

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA E SAÚDE**



Porto Alegre

2023

Gabriel Machado Paz

Trabalho temporário, desenvolvimento de carreira e bem-estar

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Cláudia Souza Vazquez

Coorientadora: Prof. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira

Porto Alegre

2023

Catologação na Publicação

Machado Paz, Gabriel

Trabalho Temporário, Desenvolvimento de Carreira e Bem-estar : Versão Parcial / Gabriel Machado Paz. -- 2023.

31 f. : il. ; 30 cm.

Tese (doutorado) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde, 2023.

Orientador(a): Ana Cláudia Souza Vazquez ;
coorientador(a): Manoela Ziebell de Oliveira.

1. Trabalho temporário. 2. Desenvolvimento de carreira. 3. Freelance. 4. Bem-estar. 5. Recursos pessoais. I. Título.

Trabalho temporário, desenvolvimento de carreira e bem-estar

BANCA AVALIADORA

Dra. Mayte Raya Amazarray, PhD

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Dra. Thaline Da Cunha Moreira, PhD.

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUCRS. Brasil

Dra. Clarissa Socal Cervo

Universidade Federal Fluminense (UFF)

Porto Alegre

2023

Dedicatória

Dedico a minha comunidade, à quem me apoiou durante a jornada e a todos os trabalhadores. Que todo trabalho seja decente.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos especiais a Prof. Ana Vazquez por conseguir me orientar no amadurecimento de ideias e da abertura de mundos. Também a minha sensacional Co orientadora, Prof. Manoela Ziebell, que me acolheu ao longo da jornada e que fez sua contribuição nos levar em lugares com muito sentido e propósito. À minha companheira Débora, por oferecer seu olhar e por me guiar em processos que não seriam possíveis sem ela.

Por fim e não menos importantes, à nossa excelentíssima equipe de Iniciação científica do Grupo de pesquisa em psicologia positiva e organizacional do trabalho (NEPPOT), Daniel, Gabriela, Renan e Sofia, que trouxeram apoio nas mais árduas tarefas científicas e que demonstram a importância da instituição e fazer universitário público no suporte da atividade científica.

RESUMO

No mundo do trabalho contemporâneo acompanhamos mudanças nas composições de trabalho, tendo modificações geralmente associadas a marcos/eventos econômicos e mudanças trabalhistas que buscam promover estratégias com fins político-sociais de redução de custos de contratação e de flexibilidade trabalhista. O trabalho temporário é um modelo de trabalho globalmente difundido e que teve sua aplicação e função alterada desde seu surgimento (Anos 40) até o momento, principalmente a partir da crise de 2008. É uma modalidade que destaca-se pelas características dinâmicas, em constante mudança de ambientes e com contratos por tempo determinado. A população trabalhadora que encontra-se sob esse modelo de trabalho tem tido crescimento e há preocupação, em vista dos prejuízos ao bem-estar identificados, quando comparados a trabalhadores permanentes ou com condições mais estáveis de trabalho. Em duas produções diferentes, um artigo e um capítulo de livro, revisamos a literatura e dissertamos sobre aspectos psicológicos e relacionados ao bem-estar da população de temporários, com foco em discutir principalmente o desenvolvimento de carreira e seu papel nesse âmbito. Na literatura, aponta-se que alguns fatores envolvidos nessa condição ainda são razão de dúvidas em alguns pontos, mas já apresenta-se dados consistentes sobre seguridades sociais, aspectos psicológicos do indivíduo e dados relacionados às condições de trabalho como fatores importantes para a satisfação e condição diversa da curva de menor bem-estar. Utilizamos a abordagem *Life Design* e do modelo de recursos e demandas de trabalho para nossas análises e falamos mais sobre a aplicação dessas perspectivas no trabalho temporário, destacando o efeito mediador das competências de carreira nos processos de motivação dos trabalhadores. Englobamos mais alguns dados qualitativos sobre carreira nessa população e por fim destacamos o pouco estudo do tema, ainda que já haja indícios de sua conexão com a realização e bem-estar subjetivo dos trabalhadores. A literatura no recorte mostra uma ênfase das pesquisas focando principalmente em aspectos relacionados à adaptação dos trabalhadores (empregabilidade percebida e controle de carreira) a condições de trabalho adversas e têm abordado de forma mais qualitativa aspectos da identidade e desejo dos trabalhadores quanto às suas trajetórias profissionais. Aponta-se a importância de uma articulação entre abordagens e metodologias de pesquisa com essa população, indicando que o desenvolvimento de carreira tem efeitos benéficos na motivação, mas ainda há um grande campo para entender o impacto disso nos processos estressores. É necessário entender mais sobre o poder já identificado das condições de trabalho na promoção de saúde dos trabalhadores temporários e até desenvolver estudos focados em desenvolver teorias e modelos específicos para a compreensão dessa

população. Dados coletados em regiões que possuíam condições de trabalho dos temporários semelhantes ou equivalentes às de permanentes, os dados de bem-estar não apresentaram diferença expressiva entre populações. Concluímos apontando algumas corroborações teóricas e achados para essa linha de pesquisa, frisando por fim a emergência de estudos no Brasil e América Latina e que abordem esse recorte de pesquisa, conseguindo aproveitar da literatura já escrita para a elaboração e desenvolvimento metodológico disso.

Palavras-chave: Trabalho temporário; Carreira; Bem-estar; Freelance; Desenvolvimento de carreira; Recursos pessoais.

