

**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

Catálogo na Publicação

Machado Paz, Gabriel

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

72 f. : il., tab. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- 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 Social 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 – <i>Diagrama de recursos pessoais no Modelo JDR</i>	19
Figura 2 – <i>Diagrama de competências de carreira no Modelo JDR</i>	20
Figura 3 - A.1 <i>Diagrama de fluxo de triagem dos artigos</i>	35
Figura 4 - C.2 <i>Diagrama de temas e conteúdos da amostra</i>	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - B.1 – *Informações Gerais da Amostra*..... 36

Tabela 1 - D.2 – *Principais Achados Sobre Trabalho Temporário e Carreira*..... 44

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	15
2. REVISÃO DA LITERATURA	
2.1 Trabalho Temporário	17
2.2 Job Demands and Resources - Prisma Teórico	18
2.3 Desenvolvimento de Carreira	20
3. OBJETIVOS	
3.1 Objetivo Geral	22
3.2 Objetivos específicos	22
4. REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA	23
5. ARTIGO / PRODUÇÃO 1	
3.1 Introdução	29
3.2 Metodologia	32
3.3 Resultados	34
3.4 Discussão	45
3.5 Considerações Finais	47
3.6 Referências	48
6. CAPÍTULO / PRODUÇÃO 2	
4.1 The impact of flexible forms of work on worker well-being and job attitudes: a comparison with permanent work	53
4.2 The role of personal resources in dealing with temporary work	57
4.3 Conclusions and suggestions for future research	59
4.4 Focus On: Studies on temporary workers in italy and brazil	60

4.5	References	61
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS	71

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

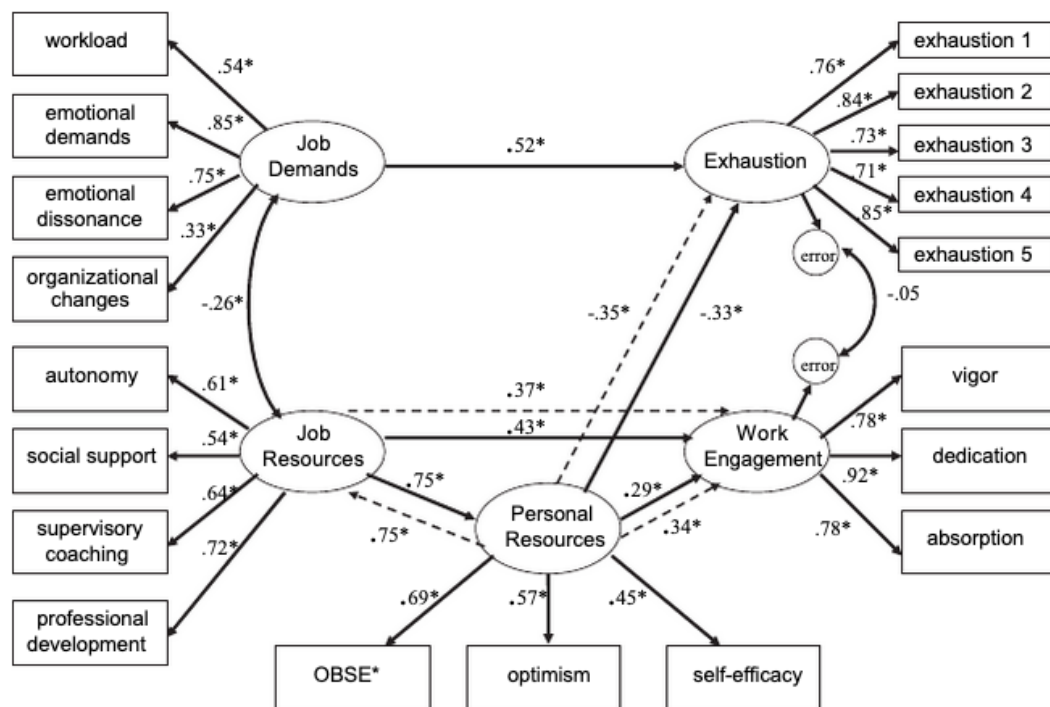


Figura 1 – Diagrama de recursos pessoais no Modelo JDR (Xanthopoulou et al., 2007)

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 (subjetivos), paixões e motivações quanto ao trabalho e carreira (*Reflection on Motivation e Reflection on Qualities*).

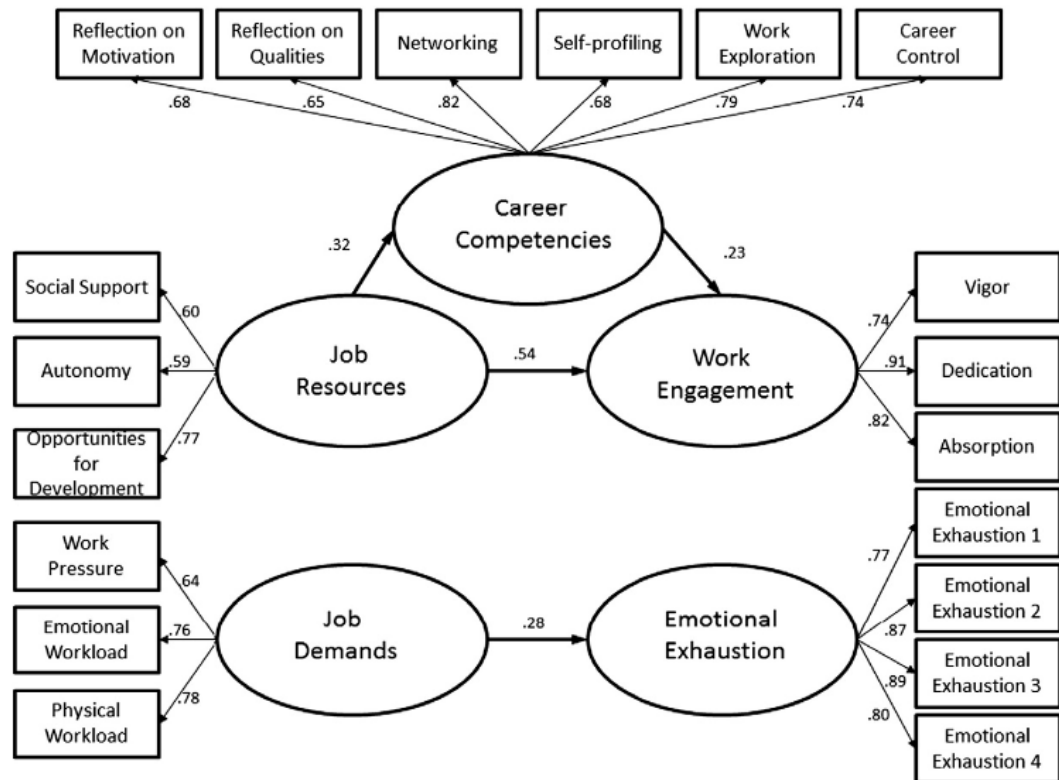


Figura 2 – Diagrama de competências de carreira no Modelo JDR (Akkermans et al., 2013)

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., Valmorbida, 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

2022

Resumo:

Revisamos a literatura recente sobre desenvolvimento de carreira no trabalho temporário, utilizando-se do protocolo PRISMA com 4 bases de dados. Dos 626 artigos encontrados, selecionamos 5 e analisamos as seguintes categorias: desenvolvimento de carreira e bem-estar; teorias de carreira; e caracterização dos trabalhadores temporários. O desenvolvimento de carreira relacionou-se a maior satisfação laboral e envolveu atividades flexíveis. Há mais insegurança e o bem-estar é menor entre temporários comparados aos permanentes, carecendo estudos relacionando carreira, trabalho temporário e riscos psicossociais. Destacamos o contexto temporário transformado pela flexibilização do trabalho, e recursos pessoais como mediadores da satisfação, possivelmente protetivos diante estresse e adaptações laborais. Finalmente, destacamos a importância atribuída à volição dos trabalhadores temporários para seu desempenho e desenvolvimento de carreira.

