forma geral, os resultados evidenciam o carácter contraditório do TT: por um lado, esta modalidade pode funcionar como via de acesso ao emprego, permitir a aquisição de experiência e favorecer o desenvolvimento de competências; por outro, quando associada a vínculos sucessivos, instabilidade contratual e reduzidas oportunidades de progressão, tende a reforçar percursos profissionais fragmentados e marcados por incerteza.

Esta leitura encontra correspondência na literatura sobre TT e emprego não padrão. Tal como discutido anteriormente, instituições como a Eurofound (2017) e a International Labour Organization (2021) reconhecem que o TT pode desempenhar uma função de integração no mercado de trabalho, especialmente para trabalhadores em início de carreira ou em situação de reinserção profissional. Os dados recolhidos confirmam parcialmente esta perspetiva, uma vez que alguns participantes, sobretudo os mais jovens, interpretam o TT como uma oportunidade inicial para adquirir experiência, conhecer diferentes contextos organizacionais e desenvolver competências práticas.

Contudo, a análise empírica também reforça as perspectivas críticas de Standing (2016) e Shin et al. (2023), que alertam para os riscos de precarização associados à expansão de formas instáveis de emprego. No presente estudo, a maioria dos participantes não descreve o TT como uma escolha plenamente autónoma, mas como uma resposta a necessidades económicas ou à ausência de alternativas mais estáveis. Esta evidência problematiza a ideia de flexibilidade enquanto oportunidade, demonstrando que, para muitos trabalhadores, a mobilidade laboral é vivida sobretudo como adaptação às condições disponíveis.

A distinção entre rotatividade voluntária e involuntária, analisada no enquadramento teórico, revela-se igualmente complexa nos resultados obtidos. A literatura sobre rotatividade laboral tende a diferenciar saídas por iniciativa do trabalhador e saídas resultantes de decisões organizacionais (Hom et al., 2017; Rubenstein et al., 2018). No entanto, no contexto do TT, esta fronteira surge menos clara. A cessação de contratos, a conclusão de missões e a ausência de renovação fazem com que a rotatividade seja frequentemente vivida como algo externo ao controlo dos participantes. Assim, os dados confirmam que, neste contexto, a rotatividade não pode ser entendida apenas como decisão individual, devendo ser analisada como fenómeno estrutural associado ao próprio modelo de contratação temporária.

Esta leitura aproxima-se das abordagens de Hom et al. (2017) e Rubenstein et al. (2018), que entendem a rotatividade como fenómeno multidimensional, condicionado por fatores individuais, organizacionais e contextuais. No presente estudo, estes fatores surgem articulados: os participantes tomam decisões dentro de um campo de possibilidades limitado por contratos curtos, necessidades das EU, mediação das ATT e características dos setores da logística e da indústria. Deste modo, a rotatividade não é apenas um indicador de mobilidade, mas um elemento que molda a experiência subjetiva de carreira.

No que respeita às perspectivas de carreira, os resultados permitem problematizar os modelos contemporâneos de carreira proteana e sem fronteiras. Estes modelos valorizam a autonomia individual, a adaptabilidade e a mobilidade entre organizações (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004). Contudo, os discursos dos participantes mostram que a mobilidade nem sempre resulta de uma estratégia de desenvolvimento profissional. Em muitos casos, surge associada à necessidade de manter emprego, à incerteza contratual e à ausência de oportunidades de estabilização. Assim, os dados sugerem que os discursos

contemporâneos sobre autonomia e autogestão da carreira devem ser analisados criticamente quando aplicados a trabalhadores temporários em contextos de precariedade.

Esta conclusão aproxima-se da perspectiva de Retkowsky et al. (2023), segundo a qual os trabalhadores temporários tendem a gerir a carreira de forma mais reativa e orientada para a estabilidade do que propriamente para a progressão estratégica. No presente estudo, a estabilidade surge como expectativa central dos participantes, muitas vezes mais relevante do que a progressão hierárquica ou a mobilidade ascendente. A carreira é, assim, entendida menos como ascensão profissional e mais como possibilidade de continuidade, segurança e reconhecimento.