ABSTRACT

In the contemporary work world, we identify changes in workers compositions, with modifications usually associated with economic events and new labor laws that seek to promote strategies with political and social purpose of reducing business hiring costs and enhancing labor flexibility. Temporary work is a globally widespread work model that has had its application and function changed since its creation (1940s) to the present date, mainly since the 2008 crisis. It is a modality that stands out for its dynamic characteristics, in constantly changing environments and with fixed-term contracts. The working population that is under this work model has been growing and there is concern, considering the damage to well-being identified between them, when compared to permanent workers or those with more stable working conditions. In two different productions, an article and a book chapter, we review the literature and discuss psychological aspects and those related to the well-being of the temporary population, focusing mainly on career development and its role in this environment. In the literature, it is pointed out that some factors involved in this condition are still a reason for doubts in some points, but consistent data on social security, individual psychological aspects and data related to working conditions are already presented as important factors for satisfaction and a condition different from the lower well-being curve. We use the Life Design approach and the Job demands and Resources model for our analyzes, explaining more about the application of these perspectives in temporary work and highlighting the mediating effect of career competencies on workers' motivation processes. We dissert some more qualitative data about careers in this population and finally we highlighted the small amount of studies in this subject, even though there are already indications of its connection with the fulfillment and subjective well-being of temporary workers. The literature shows an emphasis of the research focusing mainly on aspects related to the workers adaptation (perceived employability and career control) to adverse working conditions and has addressed in a more qualitative way aspects of the identity and workers desire regarding their professional trajectories. The articulation of research approaches and methodologies in the case of this population is pointed out, indicating that career development has beneficial effects on motivation, but there is still a large field to understand the impact of this on stress processes. It is necessary to understand more about the already identified working conditions power in promoting the health of temporary workers and even to develop studies focused on developing specific theories and models for understanding this population. Data collected in regions that had working conditions for temporary workers similar or equivalent to those for permanent workers, the well-being data did not show a significant difference between populations. We

conclude by indicating some theoretical corroborations and findings for this line of research, finally emphasizing the emergence of more studies in Brazil and Latin America that address this research area, managing to take advantage of the literature already written for the elaboration and methodological development of it.

Key words: Temporary work; Career; Well-being; Freelance; Career Development; Personal Resources.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – *Diagrama de recursos pessoais no Modelo JDR*..... 17

Figura 2 – *Diagrama de competências de carreira no Modelo JDR*..... 18

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ILO	International Labour Organization
ASSERTEM	Associação Brasileira do Trabalho Temporário
TPT	Teoria da Psicologia do Trabalho
JDR/RDT	Job-Demands and Resources/ Recursos e Demandas do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. REVISÃO DA LITERATURA	
2.1 Trabalho Temporário	15
2.2 Job Demands and Resources - Prisma Teórico	16
2.3 Desenvolvimento de Carreira	18
3. OBJETIVOS	
3.1 Objetivo Geral	20
3.2 Objetivos específicos	20
4. REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA	21
5. ARTIGO / PRODUÇÃO 1	24
6. CAPÍTULO / PRODUÇÃO 2	25
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	30

1. INTRODUÇÃO

A dissertação aqui apresentada busca compartilhar o conhecimento adquirido ao longo da jornada de mestrado do autor, compilando-se duas produções voltadas à caracterização da pesquisa do trabalho temporário e do bem-estar e desenvolvimento de carreira nesse modelo de trabalho. Parte-se de uma perspectiva do modelo de Demandas e Recursos de Trabalho (*Job Demands and Resources - JDR*), o primeiro documento é uma revisão de literatura sistemática, que busca entender o que tem sido estudado durante os últimos anos sobre desenvolvimento de carreira no ambiente de trabalho temporário, tal como outros fatores ligados a essa relação. O segundo documento é um capítulo de livro em parceria com Chiara Consiglio, professora italiana e pesquisadora da área da psicologia organizacional e trabalho temporário na Itália. O capítulo também é focado nesse modelo de trabalho, mas com foco no bem-estar, aspectos psicológicos e questões regionais desse recorte de pesquisa.

A produção feita em colaboração com a Prof. Chiara é a abertura de um livro construído para sintetizar os achados e colaborações entre autores internacionais do projeto "*Stability and flexibility in labour law reforms: Europe and Latin America*". O projeto como um todo visava investigar aspectos históricos, sociais e psicológicos em torno do fenômeno *flexicurity* e de políticas públicas voltadas à transformação da composição da mão de obra internacionalmente. O livro marca o fim da parceria inicialmente firmada entre pesquisadores da Universidade Sapienza de Roma e de outras instituições parceiras brasileiras. O projeto previa uma coleta quantitativa de instrumentos investigando o impacto da insegurança no trabalho, porém com as condições impostas pela pandemia de COVID-19, a coleta foi suspensa e o projeto necessitou progredir em outros campos mais acessíveis no contexto de restrições, por isso a construção do livro.

Nossa dissertação teve como objetivo inicial a expansão do entendimento do recorte de pesquisa estudado pela autora italiana em 2014, em que analisou-se a influência dos recursos pessoais e do desenvolvimento de carreira no trabalho temporário. A autora identificou que os fatores relacionados ao desenvolvimento de carreira tinham efeito mediador entre recursos pessoais e a satisfação no trabalho (Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2014), tal como Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer & Blonk (2013) já tinham identificado tal relação dentro do modelo JDR. Justamente, em direção à enriquecer o conhecimento e verificar se outros autores já haviam identificado relações semelhantes, buscamos compreender através de nossa primeira produção se a literatura sobre o tema havia identificado achados e outros fatores importantes para os trabalhadores temporários.