Palavras chave: Trabalho temporário; desenvolvimento de carreira; freelancers.

Abstract:

We reviewed the recent career development literature in temporary work, using the PRISMA protocol, with 4 databases. We selected 5 from 626 articles found, and analyzed the categories: career development and well-being; career theories; and temporary workers' characterization. Career development is related to greater job satisfaction and involves flexible activities. There is higher insecurity and the well-being is reduced among temporary workers compared to permanent ones and, still lacking studies relating career, temporary work and psychosocial risks. We highlight the temporary context transformed by the work flexibilization and personal resources as satisfaction mediators, possibly protective in the face of stress and work adaptations. Finally, we also highlight the importance attributed to temporary workers' volition for their performance and career development.

Palavras chave: Temporary work; career development; freelancers.

Resumen:

Revisamos la literatura reciente acerca del desarrollo de la carrera en el trabajo temporal, utilizando el protocolo PRISMA con 4 bases de datos. De 626 artículos encontrados,

seleccionamos 5, analizando las categorías: desarrollo de carrera y bienestar; teorías usadas; y definición de trabajadores temporales. El desarrollo de carrera se relacionó con mayor satisfacción laboral y actividades flexibles. Hay más inseguridad y menos bienestar entre temporales en comparación con permanentes, faltando estudios que relacionen carrera, trabajo temporal y riesgos psicosociales. Destacamos el contexto temporal transformado por la flexibilización laboral, y los recursos personales como mediadores de satisfacción, posiblemente protectores frente al estrés y adaptaciones laborales. Destacamos la importante atribución al deseo de los temporales para su desempeño y desarrollo de carrera.

Palabras clave: Trabajo temporal; desarrollo de la carrera; freelancers.

Introdução

O mundo do trabalho e as estruturas laborais têm acompanhado os cenários econômicos e político-sociais dos últimos anos, tal como na crise global de 2008 e na pandemia de COVID-19 em 2020. Neste panorama, nota-se a alteração na composição da força produtiva, a criação de novas relações entre empresa-empregado e o desenvolvimento de novas trajetórias profissionais (Oliveira & Gomes, 2014). Além da busca pela proatividade e autogestão nas novas dinâmicas de trabalho e da construção das carreiras (Oliveira & Gomes, 2014), os trabalhadores têm procurado relações mais autônomas, flexíveis, de curto prazo e construídas em diferentes empresas ou áreas de atuação profissional (De Andrade, Teixeira & Oliveira, 2022).

Nesse contexto, observa-se o aumento nas admissões por meio de contratos temporários, tornando os trabalhadores regidos por este acordo uma parte ainda mais relevante das forças de trabalho em exercício (Filgueiras et al., 2019). O trabalho temporário é considerado um modelo laboral flexível e pode ser identificado de forma global. Nele, o profissional trabalha sob contrato instável e/ou de curta duração, de maneira especializada, e passa por mudanças contínuas de tarefas e ambientes sociais ligados às suas atividades profissionais (Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2014). A insegurança e instabilidade presentes nessa condição de trabalho desperta a atenção de pesquisadores (De Cuyper & De Witte, 2009), ainda que esses aspectos possam variar dependendo das leis de cada país e dos direitos oferecidos a esse grupo (De Cuyper & De Witte, 2009).

Dentre os estudos, é comum a comparação com os trabalhadores permanentes, por meio da qual identifica-se que, quanto ao bem-estar, os trabalhadores temporários apresentam menores níveis do que o outro grupo (Galais & Moser, 2009; Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009). Entretanto, a comparação sem abranger as diferenças das dinâmicas de trabalho, tal como as expectativas individuais desses profissionais acerca da insegurança, da autonomia e do futuro pode trazer viés aos resultados (De Cuyper & De Witte, 2009). De Cuyper e De Witte (2009) indicam, inclusive, o estudo isolado da população de temporários para que a caracterização não paute-se a partir de comparações entre os dois grupos.

A caracterização dos temporários tende a ter uma relevância ainda maior, considerando as estratégias de combate ao desemprego tomadas por diversas nações frente a

cenários de crise ou instabilidade. Nas medidas desse combate, há a redução dos custos envolvidos em contratações, e a diminuição de seguridades obrigatórias oferecidas aos trabalhadores (Amazarray & Vazquez, 2022). De forma geral, estas estratégias foram políticas públicas para facilitar o trânsito e a disponibilidade de novas vagas, diminuindo fatores de “risco” para a manutenção da mão-de-obra.

Estas práticas fundamentam-se na validação de processos reducionistas como o downsizing e na menor remuneração, com extensão de prazos contratuais e de atividades dos trabalhadores flexíveis (temporários incluídos). Dentre os desfechos, observa-se maiores níveis de insatisfação com o trabalho, absenteísmo e *Burnout*, visto que a estrutura laboral vem sendo transformada administrativamente com foco em interesses econômicos de maior escala (Amazarray & Vazquez, 2022). Por consequência, tais reformas abrem importantes questões jurídico-trabalhistas uma vez que promovem transformações estruturais, as quais podem ser largamente questionadas.

No Brasil, o enquadre “temporário” surgiu em meados dos anos 70, para a substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços (Vianna, 1997), mas recentemente ocorreu a extensão do prazo máximo desses contratos e o aumento consecutivo e expressivo da contratação de profissionais nesse regime, podendo ser visto como exemplo das estratégias citadas no parágrafo anterior. Em 2020, o aumento observado foi de 28% (Associação Brasileira do Trabalho Temporário e IBGE), acompanhando a tendência de crescimento observada nos dois anos anteriores (Filgueiras et al., 2019). No caso dos trabalhadores temporários brasileiros, há diferenças entre as garantias oferecidas quando comparadas às do contrato de trabalho permanente padrão (Consolidação das leis trabalhistas - CLT).

Na literatura, além dos aspectos jurídicos e de bem-estar sobre o trabalho temporário, também há características relacionadas à prática e à atitude no exercício profissional, tal como a presença da maior autonomia, flexibilidade e insegurança já anteriormente citadas. Esses fatores dependem da percepção e forma como os indivíduos lidam e se sentem diante deles (Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2014; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009; Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019). Dentre as percepções individuais estudadas, Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014) destacam o papel da autoeficácia e da percepção de controle do ambiente como fatores relevantes para a satisfação laboral de trabalhadores temporários. Além disso, as autoras identificam o desenvolvimento de carreira desses profissionais como mediador para desfechos de satisfação.

O potencial do desenvolvimento de carreira para o bem-estar dos trabalhadores é algo já amplamente reconhecido. Entretanto, o estudo dessa dimensão em indivíduos com contratos temporários e menos tradicionais é considerado incomum, explica Blustein (2011). O autor alega que a maioria dos estudos focados no desenvolvimento de carreira abordam o tema principalmente a partir da perspectiva de trabalhadores permanentes e em posições mais privilegiadas (europeu, sob contrato permanente de trabalho e com alta qualificação profissional). Enquanto isso, outros contextos, com condições laborais diversas, acabam não contemplados em teorias da orientação profissional e de carreira, da psicologia organizacional e dos recursos humanos (Blustein, 2011; Pires, Ribeiro & Andrade, 2020).

Ao nosso juízo, no artigo de Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014) é possível observar o estudo dos temporários e do desenvolvimento de carreira, tido então por Blustein (2011) como menos contemplados. Além disso, no artigo das autoras ainda é possível assumir a existência de uma relação positiva entre o desenvolvimento de carreira e o trabalho temporário e, em ambos assuntos, atribui-se um grande potencial às atitudes autônomas ou à dedicação do indivíduo aos seus objetivos - a autogestão ou a proatividade. A exemplo dessa atribuição compartilhada, na literatura da área de orientação profissional e de carreira discute-se atualmente as atitudes de *carreira proteana* e de *carreira sem fronteiras* como novas perspectivas/padrões de carreira (De Andrade et al., 2022).