Os resultados relativos à empregabilidade evidenciam igualmente uma tensão relevante. Por um lado, os participantes reconhecem que o TT pode contribuir para o desenvolvimento de competências, sobretudo ao nível da adaptabilidade, da rapidez de aprendizagem e do contacto com diferentes funções. Esta dimensão confirma a literatura que associa experiências profissionais diversificadas ao reforço da empregabilidade (Tomlinson, 2017; Forrier & Sels, 2020). Por outro lado, os dados demonstram que a aquisição de competências não garante, por si só, progressão profissional, valorização no mercado ou transição para vínculos permanentes. Esta conclusão reforça a perspectiva de Tomlinson (2017) e Forrier e Sels (2020), segundo a qual a empregabilidade não depende apenas dos recursos individuais, mas também das oportunidades estruturais existentes.

Neste sentido, os resultados permitem distinguir entre empregabilidade percebida e empregabilidade efetiva. Alguns participantes sentem que acumularam experiência e desenvolveram competências, mas continuam a enfrentar dificuldades em transformar essas aprendizagens em maior estabilidade ou reconhecimento profissional. Esta distinção é particularmente relevante para a presente investigação, pois mostra que a rotatividade pode gerar aprendizagem sem necessariamente produzir mobilidade ascendente ou consolidação de carreira.

A dimensão da integração organizacional também se revelou central. Os participantes descrevem frequentemente uma sensação de pertença limitada às EU, associando o contrato permanente a maior reconhecimento e integração. Esta evidência articula-se com a literatura sobre compromisso organizacional e pertença, nomeadamente com Xia et al. (2022), que demonstram a importância da perceção de estatuto interno e

reconhecimento na intenção de permanência dos trabalhadores temporários. No presente estudo, a percepção de ser “alguém de passagem” contribui para enfraquecer a ligação à organização e reforçar a ideia de carreira provisória ou suspensa.

Por fim, os resultados confirmam a relevância da precariedade e da insegurança laboral na construção dos percursos profissionais. Como defendem Standing (2016), Shin et al. (2023) e Selenko et al. (2017), a instabilidade laboral não produz apenas efeitos económicos, mas também implicações identitárias, psicológicas e sociais. Nos discursos analisados, a incerteza quanto à continuidade, a dificuldade em planear o futuro e a ausência de controlo sobre o percurso profissional surgem como dimensões centrais da experiência dos trabalhadores temporários. Assim, a rotatividade não afeta apenas a sucessão de empregos, mas também a forma como os participantes constroem expectativas, interpretam o seu valor profissional e projetam o futuro.

Em síntese, os resultados deste estudo demonstram que o TT ocupa uma posição marcada por oportunidades e constrangimentos nos percursos profissionais dos participantes. Pode representar uma via de entrada no mercado de trabalho, uma oportunidade de aprendizagem e um mecanismo de adaptação a contextos laborais instáveis, conforme sugerido por Eurofound (2017) e International Labour Organization (2021). Contudo, quando associado a rotatividade recorrente, integração organizacional limitada e ausência de progressão, tende a dificultar a construção de carreiras sustentáveis, aproximando-se das perspetivas críticas de Standing (2016), Shin et al. (2023) e Retkowsky et al. (2023).

A principal contribuição empírica desta investigação reside precisamente na demonstração de que a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo não apenas pela frequência das mudanças de emprego, mas pela forma como essas mudanças são vividas pelos trabalhadores: como escolha ou necessidade, como aprendizagem ou interrupção, como transição ou permanência na instabilidade.

Deste modo, a pergunta de investigação encontra resposta na articulação entre os dados empíricos e a literatura analisada: a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários ao condicionar a estabilidade, a previsibilidade, a integração organizacional, o reconhecimento e a percepção de controlo sobre o futuro profissional. Embora possa contribuir para o desenvolvimento de competências e para a

aquisição de experiência, os seus efeitos tendem a ser limitados quando não existem condições institucionais e organizacionais que permitam converter essas experiências em oportunidades reais de progressão e estabilização profissional.