Em seguida fechamos nossa dissertação com o capítulo, que complementa a primeira produção e encerra parte da nossa jornada de compreensão do *status quo* da

literatura que interliga trabalho temporário, desenvolvimento de carreira e bem-estar. A partir dos documentos, buscamos construir uma base para que haja a continuidade do estudo e a análise dessa relação, apontando-se em direção da necessidade de mais estudos do desenvolvimento de carreira associado ao trabalho temporário. No Brasil, houve o aumento desse tipo de contratação e da dimensão dele dentro dos índices de emprego do país, representando em 2018 já 4,5% da mão de obra brasileira (Filgueiras et al., 2019, TST). Apesar desse aumento, constatamos que no Brasil, especificamente, as metodologias exploram a contextualização subjetiva do tema e condição de trabalho, também importantes, mas não completamente caracterizadas, cabendo o entendimento quantitativo do contexto também (Consiglio, Paz & Vazquez, no prelo).

Além disso, na América Latina como um todo, há também poucas pesquisas sobre o assunto. Por se encontrar em desenvolvimento, a pesquisa brasileira e latino americana podem utilizar das bases e dados estrangeiros para o enriquecimento da abordagem na região. Dadas as devidas proporções comparativas, há semelhanças nas legislações e características trabalhistas do âmbito em determinados países europeus e países latinos americanos, tal como a Itália e Brasil, podendo haver análises/caminhos generalizáveis de uma região para outra. A parceria internacional se deu exatamente por essas razões e com foco em definir paralelos e diferenças entre estes países e suas histórias.

A literatura de maneira geral, identifica essa população como mais vulnerável às condições de insegurança e também com menor bem-estar, com indícios sobre os fatores correlacionados e outras variáveis adjacentes ao contexto dos trabalhadores temporários (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper and De Witte, 2009). Apesar de haver um recorte de literatura levantado pela dissertação, destacamos o que Blustein (2011) descreve, que por grande parte dos anos de história o estudo organizacional se dedicou às camadas mais normativas do mercado de trabalho, principalmente ao trabalho permanente e das condições laborais de tal formato. Cabe dessa forma o fortalecimento do estudo e a adaptação das teorias ou até a criação de novas, para interpretar e estudar o tema em forças de trabalho menos representadas como o trabalho temporário. O estudo crítico e científico maior poderia proporcionar justamente maior entendimento de processos de precarização e de carreiras adversas de trabalhadores, ao mesmo tempo que contempla possíveis exemplos positivos da narrativa e de condições mais estruturadas de um tipo de sucesso no formato, até mesmo com outros desfechos positivos associados. A partir das produções é possível fazer esse percurso do autor, compreendendo mais sobre esses pontos abordados quanto ao trabalho temporário e como os temas de pesquisa se articulam nos resultados.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Trabalho Temporário

Com a crise econômica global de 2008 e os desfechos econômicos subsequentes desse evento, houveram iniciativas de governos de diferentes países latino-americanos (Brasil, México, Chile) e europeus (Itália, Espanha) no sentido de promover reformas legislativas de cunho trabalhista. De acordo com Filgueiras et al. (2019), para combater a tendência de desemprego no mercado de trabalho e recuperar parte da economia de suas respectivas nações, foram realizadas modificações no ambiente jurídico-trabalhista para possibilitar a diminuição dos custos e a flexibilização contratual. Destaca-se aqui que as contrapartidas e seguranças jurídicas se caracterizam como menores do que as anteriores, tal como o aviso prévio de 30 dias em casos de demissão ou a garantia do seguro desemprego nesses mesmos casos, isso em diferentes modalidades contratuais emergentes que passaram então a ser oferecidas aos trabalhadores (Guimarães Junior & Silva, 2020, Filgueiras et al., 2019, TST).

Uma dessas modalidades no Brasil é justamente o trabalho temporário. O trabalho temporário se caracteriza como um modelo flexível que pode ser identificado globalmente, em que as pessoas trabalham de forma especializada, em contratos instáveis e/ou de breve duração, e que passam por mudanças contínuas de tarefas e ambientes sociais relacionadas às suas atividades profissionais (Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2014). Esse modelo de trabalho surge nos anos 40 nos Estados Unidos e começa a ser estudado no Brasil a partir dos anos 70 (Viana, 1997). Viana (1997) alega que era uma força de trabalho com objetivo de complementação das mãos de obra permanentes em períodos de maior demanda. Com as alterações jurídicas e seguridades sociais atuais do formato, o modelo passou a ser uma forma mais econômica e menos burocrática de contratação, com menos compromissos financeiros diante das novas condições de trabalho oferecidas a partir da reforma trabalhista de 2017 (Filgueiras et al., 2019, TST). Muda-se a finalidade de complementação em período atípicos e torna-se mais “parte da composição” em períodos prolongados.

Utilizando a definição de trabalho temporário anterior, após inúmeras trocas, compreendemos que a definição e achados de Chiara Consiglio acabam por caracterizar a vulnerabilidade de um recorte muito maior pensando no Brasil, podendo englobar *Freelancers* e outros prestadores de serviços que passam a oferecer horas de trabalho para projetos e empresas com tempo determinado por contrato e também sem seguridades. Seria a situação em que o trabalhador não tem estabilidade e muda constantemente de

empregador tal como um temporário. A semelhança chama atenção pelo risco de um grupo ainda maior estar sob condições de baixo bem-estar, e também pouco assistidos comparado às demais categorias.

O contrato temporário de fato, por lei no Brasil, é somente feito por uma agência de trabalho temporário, que intermedia e também acaba por oferecer uma certa estrutura para o trabalhador. É uma forma de agenciamento do trabalho que acaba por oferecer e buscar garantir uma segurança jurídica e uma entidade supervisora. No caso *freelance*, que acabou por adentrar nosso estudo de forças de trabalho temporário, a ausência de uma intermediária ou de entidades fiscalizatórias como meio é potencialmente perigosa, retirando outras camadas de segurança importantes desse contexto.