A carreira proteana é uma trajetória "administrada" pelo próprio indivíduo, em que destaca-se a execução de atitudes proativas direcionadas ao cumprimento de planos traçados (Oliveira & Gomes, 2014). Já a carreira "sem fronteiras" é representada pela não linearidade e pela maior mobilidade dos trabalhadores entre áreas e funções de trabalho distintas (Oliveira & Gomes, 2014). No trabalho temporário, a mobilidade constante é presente e pré-definida, somando-se ainda à demanda essencial por autonomia do trabalhador, característica que serve para lidar com as exigências do trabalho temporário atual e do processo de busca/planejamento da próxima colocação profissional.

Logo, a condição temporária se assemelha às carreiras proteana e sem fronteiras por natureza conceitual. Inclusive, o movimento na carreira desses trabalhadores depende mais de seus recursos individuais, pessoais (autoeficácia, locus de controle, empregabilidade, etc) e/ou estruturais (espaço de trabalho, renda, seguridades, etc). Na área da psicologia positiva organizacional e do trabalho, com a perspectiva do Modelo de Demandas e Recursos de trabalho (JDR), tanto aos recursos individuais como o desenvolvimento de carreira são atribuídos a posições mediadoras nos processos estressores e motivacionais dos trabalhadores (Akkermans et al., 2013; Xanthopoulou et al., 2007).

Esses processos desencadeiam consequências tal como o engajamento, a satisfação no trabalho e, em direção oposta, o *Burnout*. Quanto ao trabalho temporário, para Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014) o efeito complementar dos recursos pessoais e dos fatores da carreira no trabalho temporário cria uma amplificação em espiral: eles se retroalimentam e atuam com potencial de elevar o bem-estar dos trabalhadores temporários. Nessa perspectiva, o desenvolvimento de carreira serve ainda como meio para obter mais recursos pessoais de trabalho (Akkermans et al., 2013), destacando outro potencial do estudo dessa variável nessa população.

Considerando todos esses aspectos e que os trabalhadores temporários são parte das populações que fogem ao padrão estabelecido pela literatura da psicologia organizacional (Pires et al., 2020), confirmamos a importância da ampliação do saber acerca do desenvolvimento de carreira nesse âmbito. Visando contribuir nessa linha de investigação, nossa pesquisa apresenta uma revisão sistemática sobre o desenvolvimento de carreira no trabalho temporário, considerando a literatura científica recente acerca desses temas. Teve-se a intenção de verificar se ao longo dos últimos anos, as sugestões de De Cuyper e De Witte (2009) foram incorporadas no estudo dos trabalhadores temporários e se o cenário descrito por Blustein (2011), quanto ao estudo do desenvolvimento de carreira, desvia ou se alinha aos padrões clássicos da literatura e próximos à gama mais tradicional do mercado de trabalho.

Por fim, buscou-se investigar se após os achados de Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014), e com a expansão dessa parte do mercado de trabalho, foram identificadas outras relações acerca dos efeitos do desenvolvimento e da construção de carreira sobre o ambiente de trabalho temporário.

Metodologia

O presente estudo seguiu as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) para a construção do protocolo de revisão sistemática de literatura, considerando as atualizações da metodologia propostas por Page et al. (2021). O foco foi na seguinte questão: Como os temas do trabalho temporário e desenvolvimento de carreira estão sendo investigados, conjuntamente, na literatura científica? Para tanto, partimos de 3 questões norteadoras anteriores: 1) Qual papel do desenvolvimento de carreira nos processos de bem-estar dos trabalhadores temporários? 2) Quais teorias de

desenvolvimento de carreira estão sendo aplicadas para compreender as relações que envolvem fatores de carreira? 3) Como tem sido feita a seleção de populações de trabalhadores temporários que integraram os estudos analisados?

Utilizamos 4 bases de dados para coleta, selecionadas conforme a proximidade ao tema em pesquisa e de acordo com a disponibilidade da plataforma de indexação de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Foram usadas as seguintes bases de dados: Biblioteca virtual em saúde (BVS), Web of Science, Scopus e por fim o próprio Portal de Periódicos da CAPES. Os critérios descritores e pormenores de cada etapa realizada foram registrados seguindo o protocolo de pesquisa citado.

Utilizamos como critérios de inclusão: artigos científicos produzidos entre 2016-2022 com o texto completo disponível no inglês, português ou espanhol - com amostra de trabalhadores temporários - e com abordagens das variáveis de interesse da área de orientação profissional e de carreira. O ano inicial foi definido em razão do Projeto de Lei Nº 6.787/2016, conhecido por modificar as seguridades sociais dos trabalhadores temporários brasileiros. Para identificar as amostras constituídas por trabalhadores temporários, utilizamos a definição de trabalhador temporário proposta por Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014) já citada. Já os critérios de exclusão foram: pesquisas realizadas antes de 2016, artigos que não caracterizam o desenvolvimento de carreira no contexto de trabalho temporário, teses, revisões e matérias não científicas. A coleta dos artigos foi feita em abril de 2022.

Procedimentos de seleção de materiais

Foram utilizados os descritores “Desenvolvimento de Carreira” e “Trabalho Temporário” com complemento das variações em idiomas estrangeiros e com adição dos filtros adequados aos critérios de inclusão, seguindo especificidades de cada base de dados. Os resultados de busca foram extraídos das bases e carregados na plataforma Rayyan, que fornece ferramentas de triagem para revisões sistemáticas. A triagem foi feita por 3 revisores e 2 juízes, considerando que as revisões de títulos e de resumos foram executadas por 2 revisores independentes, com a conferência dos dados pelo 3º revisor ao final de cada etapa, seguida da validação dos juízes (Page et al., 2021). Na plataforma Rayyan foram efetuadas as avaliações de títulos e de resumos.