4.1 Principais conclusões

A presente investigação teve como objetivo compreender de que forma a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo dos trabalhadores temporários nos setores da logística e da indústria. A partir de uma abordagem qualitativa, procurou-se analisar as experiências e perceções dos participantes relativamente ao trabalho temporário, à instabilidade contratual, às mudanças entre empresas e funções, ao desenvolvimento de competências e à forma como projetam o seu futuro profissional.

Em resposta à pergunta de investigação, conclui-se que a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários ao condicionar a estabilidade, a previsibilidade, a integração organizacional, o reconhecimento e a perceção de controlo sobre o percurso profissional. Embora a passagem por diferentes contextos de trabalho possa contribuir para a aquisição de experiência e para o desenvolvimento de competências, estes efeitos tendem a ser limitados quando não existem oportunidades reais de continuidade, progressão ou valorização profissional.

Relativamente ao objetivo de analisar como os trabalhadores temporários percecionam a instabilidade contratual, os resultados evidenciam que esta é vivida sobretudo através da incerteza quanto à continuidade do vínculo e da dificuldade em planear o futuro. Para os participantes, a instabilidade não se resume à duração limitada dos contratos, traduzindo-se também numa sensação de dependência face a decisões externas, nomeadamente das empresas utilizadoras, das agências de trabalho temporário e das necessidades variáveis do mercado. Esta perceção reforça a ideia de que o trabalho temporário pode ser aceite como resposta imediata a uma necessidade de emprego, mas dificilmente é entendido como base segura para a construção de um projeto profissional a longo prazo.

No que diz respeito ao objetivo de identificar os principais fatores associados à rotatividade laboral, verificou-se que as mudanças frequentes resultam de uma combinação entre fatores contratuais, organizacionais e individuais. O término das missões, a não renovação dos contratos, a ausência de continuidade nas empresas utilizadoras, a procura de melhores condições e a necessidade económica surgem como elementos relevantes na explicação dos percursos analisados. Contudo, os dados sugerem que a rotatividade é

frequentemente estruturada pelas condições do próprio trabalho temporário, reduzindo a margem de decisão dos trabalhadores sobre a continuidade do seu percurso profissional.

Quanto ao objetivo de compreender de que forma a rotatividade influencia a construção dos percursos profissionais, conclui-se que esta assume um papel marcado por oportunidades e constrangimentos. Por um lado, pode proporcionar contacto com diferentes realidades organizacionais, favorecer a aprendizagem prática e ampliar a experiência profissional. Por outro, quando se torna recorrente e não conduz a vínculos mais estáveis, tende a fragmentar os percursos, dificultar a integração nas equipas, limitar o reconhecimento e enfraquecer a perceção de continuidade. Assim, a rotatividade não deve ser analisada apenas como mobilidade laboral, mas como uma dimensão que influencia a forma como os trabalhadores interpretam e constroem sentido sobre o seu percurso profissional.

Relativamente ao objetivo de explorar as expectativas futuras de carreira, os resultados demonstram que os participantes valorizam sobretudo a estabilidade, a previsibilidade e a possibilidade de continuidade. A carreira é entendida menos como progressão hierárquica imediata e mais como possibilidade de construir um percurso profissional estável, reconhecido e minimamente previsível. Esta leitura revela que, em contextos de TT e rotatividade recorrente, as expectativas futuras tendem a centrar-se mais na segurança e na continuidade do que na ascensão profissional.

No que se refere ao papel do trabalho temporário no desenvolvimento de competências, os resultados indicam que esta modalidade pode contribuir para a aquisição de competências práticas, capacidade de adaptação, autonomia e contacto com diferentes contextos de trabalho. No entanto, esse contributo depende da qualidade das experiências, da duração dos vínculos, do tipo de funções desempenhadas, do acesso a formação e do reconhecimento das competências adquiridas. Quando os contratos são curtos, as funções pouco qualificantes ou as oportunidades de formação reduzidas, a aprendizagem tende a ser fragmentada e nem sempre se converte em maior empregabilidade ou progressão profissional.