2.2 Job Demands and Resources - Prisma Teórico

Em relação à linguagem e a construção da articulação teórica, tivemos a perspectiva a partir do modelo *Job Demands and Resources* (JDR). Nesse modelo teórico, há a definição estrutural da existência de dois grupos de fatores essenciais no contexto de trabalho, as *Demandas*, caracterizadas como atividades laborais que exigem da energia emocional, física, social e psicológica dos trabalhadores, e os *Recursos*, que seriam o repertório de formas e meios que auxiliam e motivam o trabalhador a lidar com suas demandas e exigências laborais (Schaufeli, 2017). No trabalho temporário, se adaptar a um novo ambiente de trabalho pode ser identificado como uma demanda de trabalho e ter um conselheiro na agência de trabalho pode ser um recurso de trabalho, por exemplo. A carreira e fatores associados também são posicionados no modelo, mas como uma dimensão mediadora e que abordaremos a seguir.

A JDR explora analiticamente as dinâmicas entre recursos e demandas quanto aos processos estressores e processos motivadores. O *Burnout* seria o desfecho extremo do processo de estresse e uma condição danosa à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Quanto ao processo de motivação, o engajamento no trabalho é o desfecho destaque e é caracterizado pelo intenso prazer e conexão laboral e como um estado mental, disposicional e positivo do indivíduo (Magnan et al., 2016). No modelo teórico, o trabalhador engajado costuma ter a sua disposição recursos suficientes para o suporte de suas demandas, as quais também se apresentam ao profissional de forma desafiadora e motivadora. Apesar do engajamento no trabalho ser um estado saudável e do *burnout* estar relacionado ao adoecimento do trabalhador, os constructos não são polos opostos e, inclusive, possuem correlações positivas entre seus componentes (Schaufeli & De Witte, 2017; Maricuțoiu, Sulea, & Iancu, 2017).

Há dentro dessa interação também recursos de trabalho de natureza pessoal ou do indivíduo, tal como percepções, atributos psicológicos, entre outros. Esses recursos foram investigados por Xanthopoulou et al. (2007), que identificou que eles funcionam como mediadores entre os recursos de trabalho e os desfechos laborais positivos, demonstrando que esses fatores apresentaram relações positivas com a satisfação laboral, e também com o engajamento no trabalho. O papel de aspectos da carreira são vistos de uma forma similar no modelo JDR, na mesma linha dos recursos pessoais, Akkermans et al. (2013) identificou que as *Competências de Carreira* ocupam um espaço propício a mediação e amplificação dos recursos de trabalho, como identificado no já citado estudo de Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014) quanto ao papel mediador dos fatores de desenvolvimento de carreira. No artigo das autoras a mediação era entre a autoeficácia e a satisfação laboral.

Personal Resources

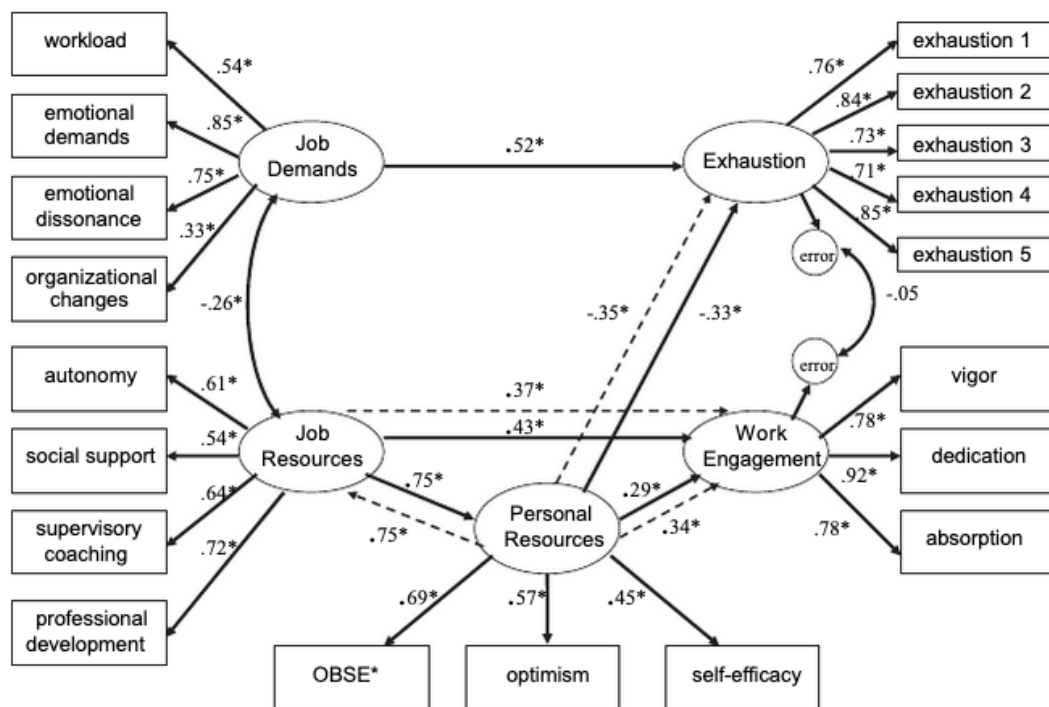


Figura 1 – Diagrama de recursos pessoais no Modelo JDR (Xanthopoulou et al., 2007)

Akkermans et al. (2013) destacam 3 dimensões desse conceito de competências de carreira, sendo elas: (a) comunicativa, remetida a rede de contatos de trabalho (*networking*) e expansividade da comunicação do profissional (*Self profiling* e *Networking*); (b) comportamental, ligada à ativa atuação no planejamento, desenvolvimento e execução de ações voltadas a “progressão” na carreira e a obtenção de metas e objetivos do indivíduo

(*Work exploration e Career Control*); e (c) reflexiva, referente à reflexão dos profissionais quanto seus valores pessoais (subjctivos), paixões e motivações quanto ao trabalho e carreira (*Reflection on Motivation e Reflection on Qualities*).