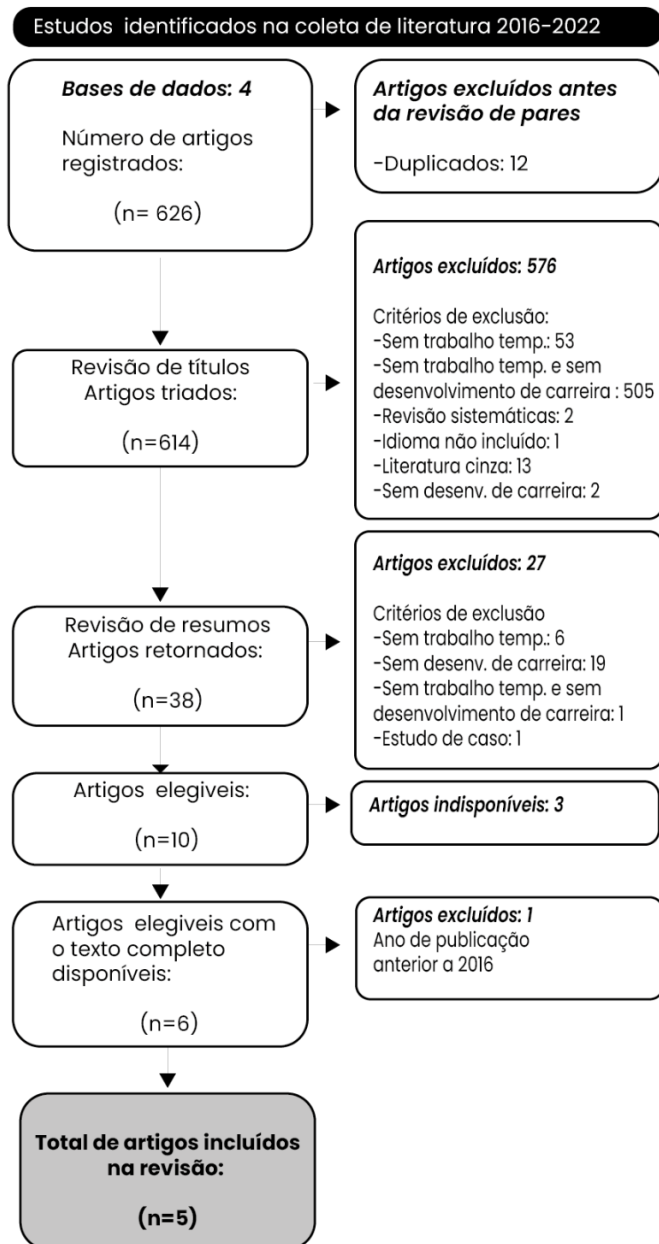
Procedimentos de análise dos materiais

Para a análise qualitativa utilizamos tópicos básicos previamente selecionados: tipo de estudo, objetivo, tipo de instituição envolvida, composição da amostra, problema de pesquisa, definição de carreira utilizada, instrumentos usados para avaliação do desenvolvimento de carreira e principais achados. Utilizamos a Teoria baseada em dados para construir nossa linha de análise qualitativa e para organizar o material oriundo da coleta. Conforme as orientações de Wolfswinkel, Furtmueller & Wilderom (2013), depois da definição do problema de pesquisa e da busca de respostas na literatura, iniciou-se a identificação de palavras e temas-chave. Estabelecemos relações entre os termos e elaboramos nosso recorte teórico, que ilustra o resultado de nossa revisão sistemática de literatura.

Resultados

A busca nas bases retornou o total de 626 artigos. Ao serem incluídos na ferramenta Rayyan, identificou-se 12 artigos duplicados. Na etapa de triagem por títulos, 38 artigos foram selecionados e 576 foram excluídos por não se adequarem aos critérios de inclusão propostos. Na triagem por resumos, 10 artigos foram considerados elegíveis. A Figura A.1 sumariza as etapas até a amostra final.

Quatro dos artigos não estavam disponíveis para leitura do texto completo e mais um foi excluído por apresentar publicação anterior ao período de 6 anos proposto pela revisão. Logo, a amostra final de 5 artigos foi submetida à análise qualitativa dos dados pela nossa revisão sistemática PRISMA. Na Figura A.1, podemos visualizar o “Diagrama de fluxo de triagem dos artigos”.



Fontes: Biblioteca virtual em saúde(BVS), Web of Science, Scopus e Portal de Periódicos da CAPES - Elaborado pelos autores.

Figura A.1 - Diagrama de fluxo de triagem dos artigos

Métodos empregados, população de coleta e objetivos de pesquisa

Na abordagem metodológica usada pelos artigos, identificou-se que 3 eram quantitativos e 2 qualitativos (ver Tabela B.1). Quanto à localização geográfica das amostras de trabalhadores temporários, 4 estavam na Europa e uma na Austrália (Tabela B.1). Dentre os 4 artigos que traziam informação acerca da atuação profissional dos trabalhadores que

compunham a amostra, 2 eram do setor de serviços, um da educação e outro com a amostra composta por funcionários públicos e trabalhadores do ramo de transporte e produção (Tabela B.1). Na Tabela B.1, está a caracterização da amostra.

Tabela B.1

Informações Gerais da Amostra

Artigo	Autores, Ano	Amostra	País	Área profissional	Método
Dual Labour Market Intermediaries in Italy: How to Lay off “Lemons”—Thereby Creating a Problem of Adverse Selection	Barbieri & Cutuli, 2018	8500	Itália	Sem descrição	Quantitativo
Psychological Safety, Job Crafting, and Employability: A Comparison Between Permanent and Temporary Workers	Plomp, Tims, Khapova, Jansen & Bakker, 2019	527 (Temporários) + 796 (permanentes)	Holanda	Transporte, produção, instituições públicas	Quantitativo
The 'double-edged sword' of a sessional academic career	Richardson, Wardale & Lord, 2019	15	Austrália	Educação	Qualitativo
"Knowing Me, Knowing You" the Importance of Networking for Freelancers'	Jacobs, De Vos, Stuer & Van der Heijden, 2019	1874	Bélgica, França, Alemanha, Holanda e Reino Unido	Setor de serviços	Quantitativo

Freelance Workers—Experiencing a Career Outside an Organization	Miller, 2020	46	Polônia	TI, RH, negócios, comunicação, audiovisual e serviços	Qualitativo
---	--------------	----	---------	---	-------------

Dentre os artigos, 2 tinham como objetivo caracterizar os contextos de trabalhadores *freelancers* e de professores sessionais (educadores com contratos de no máximo um semestre) e usaram métodos qualitativos para tal (Richardson, Wardale & Lord, 2019; Miller, 2020). Outros 2 artigos objetivaram identificar o papel de atitudes proativas em interação com o ambiente de trabalho temporário. Plomp et al., (2019) analisaram a relação do redesenho de trabalho com a empregabilidade e a segurança psicológica e Jacobs et al. (2019) investigaram o papel de estratégias de desenvolvimento de carreira tal como ativação da rede de contatos, na percepção de empregabilidade dos trabalhadores.

Finalmente, Barbieri e Cutuli (2018) tinham o objetivo diferente dos demais, visando avaliar trajetórias no mercado de trabalho de trabalhadores com passagem por vagas temporárias e o efeito disso na sequência de colocações profissionais deles. Além dessas características gerais descritas, pode-se observar dois grandes recortes temáticos que se interconectam nesses artigos: o trabalho temporário (com *características e definições dos resultados acerca desse contexto*) e o desenvolvimento de carreira (envolve *as estratégias de melhoria, a proatividade e o sucesso/satisfação com a carreira*). Ainda, ambos estão englobados pela caracterização geral das demandas e recursos do trabalho temporário.

Modelos Teóricos e bases conceituais

O primeiro tópico específico em nossos resultados é sobre o referencial teórico dos artigos, considerando quais foram os modelos teóricos usados pelos autores para elaborar as hipóteses e bases argumentativas das pesquisas. Verificamos a teoria *JD-R* como a mais utilizada para abordar o desenvolvimento de carreira dentro do contexto temporário. Plomp et al. (2019) utilizaram o modelo em integração às *teorias da Troca Social e da Expectativa*. Jacobs et al. (2019) também fizeram uso da *JD-R*, mas junto às *teorias da Carreira sustentável, dos Recursos sociais, de Conservação de recursos* e, por fim, da

Autodeterminação. Além desses modelos, Richardson, Wardale e Lord (2019) utilizaram a *Teoria baseada em dados* e o *Modelo de McKinsey*, esse último utilizado para a articulação e definição de uma matriz apresentada pelas autoras e que é essencial para a compreensão do artigo delas. Na Figura C.2, está representado o diagrama de temas e conteúdos da amostra.



Fontes: Elaborado pelos autores.

Figura C.2 Diagrama de temas e conteúdos da amostra

Trabalho temporário: Características e definições

Nas perguntas norteadoras de nosso estudo, a definição de trabalho temporário levantou características sobre o recorte obtido pelos pesquisadores, tal como os critérios de recrutamento dos sujeitos de pesquisa. Os termos mais usados para descrever as amostras faziam referência a um formato de trabalho que exige adaptação e enfrenta constantes mudanças (Jacobs et al., 2019; Miller, 2020; Plomp et al, 2019;), seja de ambientes físicos ou sociais, além dos limites de tempo de vínculo com os contratantes e um cenário com mais incertezas e menos garantias de seguridades trabalhistas (Barbieri & Cutuli, 2018; Richardson, Wardale & Lord, 2019).

Quanto ao limite de tempo, observou-se variação entre aqueles que investigam *freelancers* e os artigos referentes aos trabalhadores temporários de agência. Os primeiros possuem o limite definido pela conclusão do projeto ou da tarefa/atividade previamente determinada (Jacobs et al., 2019; Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019), enquanto o segundo grupo tem essa característica pautada ao enquadramento contratual temporário, com a finalização por prazo (Barbieri & Cutuli, 2018; Plomp et al., 2019).