As tipologias de trajetórias profissionais identificadas permitiram compreender que os trabalhadores temporários não vivenciam esta realidade de forma homogénea. As trajetórias de entrada e aprendizagem, de reinserção e procura de estabilidade, e de

rotatividade persistente e instabilidade estrutural demonstram que os efeitos do trabalho temporário variam consoante o momento do percurso, as alternativas disponíveis e as expectativas de cada trabalhador. Ainda assim, atravessa os diferentes perfis uma preocupação comum com a dificuldade em transformar experiências temporárias em percursos profissionais consistentes e sustentáveis.

De forma global, os resultados confirmam que o trabalho temporário ocupa uma posição marcada por oportunidades e limitações. Esta modalidade pode facilitar o acesso ao emprego, permitir a aquisição de experiência e responder a necessidades imediatas dos trabalhadores e das organizações. Contudo, quando se prolonga no tempo sem perspetivas de continuidade, integração ou progressão, tende a reforçar sentimentos de instabilidade, provisoriedade e reduzido controlo sobre o futuro profissional.

Em síntese, a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira a longo prazo não apenas pela frequência das mudanças de emprego, mas sobretudo pelo modo como essas mudanças são experienciadas e interpretadas pelos trabalhadores temporários. Quando associada a aprendizagem, adaptação e oportunidades de continuidade, pode contribuir para o desenvolvimento profissional, quando marcada por instabilidade recorrente, interrupção e ausência de reconhecimento, tende a fragilizar a construção de trajetórias profissionais consistentes e sustentáveis.

4.2 Implicações práticas para empresas utilizadoras e agências de trabalho temporário

Os resultados obtidos nesta investigação permitem identificar um conjunto de implicações práticas relevantes para as empresas utilizadoras e para as agências de trabalho temporário, particularmente no que respeita à gestão das experiências profissionais dos trabalhadores temporários. Embora esta modalidade de emprego responda a necessidades legítimas de flexibilidade organizacional e adaptação às oscilações da atividade económica, os dados recolhidos demonstram que a forma como as experiências de trabalho temporário são organizadas e acompanhadas influencia significativamente as perceções dos trabalhadores relativamente à estabilidade, à integração organizacional, ao reconhecimento profissional e às suas perspetivas de carreira.

As recomendações apresentadas não partem do pressuposto de que o trabalho temporário deva perder a sua natureza flexível nem ignoram as exigências operacionais das

organizações. Pelo contrário, procuram evidenciar que a qualidade da experiência laboral não depende exclusivamente da duração dos contratos, mas também das práticas de gestão adotadas pelas entidades envolvidas. Neste sentido, uma gestão mais estruturada e transparente pode contribuir para minimizar alguns dos efeitos negativos associados à rotatividade laboral recorrente e à percepção de instabilidade identificados ao longo do estudo.

Uma das principais implicações práticas relaciona-se com a necessidade de reforçar os processos de acolhimento e integração dos trabalhadores temporários nas organizações onde exercem funções. Os resultados evidenciaram que vários participantes associam o trabalho temporário a sentimentos de provisoriedade, reduzida pertença e menor integração nas equipas de trabalho. Esta percepção tende a ser particularmente visível quando os trabalhadores recebem pouca informação sobre a organização, os procedimentos internos ou as expectativas associadas à função desempenhada.

Neste contexto, torna-se importante que as empresas utilizadoras assegurem processos de acolhimento adequados, independentemente da duração prevista da missão. A disponibilização de informação clara sobre funções, procedimentos, normas de segurança, horários e interlocutores de referência pode facilitar a adaptação inicial e promover uma integração mais eficaz. Embora se trate de medidas relativamente simples, estas podem contribuir para reduzir a percepção de marginalização frequentemente associada ao trabalho temporário e favorecer uma maior identificação dos trabalhadores com o contexto organizacional.