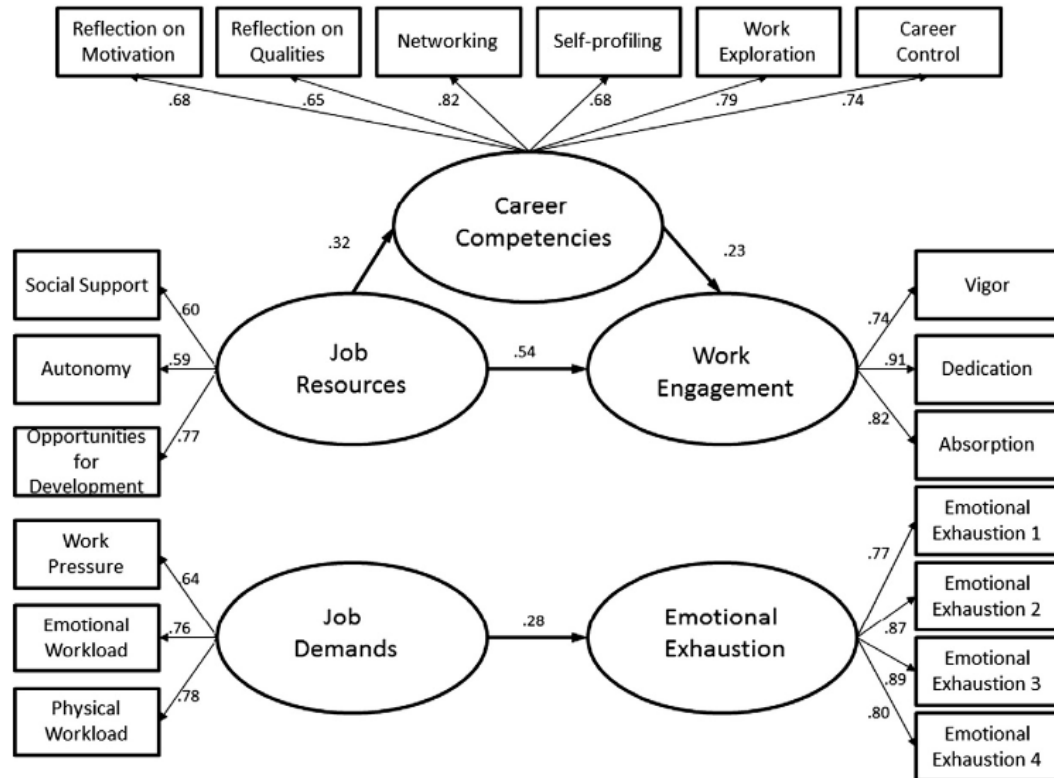


Figura 2 – Diagrama de competências de carreira no Modelo JDR (Akkermans et al., 2013)

2.3 Desenvolvimento de Carreira

Em complemento ao arcabouço teórico fornecido pela JDR acerca das competências de carreira, estendemos nosso conhecimento a outras teorias acerca do desenvolvimento de carreira. Destacamos a perspectiva do *Life design* como forma visualizar/definir o conceito de carreira utilizado inicialmente. A teoria parte de uma perspectiva construtivista e relacional, que entende que o fenômeno da carreira é algo que se constrói a partir das relações estabelecidas entre indivíduos e seus ambientes e interações sociais (Ribeiro, Teixeira & Duarte, 2019). Segundo a teoria a carreira é a “construção” ou busca pela obtenção de meios objetivos e/ou subjetivos, que venham a caracterizar o sucesso desejado pelo trabalhador (Rizzatti et al., 2018; Savickas, 2013). A abordagem é considerada uma terceira geração ou paradigma acerca do fenômeno carreira e orientação em carreira. Muda-se ao longo dessas gerações o objetivo central das proposições de desenvolvimento de carreira e orientação profissional das abordagens,

inicialmente o encaixe dos trabalhadores às vagas era a finalidade e com o passar do tempo e mudanças do mundo do trabalho direciona-se à uma visão mais abrangente e centrada na pessoa, nessa terceira onda.

Ribeiro, Teixeira e Duarte (2019), a partir da perspectiva, salientam que em um mundo com trajetórias e construções de vida cada vez menos planejadas e que são implementadas com base em estruturas sociais normativas (fatores objetivos), a perspectiva do *Life Design* investe na possibilidade da construção da pessoa e de sua identidade no mundo (fatores subjetivos). Para isso, destacam duas metacompetências centrais para executar esse processo de desenvolvimento continuamente durante a vida: *Identidade* e *Adaptabilidade*. As intervenções dessa abordagem focam no desenvolvimento e fortalecimento dessas duas dimensões e consideramos pertinente o uso da teoria frente ao contexto de flexibilidade e mediante as definições fenomenológicas do *Life design*, tendo o paradigma como uma forma mais atualizada de presenciar as mudanças do mercado de trabalho contemporâneo.