Dentre as características subjetivas do trabalho temporário, cita-se o cenário de insegurança e autonomia, relacionado ao futuro, à empregabilidade e às condições de trabalho e renda (Jacobs et al., 2019; Miller, 2020). Quanto à segurança psicológica, Plomp et al. (2019) identificaram relação negativa relacionada ($r = -0.21$) à habilidade de redesenho de trabalho de diminuição de entraves nas demandas de trabalho. Esse resultado é justificado pois os trabalhadores conforme vão sentindo-se mais seguros, tendem a diminuir os esforços para reduzir entraves em suas tarefas. As demais habilidades de redesenho de trabalho não tiveram relações estatisticamente relevantes com a segurança psicológica e empregabilidade, com exceção do aumento dos recursos estruturais de trabalho, que foi a única habilidade que apresentou correlação com a empregabilidade percebida dentre os trabalhadores temporários ($r = 0.35$).

A abordagem utilizada nos artigos qualitativos, foi avaliar a insegurança e autonomia por meio de entrevistas e grupos focais. Os autores destes artigos buscaram questionar os trabalhadores diretamente sobre estas condições e sobre o impacto no dia-a-dia, além das estratégias utilizadas para perseverar nesses cenários (Richardson, Wardale & Lord, 2019; Miller, 2020).

Miller (2020) indicou que a autonomia é uma das principais justificativas para a adesão ao trabalho flexível e identificou falas acerca de “não possuir um chefe” ou de

viabilizar o “trabalhar para si mesmo”. Ele classificou sua amostra de acordo com a volição dos trabalhadores para a escolha do trabalho flexível e também pela experiência, apresentando variações dos grupos quanto às formas de lidar com a insegurança do contexto. Os *freelancers* que tinham posições estabelecidas e maiores recursos de capital demonstraram aceitar melhor a insegurança e costumavam pensar em si mesmos como empresas que, a longo prazo, assumem riscos e fazem investimentos, usando essa lógica como forma de interpretar e se acalmar frente à própria condição. Entretanto, em toda a amostra do estudo, a condição de insegurança e incerteza sobre o futuro foram apontadas como principais fatores de risco que poderiam afetar adversamente o desenvolvimento de carreira dos participantes.

As condições do trabalho temporário foram descritas como diferentes do trabalho permanente em todos os estudos, com a autonomia, a incerteza futura e a insegurança psicológicas citadas como demandas de trabalho desse contexto. Demandas laborais, no modelo teórico JD-R, são necessidades, exigências ou atividades que venham a exigir do trabalhador gasto de energia física ou emocional. Cabe apresentar que a autonomia e demais dimensões podem apresentar um papel fundamental também em processos motivadores, como demandas desafiadoras. Condição que se expressaria diante de cenários favoráveis e com recursos suficientes para lidar com tais demandas.

Na literatura sobre o trabalho temporário, a velocidade dos processos, o vínculo temporal com as empresas e a mudança de ambientes de trabalho são vinculados a um cenário de desgaste e adaptação, apontando o papel central do próprio trabalhador, para com a autogestão de seus processos de trabalho e mesmo da recolocação profissional. Richardson, Wardale e Lord (2019) ressaltam que condições de trabalho com exigências excessivas, em um contexto de pouco amparo e de distanciamento dos pares, pode-se associar à geração de uma percepção de falta de suporte social e até de isolamento.

Recursos: Experiência, Volição e proatividade

Recursos de trabalho são fatores laborais com potencial protetivo e de promover bem-estar e satisfação laboral, além de efeitos amortecedores que podem exercer em relação às demandas laborais. Na perspectiva da identificação de recursos, os artigos analisados apresentam principalmente fatores relacionados ao desenvolvimento de carreira de trabalhadores temporários. Porém também foram identificados recursos associados às habilidades sociais (Jacobs et al., 2019; Plomp et al., 2019) e fatores individuais (Plomp et al., 2019).

Ainda, Miller (2020) destaca a cultura *Freelancer*, definida como conjunto de elementos sociais das comunidades desses trabalhadores por meio digital, descritos como fatores importantes para lidar com as demandas apresentadas por esse contexto laboral. Faz-se necessário destacar, ao nosso juízo, a predominância de variáveis de percepção ou de atributos pessoais nas publicações recentes. Fatores contextuais foram trazidos mais pelos artigos qualitativos, que tiveram como foco a recomposição da experiência contextual de trabalho flexível e do cotidiano, tal como as implicações sociais do trabalho não permanente.

Desenvolvimento de carreira no trabalho temporário: Definições e fatores

Os critérios de definição do Desenvolvimento de carreira foram mais raros. Apenas Miller (2020) e Jacobs et al. (2019) destinaram seções para a estrutura teórica que embasaram suas visões sobre o fenômeno da Carreira. O primeiro trouxe a definição da Sociologia tradicional de Becker (1952), e o segundo utilizou a definição de Hall (2004) sobre a carreira como um fenômeno relacional. Miller (2020) e Jacobs et al., (2019) exploraram, ainda, a observação da mudança da visão tradicional de carreira citando as Carreira sem fronteiras e Carreira proteana, referidas previamente. Jacobs et al., (2019) também utilizaram a ideia da valorização dos critérios subjetivos para avaliar a carreira e destacaram o conceito de carreira sustentável, que avalia a obtenção de resultados pessoalmente significativos para os sujeitos.

Os instrumentos quantitativos de avaliação do desenvolvimento de carreira variaram entre os artigos. Avaliou-se a empregabilidade percebida (Jacobs et al., 2019; Plomp et al., 2019; Richardson, Wardale & Lord, 2019); o uso de estratégias de ativação da rede de contatos (Jacobs et al., 2019; Plomp, et al., 2019) e a satisfação com a carreira (Jacobs et al., 2019). Barbieri e Cutuli (2018) usaram dados sociodemográficos de um banco de dados com informações de um intervalo de 10 anos e o meio de avaliação da carreira foi a identificação de posições de trabalho permanentes ou temporárias, tomadas como progressão ou regressão na trajetória profissional.

No artigo de Jacobs et al., (2019) verificou-se que os comportamentos de *networking* dos *freelancers* não estavam diretamente e positivamente associados ao sucesso na carreira. Os autores confirmaram que tanto a necessidade de satisfação quanto as competências de aumento de empregabilidade mediarão a relação entre comportamentos de *networking* e sucesso subjetivo na carreira, demonstrando dependência e complementaridade dos fatores relacionados ao desenvolvimento de carreira para obter desfechos mais positivos.

Plomp et al. (2019) verificaram a relação positiva do nível ocupacional junto à empregabilidade percebida, e identificaram correlação negativa entre os anos de carreira e empregabilidade percebida. No estudo de *freelancers*, Miller (2020) destacou a identificação do tempo de experiência como importante fator para a estruturação e estabelecimento da segurança a longo prazo. A aparente divergência pode resultar da diferença entre os grupos de trabalhadores temporários nas amostras, um com *freelancers* e outro com temporários de agência. O autor polonês analisou a questão estrutural do contexto, na rotina sem suporte, e discutiu a insegurança permanente e a relevância de compreender a atitude ou preferência dos indivíduos frente a cenários assim (Miller, 2020).

A atitudes dos trabalhadores temporários foi usada como fator de caracterização de sub grupos que compuseram a amostra de Miller (2020), sendo esses: Os *freelancers* que não se imaginam em outro modo de trabalho; Aqueles que deixaram um trabalho estável para estar nesse outro contexto; Os *freelancers* não ideológicos e, por último, Os *freelancers* forçados (Miller, 2020). A motivação dos integrantes de cada um desses grupos é, respectivamente: a autonomia, a necessidade de autonomia ou condições de trabalho insatisfatórias, o aspecto pragmático e lucrativo da atividade *freelance* e, por último, os motivos econômicos e situações desfavoráveis, como uma demissão. A última motivação foi relacionada pelo autor aos profissionais que foram forçados a estarem sob contratos temporários e que consideram isso transitório, como um período entre o momento atual e um novo trabalho permanente (Miller, 2020).