Outra implicação relevante prende-se com a qualidade da comunicação relativa às condições do vínculo laboral. A análise das entrevistas demonstrou que a incerteza relativamente à duração das missões, à possibilidade de renovação contratual e às perspetivas de continuidade constitui um dos aspetos mais marcantes da experiência dos participantes. A ausência de informação clara tende a dificultar o planeamento profissional e pessoal, reforçando sentimentos de instabilidade e reduzido controlo sobre o futuro.

Neste sentido, empresas utilizadoras e agências de trabalho temporário podem desempenhar um papel importante através da adoção de práticas de comunicação mais transparentes e consistentes. Sempre que possível, os trabalhadores devem ser informados sobre a duração expectável das missões, os critérios de renovação e as possibilidades efetivas

de continuidade. Embora esta informação não elimine a natureza temporária do vínculo, pode contribuir para reduzir a ambiguidade e permitir uma gestão mais realista das expectativas profissionais.

Os resultados evidenciam igualmente a importância do acompanhamento ao longo das missões. Alguns participantes descreveram experiências marcadas por escasso contacto com as entidades responsáveis após o início da atividade profissional, referindo a ausência de feedback, orientação ou esclarecimento relativamente ao seu desempenho e às oportunidades futuras. Esta situação pode contribuir para sentimentos de desvalorização e para a perceção de que o trabalhador temporário é visto exclusivamente como um recurso operacional de carácter transitório.

Perante esta realidade, torna-se pertinente promover mecanismos regulares de acompanhamento. As empresas utilizadoras podem desenvolver momentos de feedback e acompanhamento por parte das chefias diretas, enquanto as agências de trabalho temporário podem assumir um papel mais ativo no contacto com os trabalhadores durante a missão. Este acompanhamento permite não apenas monitorizar a adaptação e satisfação dos trabalhadores, mas também identificar dificuldades precocemente e contribuir para uma experiência profissional mais positiva.

Uma outra implicação prática decorre da necessidade de valorizar e reconhecer as competências adquiridas em contexto de trabalho temporário. Os participantes reconheceram frequentemente que a passagem por diferentes organizações e funções lhes permitiu desenvolver competências técnicas, capacidade de adaptação, autonomia e experiência profissional diversificada. Contudo, muitos referiram dificuldades em transformar essas aprendizagens em oportunidades concretas de progressão ou estabilidade profissional.

Neste contexto, torna-se relevante que as organizações reconheçam de forma mais explícita as competências desenvolvidas pelos trabalhadores temporários. A emissão de declarações de funções desempenhadas, a formalização de avaliações de desempenho ou o registo das competências adquiridas podem constituir instrumentos úteis para reforçar a valorização destas experiências. Estas práticas podem contribuir para que o trabalho temporário seja percecionado não apenas como uma sucessão de vínculos de curta duração, mas também como uma etapa relevante no desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

No caso específico das agências de trabalho temporário, os resultados sugerem ainda a importância de reforçar o apoio prestado aos trabalhadores na gestão dos seus percursos profissionais. As entrevistas revelaram que muitos participantes recorreram ao trabalho temporário em períodos de transição, necessidade económica ou dificuldade de acesso a outras oportunidades de emprego. Esta realidade evidencia que as agências podem assumir um papel que ultrapassa a mera intermediação contratual.

Assim, torna-se pertinente promover práticas de orientação mais individualizadas, que permitam conhecer melhor as expectativas, competências e objetivos profissionais dos trabalhadores. Uma compreensão mais aprofundada dos seus perfis poderá facilitar o encaminhamento para oportunidades mais adequadas, reduzir situações de desajustamento e contribuir para percursos profissionais mais coerentes e sustentáveis ao longo do tempo.