Durante nossa jornada acabamos nos deparando com algumas outras teorias que debruçam-se sob o fenômeno carreira e abordaremos-as em nossas produções e em nossa conclusão. Apesar do número de teorias que serão citadas para se dedicar a esse fenômeno, todas corroboram para o mesmo entendimento e abertura para considerar que o desenvolvimento de carreira e a carreira são maiores do que somente fatores objetivos, como um aumento salarial ou cargo superior em hierarquia. O subjetivo do trabalhador é essencial para esse estudo, considerando-se suas preferências, vontades e planos, tal como a impossibilidade da realização ou execução desses, que também tem representatividade e surge como um caracter importante para processos de precarização do trabalho. Diante desses processos, é preciso voltarmos nossa atenção aos trabalhadores mais vulneráveis, abordando o tema com o cuidado necessário para entender as particularidades do formato, mas sem entender algumas condições como simplesmente inofensivas à saúde laboral. Essa se torna nossa proposta após esse percurso de entendimento, entendendo que ainda há um longo percurso a se fazer para a compreensão maior do recorte.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral dessa dissertação foi identificar a relação entre trabalho temporário e desenvolvimento de carreira com foco em fatores associados à saúde destes trabalhadores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Caracterizar o estado da arte no estudo das relações entre recursos pessoais e fatores da carreira no ambiente de trabalho temporário;
2. Revisar a literatura quanto às associações entre desenvolvimento de carreira e bem-estar no ambiente de trabalho temporário;
3. Revisar a literatura acerca do trabalho temporário e aspectos psicológicos e do bem-estar desse grupo laboral.
4. Identificar relações e modelos teóricos utilizados no estudo do desenvolvimento de carreira no trabalho temporário.

4. REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA

Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79, Issue 1, 2011, Pages 1-17, ISSN 0001-8791. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>.

Jacobs, S., De Vos, A., Stuer, D., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). "Knowing Me, Knowing You" the Importance of Networking for Freelancers' Careers: Examining the Mediating Role of Need for Relatedness Fulfillment and Employability-Enhancing Competencies. *Frontiers in Psychology*, 10(SEP), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02055>

Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P., & Bakker, A. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability. A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00974>

Probst, T. M., & Jiang, L. (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100(Part A), 83–90. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.010>

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Viana, M. T.(1997) Velhos E Novos Enfoques Sobre O Trabalho Temporário. *Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte*, 27 (57): 151-162, Jul.97/Dez.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Borgogni, L., Consiglio, C., & Di Tecco, C. (2014). Temporary Workers' Satisfaction: The Role of Personal Beliefs. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 86–98. <https://doi.org/10.1177/1069072714565105>.

Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbidia, V. S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153-173. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110112>

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193–205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2009). Temporary employment: Associations with employees' attitudes, well-being and behaviour. A review of belgian research. *Psychologica Belgica*, 49(4), 249–273. <https://doi.org/10.5334/pb-49-4-249>

De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>

Filgueiras V. A. , Lima U. M. & Souza I. F. (2019) Os Impactos Jurídicos, Econômicos E Sociais Das Reformas Trabalhistas. *Caderno CRH, Salvador*, v. 32, n. 86, p. 231-251, Maio/Ago.

Guimarães J. S. D. & Silva, E. B. (2020). A “reforma” trabalhista brasileira em questão: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. *Farol - Revista de estudos organizacionais e sociedade*, v. 7 n. 18 (2020), Abril.

Magnan, E. S., Vazquez, A. C., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 133-140.

Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>

Schaufeli, W. B. (2017). The Job Demands-Resources model; A 'how to' guide to increase work engagement and prevent burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132

Schaufeli, W., & De Witte, H. (2017). Outlook work engagement: Real and redundant! [Editorial]. *Burnout Research*, 5, 58–60. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.002>

Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P. , Duarte, M. E. (2019). Life design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira. 1º Edição. São Paulo: Vetor.

5. ARTIGO / PRODUÇÃO 1

Desenvolvimento de carreira no trabalho temporário: Revisão sistemática da literatura 2016-2022.

Career development in temporary work: Systematic literature review 2016-2022.

Desarrollo de carrera en el trabajo temporal: revisión sistemática de la literatura 2016-2022.

Em revisão no periódico: *Revista Brasileira De Orientação Profissional (RBOP)*

ISSN: 1679-3390

Fator de impacto 2021: 0.0556

Área de avaliação pela Qualis: Psicologia, A2

Gabriel Paz

Manoella de Oliveira

Gabriella Bins

Renan Barth

Sofia Hoffmann

Ana Claudia Vazquez

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

6. CAPÍTULO / PRODUÇÃO 2

Temporary work from a psychological perspective: contextual conditions and individual dimensions related to well-being, job attitudes and employment outcomes

Em revisão, publicação em livro para o projeto "*Stability and flexibility in labour law reforms: Europe and Latin America*".

Chiara Consiglio
Gabriel Machado Paz
Ana Claudia Souza Vazquez

Sapienza Università di Roma
Roma, Itália.

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da dissertação e da produção desses dois documentos construímos um panorama científico do recorte “Desenvolvimento de Carreira no trabalho temporário”. A partir dele, entendemos que a literatura durante a história já destaca o prejuízo à saúde dos trabalhadores imbuídos nesse modelo de trabalho, principalmente naqueles que se encontram em condições de trabalho menos seguras, precárias, com pouco suporte social ou que trabalham nessa modalidade, mas não desejavam/não tinham alternativa. Nesse contexto, o desenvolvimento e fatores relacionados à carreira são recursos que interferem nos processos motivadores dos trabalhadores, mas não foi possível observar pesquisas quantitativas focadas na ação destes fatores em um possível papel amortecedor ou mesmo auxiliar nos processos estressores de trabalho ou no prejuízo à saúde dos trabalhadores. Justamente, apesar da constatação histórica dessa última questão, destacamos que ainda há a emergência de estudos que foquem esse grupo ocupacional, tendo em vista o crescimento constante do modelo de trabalho nos últimos anos e a evidência de vulnerabilidades e desses índices de menor satisfação e bem-estar entre essa população.