Richardson, Wardale e Lord (2019) também separam a amostra em grupos conforme a preferência por performar o trabalho flexível, adicionando o fator da dependência financeira dos indivíduos com relação a essa modalidade de trabalho. Aqueles trabalhadores com menor afinidade pelo trabalho temporário viam a efetivação em um trabalho permanente como meta de longo prazo. No grupo daqueles que tinham afinidade com o trabalho temporário, pontos positivos acerca da modalidade foram mais recorrentes e houve maior satisfação com as condições de trabalho atual e com a manutenção dessa dinâmica (Richardson, Wardale & Lord, 2019). Trabalhadores sem o desejo pelo trabalho temporário, por sua vez, evocaram mais pontos negativos (Richardson, Wardale & Lord, 2019). Apesar da divisão, Richardson, Wardale e Lord (2019) observaram que ao analisar suas trajetórias de carreira por inteiro, os trabalhadores indicavam alternar entre os grupos.

Richardson, Wardale e Lord (2019) citam ainda a sensação de alguns trabalhadores em estarem na “segunda categoria”, sentindo-se menos relevantes para as organizações. Barbieri e Cutuli (2018) hipotetizaram que os contratos temporários seriam uma estratégia

para contratar permanentemente os trabalhadores mais produtivos, como uma seleção. Os autores observaram a possibilidade desse tipo de contrato ter se tornado uma estratégia de “experimentação” sim, como um período teste antes da efetivação permanentemente, mas a produtividade não foi o principal fator envolvido. A principal justificativa para tal explicação é o menor custo envolvido na contratação e demissão desses trabalhadores, sendo mais vantajoso o vínculo temporário inicial, o qual pode evoluir para a efetivação permanente, em caso de adequação às necessidades da vaga. A Tabela D.2, apresenta a síntese dos principais achados dos estudos analisados.

Tabela D.2

Principais Achados Sobre Trabalho Temporário e Carreira

Autores/ Ano	Instrumentos	Dados de carreira	Principais resultados
Barbieri & Cutuli (2018)	Pesquisa longitudinal de Renda e Riqueza das Famílias (Banco da Itália)	Transições do trabalho temporário para trabalho permanente	Identificação do trabalho temporário como estratégia para “experimentação”, antes da efetivação permanente. Trabalho temporário na trajetória de carreira apresenta efeito redutor na renda.
Plomp, Tims, Khapova, Jansen & Bakker (2019)	Escala de segurança psicológica	Escala de redesenho de trabalho e Empregabilidade e percebida	Trabalhadores temporários têm menor segurança psicológica e bem-estar; Segurança psicológica foi negativamente relacionada (-0.21) à diminuição de entraves nas demandas de trabalho, e o aumento dos Recursos Estruturais de trabalho é correlacionado com a empregabilidade percebida dentre os trabalhadores temporários (0.35) Nível ocupacional tem relação positiva junto à empregabilidade percebida.

Richardson, Wardale & Lord (2019)	Entrevista semiestruturada	Empregabilidade e externa percebida	Identificam quatro grupos: Comprometidos financeiramente e Relutantes, com menor afinidade com trabalho flexível e maior facilidade de reconhecimento de fatores negativos, e Casuais e Agentes livres, com maior afinidade com o trabalho flexível e maior facilidade de reconhecimento de fatores positivos. Os profissionais movem-se entre esses grupos ao longo da carreira.
Jacobs, De Vos, Stuer & Van der Heijden (2019)	Subdimensão da escala de satisfação de necessidades básicas relacionadas ao trabalho	Satisfação com a carreira, comportamentos de rede, competências de empregabilidade e oportunidades de carreira	Efeito mediador e complementar das estratégias de desenvolvimento de carreira e fatores de satisfação. Comportamentos de <i>networking</i> -> (0.561) Necessidade de satisfação -> (0.151) Oportunidades futuras e (0.079) Satisfação com a carreira / Comportamentos de <i>networking</i> -> (0.529) Competências de aumento de empregabilidade -> (0.615) Oportunidades futuras e (0.702) Satisfação com a carreira.
Miller (2020)	Teoria baseada em dados	Tópico na entrevista não estruturada	Autonomia foi a principal justificativa para aderir ao trabalho flexível. Identificação de 4 grupos na amostra: <i>Freelancers</i> que não se imaginam em outro modelo de trabalho; <i>Freelancers</i> que deixaram um trabalho regular e estável para estar nesse contexto; <i>Freelancers</i> não ideológicos e <i>Freelancers</i> forçados.

Discussão

O presente estudo analisou a literatura científica produzida acerca do trabalho temporário nos últimos seis anos, respondendo às nossas questões de pesquisa. Dois

resultados merecem destaque, considerando o propósito de nosso estudo: 1) a observação de níveis reduzidos de bem-estar dos trabalhadores temporários, em comparação aos trabalhadores permanentes; e 2) a descrição do contexto de trabalho temporário a partir da insegurança e da sensação de autonomia.

Quanto aos aspectos do desenvolvimento de carreira, mais especificamente, foi possível compreender que a volição dos trabalhadores quanto ao trabalho desempenhado sob regime temporário, é de fato um importante fator de análise (Silla, Gracia and Peiró, 2005), tal como as condições em que os indivíduos realizam seu trabalho (Van Aerden et al., 2016; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009). Por fim, constatou-se que as teorias utilizadas para compreender o desenvolvimento de carreira na literatura, têm se ocupado principalmente com uma parcela específica dos trabalhadores temporários, em sua maioria, europeus do setor de serviços.

Se observa que dentre os países de nossa amostra, parte se encontram regidas por leis laborais diferentes. Alguns países citados na literatura, como a Itália, apresentaram processos de regularização trabalhista chamados de “*flexicurity*”, termo que aglutina seguridade e flexibilidade, com leis que reduzem as obrigações para com os trabalhadores flexíveis. Outras nações da amostra, possuem direitos e condições laborais oferecidas aos trabalhadores temporários quase idênticas a um trabalhador permanente da região, como a Bélgica (Van Aerden et al., 2016).

A caracterização das seguridades esteve presente apenas em parte dos artigos, principalmente nos qualitativos (Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019), o que comprometeu o entendimento sobre as condições de trabalho flexível nos demais artigos. A ausência de análises que envolvessem dados como gênero, raça ou renda foi percebida. A exceção foi o artigo de Plomp et al. (2019), que alerta sobre a amostra do estudo ser composta de estudantes universitários e ressalta a importância de expandir a pesquisa para outros contextos, a fim de verificar diferenças sociais em relação a outros grupos demográficos.

Dentre os 2 artigos com populações do setor produtivo, um apresentou o trabalho temporário como uma condição caracterizada por menor bem-estar (Plomp et al., 2019) e outro constatou redução da renda nas carreiras com passagem neste tipo de trabalho (Barbieri & Cutuli, 2018). O fato de parte significativa dos artigos serem acerca de trabalhadores do setor de serviços, com alta qualificação, e de países da Europa, sugere ser possível o viés de

análise citado anteriormente por Blustein (2011) e Pires et al. (2020). A análise dos materiais também evidencia a importância de diferenciar profissionais *freelancers* de outros trabalhadores temporários.

A aglutinação desses perfis de trabalhadores pode revelar um viés regional dos pesquisadores da América do Sul e do Brasil, onde são identificados fenômenos de *downsizing* e diminuição de direitos, por meio da alteração do vínculo trabalhista e da adesão a trabalhos “regulares” ou temporários sob um contrato de prestação de serviço. Essas estratégias ocorrem na contratação de *freelancers* e na terceirização de contratos de prestação de serviço, situações em que os profissionais acabam se enquadrando em nossa definição de trabalhadores temporários utilizada.