Por fim, os resultados destacam a importância de uma articulação mais consistente entre empresas utilizadoras e agências de trabalho temporário. A experiência dos trabalhadores é influenciada por ambas as entidades, pelo que falhas de comunicação ou ausência de coordenação podem originar expectativas contraditórias, insuficiência de informação e dificuldades no acompanhamento das missões. Uma cooperação mais estreita permitiria clarificar responsabilidades, melhorar a qualidade da informação transmitida aos trabalhadores e assegurar maior coerência entre as condições acordadas e a experiência efetivamente vivida no contexto laboral.

Em síntese, os resultados desta investigação sugerem que a minimização dos efeitos negativos da rotatividade laboral não depende exclusivamente da duração dos vínculos contratuais, mas também da forma como as experiências de trabalho temporário são geridas pelas organizações envolvidas. Processos de integração mais estruturados, comunicação transparente, acompanhamento regular, reconhecimento das competências adquiridas e maior articulação entre empresas utilizadoras e agências de trabalho temporário podem contribuir para experiências profissionais mais positivas, reduzindo a perceção de instabilidade e favorecendo a construção de percursos profissionais mais consistentes e sustentáveis.

4.3 Limitações do estudo e sugestões para investigação futura

Como qualquer investigação, o presente estudo apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Em primeiro lugar, importa referir a dimensão da amostra e a sua concentração nos setores da logística e da indústria. Embora esta opção tenha permitido uma análise aprofundada de contextos caracterizados por elevada rotatividade laboral e recurso frequente ao trabalho temporário, os resultados refletem experiências situadas nestes setores específicos, não podendo ser generalizados à totalidade dos trabalhadores temporários.

Uma segunda limitação decorre da própria natureza qualitativa da investigação e da utilização de entrevistas semiestruturadas como principal instrumento de recolha de dados. Esta abordagem permitiu aceder a experiências, perceções e significados dificilmente captáveis através de métodos quantitativos, mas os dados recolhidos dependem da interpretação dos participantes e da forma como estes recordam e relatam os seus percursos profissionais.

Importa igualmente salientar que o estudo se centrou exclusivamente na perspetiva dos trabalhadores temporários. Embora esta opção tenha permitido compreender de forma aprofundada os efeitos percebidos da rotatividade laboral nas perspetivas de carreira, ficaram de fora as perspetivas das empresas utilizadoras e das agências de trabalho temporário, cuja inclusão poderia proporcionar uma visão mais abrangente das dinâmicas organizacionais associadas a esta modalidade de emprego.

Por último, trata-se de um estudo de carácter transversal, realizado num momento específico do tempo. Considerando que os percursos profissionais são dinâmicos e sujeitos a múltiplas influências pessoais, organizacionais e económicas, uma abordagem longitudinal poderia permitir compreender de forma mais aprofundada a evolução das trajetórias profissionais e o papel do trabalho temporário ao longo da carreira.

Apesar destas limitações, a investigação contribui para aprofundar a compreensão da forma como a rotatividade laboral influencia as perspetivas de carreira dos trabalhadores temporários. Os resultados evidenciam que o trabalho temporário pode constituir uma oportunidade de inserção profissional, aquisição de experiência e desenvolvimento de competências, mas também pode estar associado a sentimentos de instabilidade, incerteza e

difículdade na construção de percursos profissionais sustentáveis quando não existem perspectivas de continuidade ou progressão.

Relativamente a investigações futuras, seria pertinente alargar a análise a trabalhadores temporários de diferentes setores de atividade e perfis profissionais, permitindo identificar eventuais diferenças nas experiências e perceções associadas à rotatividade laboral. Seria igualmente relevante desenvolver estudos comparativos entre trabalhadores temporários e trabalhadores com vínculos permanentes, de forma a aprofundar a compreensão das diferenças ao nível da estabilidade, integração organizacional e oportunidades de desenvolvimento profissional.