Destacamos quanto aos dados acerca do Desenvolvimento de carreira, a corroboração ao modelo JDR, ressaltando o papel mediador das competências de carreira descrito por Akkermans et al. (2013), identificado por Borgogni, Consiglio & Di Tecco, (2014) e também na amostra de nossa revisão de literatura, no papel dos comportamentos de *networking* no trabalho de Jacobs, De Vos, Stuer & Van der Heijden (2019). Além disso, ao revisar os dados e resultados de nossas produções podemos observar mais detalhadamente quais competências de carreira tem sido mais estudadas e como elas são impactadas por aspectos estruturais e sociais dos trabalhadores temporários.

Identificamos que a dimensão comportamental foi a dimensão de carreira mais analisada, com predomínio da discussão sobre o controle do indivíduo sobre sua carreira ou de atitudes proativas. A empregabilidade percebida, por exemplo, é justamente identificada na literatura como uma forma de obter-se mais controle sobre a carreira, buscando por consequência a obtenção de uma maior sensação de estabilidade ou segurança em seu ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, como apresentado no segundo documento, vê-se a empregabilidade percebida como uma possível compensação frente a insegurança laboral e a constante mudança e a necessidade de recolocação profissional desse modelo de trabalho.

Apesar da busca por compensações ou recursos individuais dos trabalhadores para conter as demandas geradas por esse modo de trabalho e a falta de recursos oferecidos por instituições (seja governo, agências ou organização contratante), observamos que os recursos estruturais são importantes justamente para o aumento da empregabilidade percebida como identificado por Plomp, Tims, Khapova, Jansen & Bakker (2019). Além

disso, segundo os dados de Probst & Jiang (2017), a alta flexibilidade pode ter os efeitos da insegurança aliviados, ou até contornados, através de uma alta seguridade social e condições de trabalho análogas ao trabalho permanente (direitos e condições trabalhistas e organizacionais mais amplos), essas foram identificadas como um fator importante para os trabalhadores sentirem-se mais seguros em suas trajetórias e desenvolvimento e em meio a condição de flexibilidade trabalhista.

Quando avaliamos que o desenvolvimento de carreira tem na contemporaneidade fatores de foco principalmente relacionados a adaptabilidade e flexibilidade, para conter as demandas do formato, há uma nuance e crítica importante a se levantar: Aplicarmos no ambiente temporário, intervenções de desenvolvimento de carreira focadas em compensar as condições desse trabalho pode ser um estímulo e uma aceitação radical dos termos e (in)seguranças sociais oferecidas aos trabalhadores, focando em se adaptar às novas condições sem um questionamento maior sobre essas demandas de trabalho e os efeitos delas, principalmente em países com pouca seguridade social a esses trabalhadores, como o Brasil. Diante disso, acreditamos que o desenvolvimento de carreira ainda possa estar presente e ter uma importância nessa área, mas que as dimensões mais associadas às condições de trabalho, à identidade e à volição do trabalhador precisam também ter destaque, não propondo somente a adaptação por meio da empregabilidade, mas sim o uso dessa habilidade para a busca de um trabalho decente e alinhado com as proposições pessoais dos trabalhadores.

Ao observarmos intervenções e as proposições da abordagem *Life Design* ou *Construção de vida* de Savickas (2013), vemos a proposição de dois pilares: a adaptabilidade e a identidade. Essa última, busca construir-se a partir das narrativas, da compreensão de sua história e dos desejos e planos do indivíduo. Ao notarmos que a literatura aponta a volição e desejo do trabalhador para com seu trabalho como um fator essencial, mas que esse dado surge em menor ênfase que a empregabilidade percebida, vemos a importância em ressaltar o estudo desses fatores conjuntamente (Identidade e adaptabilidade) e do não foco somente na adaptação dos trabalhadores à essas menores condições de trabalho que se tornam cada vez mais frequentes. Há de fato no mundo do trabalho atual grande demanda pela modificação contínua dos ambientes e das dinâmicas de trabalho, pelos trabalhadores e pelas organizações, mas quando essa demanda não apresenta-se como um desejo e sim como única opção, precisamos entender como o posicionamento a favor da flexibilidade torna-se um risco a saúde de uma parte da população de trabalhadores.

Em parte dos estudos aponta-se que uma parcela dos trabalhadores temporários não desejavam ocupar tal posição, que preferiam o formato permanente ou que o contrato temporário é apenas visto como uma alternativa passageira até conseguir outra colocação fixa. A cada vez mais recorrente diminuição de seguridades sociais, tal como o seguro

desemprego, e o aumento da representatividade desse formato nas forças de trabalho globais, sugere que as estratégias para períodos atípicos econômicos estão perdurando, não sendo algo limitado somente em períodos de instabilidade, mas sim como uma estratégia de diminuição de custos que perdura a longo prazo, estimulando a precarização dos vínculos e uma “flexibilidade” principalmente vinda da parte dos direitos dos trabalhadores.

No tema flexibilidade trabalhista, pouco se identificam e abordam-se contrapartidas ou renúncias originadas na parte de empresas ou mesmo dos governos nesses períodos. Além disso, percebe-se que diante dos últimos anos de pandemia de COVID-19, por exemplo, houve o aumento da concentração de renda e do enriquecimento de grandes entes privados, apresentando lucros recordes em períodos dados como “instáveis”. Mesmo com dados positivos, há a manutenção desse recuo das seguridades e dentro da literatura, aponta-se que a alta seguridade social é importantíssima. Quando apresentam-se dados de países como a Inglaterra e Bélgica, fala-se da incompatibilidade ou até diminuição da consistência dos dados de menor bem estar ou de outros fatores prejudiciais do trabalho temporário que outros artigos apontam. Essa população de trabalhadores temporários nessas regiões possuem justamente condições de trabalho semelhantes aos trabalhadores permanentes e esses dados ressaltam novamente a importância de condições e direitos trabalhistas mais seguros e que o trabalho temporário em si não é prejudicial à saúde do trabalhador, mas sim às circunstâncias em que o formato apresenta-se ao trabalhador.