Foi possível verificar em nosso estudo, que *freelancers* em condições de trabalho mais precárias apresentam semelhanças com os trabalhadores temporários. *Freelancers* que não tinham o desejo de estabelecer esse tipo de contrato e que não tinham alternativas de emprego descreveram um contexto precário e de recursos de trabalho mais escassos, tal como do trabalho temporário clássico. O maior destaque é a preferência dos indivíduos, que foi abordada em três dos artigos analisados e que mostrou-se uma variável importante para a compreensão do que é sucesso na carreira e de qual é o significado do trabalho temporário para as pessoas (Jacobs et al. 2019; Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019;).

Considerações Finais

Os resultados evidenciam que o estudo do desenvolvimento de carreira no trabalho temporário não tem ocorrido através de pesquisas pautadas somente na comparação com trabalhadores permanentes. Além disso, verifica-se a importância da volição dos trabalhadores para o tema. Quanto ao impacto encontrado por Borgogni, Consiglio e Di Tecco (2014), verificamos que os comportamentos de desenvolvimento de carreira podem, de fato, mediar efeitos e até trazer benefícios para a satisfação desses trabalhadores quando em conjunto de outros fatores.

Quanto aos cenários relatados por Blustein (2011), compreendeu-se que, embora a proposição de estudos focados nos trabalhadores temporários seja um avanço, ainda há espaço para explorar a diversidade desse grupo. Por exemplo, ainda se fazem necessários estudos sobre o desenvolvimento e a construção de trajetórias de carreira dos trabalhadores

temporários em países não-europeus. Além disso, destaca-se a crítica de Blustein (2011) quanto à ênfase das teorias de carreira sobre variáveis ligadas ao mercado de trabalho/empregabilidade, mais do que sobre o bem-estar e satisfação dos trabalhadores.

Entendemos que os objetivos do artigo foram atingidos e que foi possível traçar um panorama contemporâneo sobre a construção de carreira de trabalhadores com vínculo temporário. A fim de obter mais informações sobre esse recorte, futuros estudos devem avaliar mais detalhadamente a volição e o seu papel junto a precarização e a redução do bem-estar do grupo. Também é fundamental que os estudos descrevam e considerem as condições, leis e direitos trabalhistas vigentes no território de suas amostras.

Por fim, frisamos a importância da definição de carreira empregada nos estudos para a compreensão da articulação dos conceitos e dos resultados alcançados. Inclusive, apontamos como uma limitação de nosso estudo não incluir termos análogos ao desenvolvimento de carreira utilizados por outras teorias da área, tal como “construção de vida”. Esse artigo e revisão sistemática de literatura não possui nenhuma fonte financiadora, além de não haver nenhuma fonte de possível conflito de interesses entre os pesquisadores e temáticas abordadas nesse artigo.

Referências

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

Amazarray M. R. & Vazquez A. C. S. (2022). (In)segurança no trabalho e bem-estar laboral: reflexões em tempos de pandemia e na pós-pandemia. Em: A. C. S. Vazquez & C. S. Hutz (orgs). *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática, Volume 3, pp. 9-28. São Paulo: Ed. Hogrefe.*

Barbieri, P., & Cutuli, G. (2018). Dual Labour Market Intermediaries in Italy: How to Lay off “Lemons”—Thereby Creating a Problem of Adverse Selection. *Economist (Netherlands)*, *166(4)*, 477–502. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9324-0>

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>.

Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, *30*, 959–983. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>

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>

De Andrade, A.L., Teixeira, M.A.P.T. & de Oliveira, M.Z. (2022). The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: invariance, correlates, and life/career stages. *Int J Educ Vocat Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09539-x>

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>

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. DOI: [10.9771/ccrh.v32i86.30731](https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731)*

Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, *62(4)*, 589–620. <https://doi.org/10.1177/0018726708101991>

Guimarães Junior 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. <https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5503>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Brasil. 2021. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>

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>

Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., Mcdonald, S., ... Mckenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L.. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>

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>

Miller, P. (2020). Freelance workers—experiencing a career outside an organization. *Qualitative Sociology Review*, 16(4), 90–104. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.4.06>

Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 105-118. Recuperado em 05 de janeiro de 2022, de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100009&lng=pt&tlng=pt.

Richardson, J., Wardale, D., & Lord, L. (2019). The ‘double-edged sword’ of a sessional academic career. *Higher Education Research and Development*, 38(3), 623–637. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1545749>

Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117. <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>

Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science and Medicine*, 158, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>

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>

Wolfswinkel, J.F, Furtmueller E. & Wilderom, C. P M. (2013) Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature, *European Journal of Information Systems*, 22:1, 45-55, DOI: [10.1057/ejis.2011.51](https://doi.org/10.1057/ejis.2011.51)

Gabriel Paz é pesquisador, psicólogo clínico, organizacional e mestrando em Psicologia e Saúde na UFCSPA;

Manoela Ziebell de Oliveira é pesquisadora, psicóloga, doutora em psicologia e professora na PUCRS;

Gabriella Lopes Bins é bióloga, pesquisadora e estudante de psicologia pela IMED;

Renan Antônio Barth é estudante de psicologia pela UFCSPA;

Sofia Hoffmann é estudante de psicologia pela UFCSPA;

Ana Claudia Souza Vazquez é pesquisadora, psicóloga, mestre em psicologia, doutora em administração, professora e pró-reitora de gestão de pessoas na UFCSPA.

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.

2021

Summary

This chapter aims to present the perspective of work and organizational psychology to the study of temporary employment with a twofold objective: 1) to examine the effects of temporary employment on individual's well-being and job attitudes in comparison with standard employment; 2) to emphasize the role of positive individual resources that may facilitate workers in dealing with conditions of work uncertainty and in promoting well-being and positive employment outcomes.

A synthesis of the selected relevant literature on these topics will be proposed together with some suggestions for future research directions.

The impact of flexible forms of work on worker well-being and job attitudes: a comparison with permanent work

From an historical point of view, the global recession in 2008 had relevant consequences in terms of a rise in both unemployment and economic instability. Moreover, in the last decades, the increasing level of global competition, together with a rapid technological development have exposed organizations to a higher need of flexibility, cost reduction and continuous structural and strategic changes.

In order to reduce unemployment rates and economic stagnation, many countries introduced structural labor reforms and policies aimed at reducing staffing costs, by easing rules related to hiring and firing conditions, as well as increasing more flexible work arrangements, such as temporary contracts, non-standard work hours and remote working.

Specifically, temporary employment is defined as a “dependent employment of limited duration”, that includes a fixed termination date and may be mediated or not by temporary work agencies. Hence, self-employment is not included in temporary work since it is differently regulated by law (De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Shalk, 2008).

On one hand, organizations have undoubtedly benefited from the increasing adoption of these flexible and temporary forms of work (Kirk & Belovics, 2008; Galais & Moser, 2009). However, on the other hand, these new types of work arrangements may have some critical implications for workers, such as perceived job insecurity and precariousness, frequent work changes, constant training requirements and adaptability to different contexts (Boyce, Ryan, Imus, & Morgeson, 2007).

These conditions differ considerably from the stable or permanent worker hired with a Standard Employment Relationship (SER), who has constancy regarding the work environment, activities and often perceived stability of future career development plans proposed by the organization. The recognized differences and the significant increase in temporary workforces ended up raising relevant questions and concerns regarding the well-being and job satisfaction of temporary and flexible workforce.

Psychological studies on temporary work have emphasized its negative consequences, in terms of lower levels of well-being and satisfaction as compared to permanent workers (e.g. Galais & Moser, 2009; Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009). Temporary workers are often more marginal within the organization, at higher risk of being stigmatized (Boyce et al., 2007) and often have less job resources available, such as autonomy, social support, training and career opportunities (Aronsson, et al. 2002; Connelly and Gallagher 2004), in comparison to permanent workers.