Por outro lado, a realização de estudos longitudinais permitiria acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo e compreender de que forma as experiências de trabalho temporário influenciam efetivamente a evolução das suas carreiras. Finalmente, a inclusão das perspetivas das empresas utilizadoras e das agências de trabalho temporário poderia contribuir para uma compreensão mais integrada do fenómeno, permitindo analisar simultaneamente as expectativas, desafios e práticas dos diferentes intervenientes envolvidos.

Em suma, as limitações identificadas não diminuem a relevância dos resultados obtidos, mas contribuem para delimitar o seu alcance e evidenciam a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre o trabalho temporário enquanto experiência laboral com impacto na construção das trajetórias profissionais e das perspetivas de carreira a longo prazo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2016). *Trabalho temporário: Caderno informativo*. ACT.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers' literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–10.
- Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148, Article 103957. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.07.004>
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Belvis, F., Bolívar, M., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious employment and chronic stress: Do social support networks matter? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), Article 1909. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041909>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford University Press.
- Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). *There are significant business costs to replacing employees*. Center for American Progress.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 173–192. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804655>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). Sage Publications.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário. *Jornal Oficial da União Europeia*.
- Eberlein, L., Garnier-Villarreal, M., & Pavlopoulos, D. (2024). Starting flexible, always flexible? The relation of early temporary employment and young workers' employment trajectories in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, 89, Article 100861. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100861>
- Ersoy, A. (2024). The relationship between job satisfaction and turnover intention: A meta-analysis. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(2), 115–124. <https://doi.org/10.18394/iid.1464432>

- European Commission. (2020). *Evaluation of the Temporary Agency Work Directive (2008/104/EC)*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/aspects-non-standard-employment-europe>
- Eurofound. (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Publications Office of the European Union. <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/f051df6c97/ef1746en.pdf>
- Eurofound. (2023). *Societal implications of labour market instability*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/societal-implications-labour-market-instability>
- Eurostat. (2024). *Temporary and permanent employment: Statistics*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics
- Ferreira, P., & Gomes, S. (2022). Temporary work, permanent strain? Personal resources as inhibitors of temporary agency workers' burnout. *Administrative Sciences*, 12(3), Article 87. <https://doi.org/10.3390/admsci12030087>
- Forrier, A., & Sels, L. (2020). The concept of employability: A complex mosaic. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge companion to career studies* (pp. 107–124). Routledge.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.

- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 428–443). SAGE.
- Hirsch, B., & Mueller, S. (2012). The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data. *Economic Journal*, 122(562), F216–F235.
- Houseman, S. N. (2014). *Understanding the scope of contingent work and its implications for policy*. Upjohn Institute Working Paper No. 14-222. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Informa D&B. (2022). Estudo Sectores Portugal basic da DBK. Trabalho Temporário. *Informa D&B*.
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2015). *Understanding careers* (2nd ed.). SAGE.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d.). *A instituição*. <https://www.iefp.pt/instituicao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d.). *Formação modular*. <https://www.iefp.pt/formacao-modular>
- Inanc, H. (2018). Unemployment, temporary work, and subjective well-being: The gendered effect of spousal labor market insecurity. *American Sociological Review*, 83(3), 536–566. <https://doi.org/10.1177/0003122418772061>
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects: Overview*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcom/%40publ/documents/publication/wcms_534496.pdf

- International Labour Organization. (2017). *Regulating the use of temporary contracts by enterprises* (What Works Research Brief No. 7). International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/regulating-use-temporary-contracts-enterprises>
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Polity Press.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (Eds.). (2018). *Precarious work: Causes, characteristics, and consequences*. Emerald Publishing.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). Sage Publications.
- Latner, J. P. (2024). The effect of transitioning into temporary employment on wages is not negative: A comparative study in eight countries. *Research in Social Stratification and Mobility*, 92, Article 100957. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100957>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 30. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 66. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>
- Mattijssen, L. (2020). *Non-standard employment and sustainable careers: Exploring occupational differences in career outcomes*. Journal of Career Development.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). *The concept of employability*. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.