Como o estudo partiu de um caminho científico fundamentado no modelo JDR, iniciamos as buscas compreendendo aspectos gerais conectados a carreira e recursos de trabalho ou pessoais dos trabalhadores temporários, passamos ao estudo maior e intensivo de teorias da orientação profissional e de carreira e acabamos chegando à resultados e encaminhamentos da pesquisa que abordam todo esse conjunto. Na JDR, encontramos evidências que corroboram com Akkermans et al., (2013), em relação ao papel mediador das competências de carreira e outros fatores relacionados, agindo em conjunto com recursos de trabalho/pessoais e levando a mais desfechos positivos para os trabalhadores. Quanto ao estudo de carreiras, acabamos por entender a importância do estabelecimento de um arcabouço teórico e do entendimento por trás das pesquisas, entendendo que a falta disso pode vir a prejudicar até mesmo a capacidade de instrumentos e teorias serem generalizadas para contextos diferentes. A complementaridade e vastidão de teorias de desenvolvimento de carreira pode ser enriquecedora para o recorte, mas recomenda-se que haja sempre uma busca por coesão teórica do caminho percorrido e pavimentado pelos autores.

Ao final do nosso percurso, nos deparamos com a Teoria da Psicologia do Trabalho de Blustein (2001), que entendemos que será um importante avanço para os arcabouços guias utilizados, junto a JDR e ao *Life Design*. A teoria articula e oferece perspectivas

inclusivas ao trabalho temporário e a ideia de carreira nesse formato, propondo exatamente o olhar com atenção para forças de trabalho sub representadas. Apresenta-se dentro da teoria a conexão ao conceito de *trabalho decente proposto pela International Labour Organization (ILO)*: “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Além de oferecer uma visão que aborda as condições de trabalho, a TPT aborda também a volição dos trabalhadores quanto às suas colocações e sua trajetória ou construção de vida. Já é possível identificar a utilização da TPT e o estudo do Trabalho decente no Brasil, apresentando grande potencial para a pesquisa organizacional internacional, tendo em vista as discussões que ocorrem atualmente na *ILO*, que no momento encabeça a promoção e busca pelo oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU): “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.

Dentre as múltiplas direções para pesquisas futuras, destacamos essa compatibilidade da abordagem para o recorte e acreditamos ser necessário um espaço e estudo mais ampliado, que permita uma análise do trabalho temporário com a completude de conceitos da TPT. Ainda que não tenha sido possível essa abordagem na dissertação, pudemos pelo olhar da JDR e do *Life design* entender os principais fatores de carreira já analisados e coletar as recomendações de pesquisa de autores que passaram por esses processos de coleta. A partir dessas recomendações, entendemos que a caracterização dos contextos que forem analisados são muito importantes, regiões, cultura, história e políticas públicas devem ser levadas em conta, assim como a caracterização das condições de trabalho. Justamente, o objetivo geral do percurso de construção da dissertação foi entender melhor a relação entre trabalho temporário e desenvolvimento de carreira, com foco em identificar quais fatores podem ser associados ao bem-estar destes trabalhadores. Visualizamos que um passo foi dado nessa realização a partir dos achados na literatura científica e estudo teórico.

Ainda há um vasto campo de pesquisa a ser estudado a partir de nossos achados e entende-se que consolidamos uma série de aprendizados metodológicos de pesquisa científica e que foi possível conduzir uma pesquisa teórica em um formato de protocolo rigoroso e referência internacionalmente. Pudemos participar de uma colaboração internacional entre universidades parceiras, evoluindo para uma escrita conjunta do capítulo em língua estrangeira que fecha a dissertação e que abre caminhos para a continuidade desses vínculos. Além de todos os aprendizados em pesquisa, os autores salientam a importância da incorporação dos conhecimentos adquiridos nesse jornada para o âmbito profissional, prático e interventivo. Em ambientes que envolvem trabalho temporário e flexível, os conhecimentos se fazem essenciais para uma perspectiva assistida desses profissionais e para o oferecimentos de possíveis recursos e suporte à essa população, que

se faz necessário frente aos dados compilados nesse estudo e que apontam para um mais vulnerável à uma série de intempéries da insegurança do trabalho e de outros fatores sociais contemporâneos. Esperamos que os estudos futuros possam oferecer um novo panorama, que conecte a JDR com outras teorias de desenvolvimento de carreira citadas aqui, e que isso dê luz à caminhos para promoção da saúde mental e satisfação laboral. Que o conhecimento científico possa ser revertido em políticas públicas e meios eficientes para mitigar os desgastes da construção de vida desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS DA CONCLUSÃO

Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>

Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79, Issue 1, 2011, Pages 1-17, ISSN 0001-8791. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>.

Jacobs, S., De Vos, A., Stuer, D., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). “Knowing Me, Knowing You” the Importance of Networking for Freelancers’ Careers: Examining the Mediating Role of Need for Relatedness Fulfillment and Employability-Enhancing Competencies. *Frontiers in Psychology*, 10(SEP), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02055>

Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P., & Bakker, A. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability. A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00974>

Probst, T. M., & Jiang, L. (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100(Part A), 83–90. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.010>

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.