- Nielen, S., & Schiersch, A. (2014). Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms. *Industrial Relations Journal*, 45(5), 379–395.
- OCDE. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing.
- OCDE. (2020). *OECD employment outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*. OECD Publishing.
- OCDE. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
- OCDE. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Prouska, R., Wood, G., & O'Regan, P. (2022). Employee voice in non-standard employment relationships: Exploring participation, representation, and voice. *Career Development International*, 27(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2020-0252>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: Organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Jansen, P. G. W., & Khapova, S. N. (2023). Toward a sustainable career perspective on contingent work: A critical review and a research agenda. *Career Development International*, 28(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0181>
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. W. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers'

- career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, Article 103877. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 856–875. <https://doi.org/10.1002/job.2172>
- Schmid, G., & Wagner, J. (2017). *Managing social risks of non-standard employment in Europe* (Conditions of Work and Employment Series No. 91). International Labour Organization.
- Shin, K.-Y., Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2023). Precarious work: A global perspective. *Sociology Compass*, 17(10), Article e13136. <https://doi.org/10.1111/soc4.13136>
- Standing, G. (2016). *The precariat: The new dangerous class* (2nd ed.). Bloomsbury Academic.
- ter Weel, B. (2018). The rise of temporary work in Europe. *De Economist*, 166(4), 397–401. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9329-8>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407–431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tomlinson, M. (2024). Conceptualising transitions from higher education to employment as career formation: The role of identity, agency and structure. *Journal of Youth Studies*, 27(10), 1344–1360. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2199148>

Vacas-Soriano, C. (2015). *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions*. Publications Office of the European Union.
<https://doi.org/10.2806/014550>

Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1024139.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>

Apêndice 1 – Guião da Entrevista

1. Experiência Profissional e Trabalho Temporário

- 1.1. Pode descrever, de forma geral, o seu percurso profissional até ao momento?
- 1.2. Como descreve a sua experiência com trabalho temporário?
- 1.3. Quais considera serem as principais diferenças entre trabalhar com contratos temporários e contratos permanentes?
- 1.4. Em que momentos da sua carreira esteve em trabalho temporário?
- 1.5. Essa situação foi uma escolha ou uma necessidade?

2º Bloco – Rotatividade Laboral

- 2.1. Ao longo do seu percurso, considera que mudou de emprego com frequência? Porquê?
- 2.2. Na sua experiência, as mudanças de emprego ocorreram maioritariamente por iniciativa própria ou por fatores externos?
- 2.3. Quais foram, na sua opinião, os principais motivos para essa rotatividade?
- 2.4. Que impactos essa rotatividade teve na sua vida profissional?

3º Bloco - Perspetivas de Carreira e Trajetória Profissional

- 3.1. Como define atualmente as suas perspetivas de carreira a longo prazo?
- 3.2. Considera que o trabalho temporário influenciou o seu planeamento de carreira? De que forma?
- 3.3. Como avalia o equilíbrio entre estabilidade e incerteza na sua trajetória profissional?

4º Bloco - Empregabilidade e Desenvolvimento de Competências

4.1. Acredita que o trabalho temporário contribuiu para o desenvolvimento das suas competências profissionais? De que forma?

4.2. Que tipo de competências sente que desenvolveu mais (técnicas, comportamentais, outras)?

4.3. Considera que essas experiências aumentaram a sua empregabilidade no mercado de trabalho?

5º Bloco - Perspetivas sobre o Trabalho Temporário

5.1. Na sua opinião, quais são as principais vantagens do trabalho temporário para as empresas? E para os trabalhadores?

5.2. Acha que o trabalho temporário é valorizado ou desvalorizado socialmente?

6º Bloco - Síntese e Reflexão Final

6.1. Se pudesse mudar algo no contexto do trabalho temporário, o que seria?

6.2. Que conselhos daria a alguém que está a iniciar a sua carreira via trabalho temporário?

6.3. Existe alguma coisa que considere importante acrescentar e que não tenha sido