However, even if the literature on this topic is quite extensive and studies began over 30 years ago (Silla, Gracia & Peiró, 2005), the empirical evidence supporting lower levels of well-being and satisfaction among temporary workers remains inconclusive (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper and De Witte, 2009).

Looking at the research data prior to the 2008 crisis, Silla, Gracia and Peiró (2005) mention the finding of Michael Quinlan, an Australian researcher. In a review of 188 articles between 1966 and 2002, Quinlan identified that 80% of the articles found adverse effects of job insecurity on participant's occupational health. In another theoretical review, Popov and Solov'eva (2019) pointed out that flexible worker forms, when compared to permanent work, were related to a poorer quality of family life and decreased income. Other results suggest the opposite, such as the study by Green and Heywood (2011), that did not find substantial differences in general life satisfaction between temporary and permanent workers.

Many studies have also compared the organizational commitment levels of temporary workers with that of permanent ones, finding mixed results (Connelly & Gallagher, 2004; Virtanen et al., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006). At least four different issues may explain these inconsistencies, namely the samples heterogeneity, the cross-sectional design, the moderating factors not taken into account and the need of research models specifically tailored for temporary workers (Green & Heywood, 2011; De Cuyper & De Witte, 2009).

First, we need to note that the so-called temporary workers label comprises heterogeneous types of workers (e.g. workers with different contract duration, agency workers or workers hired by the company itself, seasonal workers and so on), which work under different conditions (Fauser, 2020; Van Aerden et al., 2016; Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019; De Cuyper & De Witte, 2009; Silla, et al., 2005).

In order to better investigate these differences, Van Aerden and colleagues (2016) explored the relationship between the quality of working conditions of European temporary workers (using data from the 2005 European Working Conditions Survey) and well-being. The authors identified five different types of flexible work, ranging from the SER-like (similar to a standard contract), the instrumental, the precarious unsustainable, the precarious intensive, to the portfolio jobs (which are similar to freelance workers) (for a complete review see Van Aerden et al., 2016). Lower levels of job satisfaction and physical and mental health were identified among all types of flexible workers, except for the SER-like group. In addition, they

found a significantly less healthy condition among the precarious workers in comparison to the portfolio workers (Van Aerden et al., 2016).

Another possible explanation for the inconsistent results could be related to methodological issues, such as the use of a cross-sectional design. Pirani and Salvini (2015) explored, with a longitudinal study among Italian workers, the effects of temporary work on health over time, and attested that the direction of the relationship between work and health goes from work to health and not the other way round. They also found that the negative consequences of temporary work on health are not immediate, but increase over time (Pirani & Salvini, 2015). Moreover, it is important to follow temporary workers over time in order to identify the link between work trajectory/career and the health of temporary workers. Temporary workers often come from an unemployment or job loss condition whereas in other cases, the temporary work represents their first job. Therefore, these differences may affect the perceived well-being and life/job satisfaction in a positive or negative way (De Cuyper & De Witte, 2009).

Also, differences among various countries are very significant in influencing the well-being, job insecurity and job attitudes of temporary workers, since they reflect normative, economic as well as cultural differences related to national regulations and legislation (De Cuyper et al., 2008).

For example, the drawbacks of temporary work may be related to the level of job mobility of the labor market, and to the employment guarantee system of the specific country (such as unemployment benefits or employment security measures). De Cuyper and De Witte (2009), for example, pointed out that temporary workers in Belgium have contractual guarantees and rights that are very similar to those guaranteed to permanent workers, a situation that differs from many other countries. This aspect was also mentioned by Green and Heywood (2011), since their sample was collected in England, which has different labor laws and wage compensations for flexible workers, compared to Southern Europe and other regions, that may explain the lack of differences found in comparison with permanent employees.

An innovative study, even if not specifically focused on temporary employment, analyzed the role played by differences at the country level (Probst & Jiang, 2017). From a multilevel perspective, the authors, comparing 19 European countries, identified country-level variables (in terms of flexibility and security of national employment policies) that may affect individual well-being (Probst & Jiang, 2017). In fact, a high level of flexicurity at the country level (i.e., high flexibility paired with high employment security policies) is able to not only reduce, but even reverse the negative effects of cognitive job insecurity on well-being (job stress and affective job insecurity). On the other hand, low flexibility combined with low security seems to be the most negative conditions in terms of negative employee outcomes. Moreover, the combination of high security and low flexibility exacerbated the negative effect

of job insecurity, highlighting that higher flexibility of the labor market has a positive main effect, being correlated with lower job stress and lower affective job insecurity. This is probably due to the fact that higher job mobility is related to greater possibilities in finding new job opportunities, and therefore, is not negative in itself.

Moreover, Pirani and Salvini (2015) highlighted the role of gender differences, indicating that women are more affected by the negative consequences of temporary work as compared to men. This result is in line with Van Aerden et al. (2016), in which the negative effect of precarious work on mental and physical health was stronger among women than among men. Pirani and Salvini (2015) justified this finding focusing on cultural issues related to the traditional division of domestic tasks and horizontal and vertical work segregation.

When comparing permanent and temporary samples a possible research bias may arise: using permanent work as the point of reference for temporary work makes the comparison asymmetrical. For example, workers' expectations in relation to job insecurity are different in the two groups (De Cuyper & De Witte, 2009): workers who choose a temporary work condition are likely aware that job insecurity is a work characteristic and may not see it as a detriment, as permanent workers do. Therefore, there is an emerging need to develop specific theories or models able to study temporary workers in a more contextualized way (De Cuyper & De Witte, 2009).

A contextualized approach to the study of temporary workers is one focused on the concept of dual commitment referred to a particular category of temporary workers, namely temporary agency workers. Since these workers interact and have exchanges with two different organizations (the agency that hires them and the client organization in which they work), they may develop a dual affective commitment (Liden et al., 2003). A recent study (Menatta, Consiglio, Borgogni & Moschera, 2021) applied the concept of dual commitment to Sinclair's configural commitment framework (Sinclair, et al., 2005). This study, that was conducted on a large sample of 7255 agency workers, identified 5 different organizational commitment profiles, based on their level of dual affective commitment (to the agency and to the client organization) and on their level of general continuance commitment. The profiles include the following: the Dually Free Agents, the Dually Involved, the Dually Allied, (Unilaterally) Client Allied and (Unilaterally) Agency Invested. Results demonstrated that workers that are highly affectively committed to both the agency and the company (which likely correspond to the workers that voluntarily chose a temporary work condition) had the highest level of job satisfaction, whereas the Dually Free Agent profile and the (Unilaterally) Agency Invested (which are more instrumental) had the lowest (Menatta, et al., 2021). This study supported the value of developing a contextualized conceptualization able to take into account the specific attitudes experienced by temporary workers.

2)The role of personal resources in dealing with temporary work

In this section we will focus on the contributions that have emphasized the active role played by the individual in dealing with temporary and flexible work. In fact, within an unstable and flexible context, the ability of the individual of being employable and proactive in searching and taking advantage of different opportunities and work changes is crucial. This is in line with a more recent positive psychological approach, which values the pivotal role of personal resources that may help workers to not only adapt to but also to take advantage of uncertainty and work changes (van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2010; Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2016). Therefore, it is important to consider the worker's desire to be employed in a temporary job as well as their level of employability (De Cuyper and De Witte, 2009).

In line with this suggestion, Silla, Gracia and Peiró (2005), starting from the previous work by Marler et al. (1998), identified a taxonomy of temporary workers based on the combination of two individual characteristics: employability level (as the perceived ability to find and maintain employment) and contract preference. They identified 4 groups: the Boundaryless (high employability and high preference for temporary contract), resembling the 'knowledge workers'; the Traditional (low employability and low preference for temporary contract) which accept temporary work for lack of alternatives, the Transitional (high employability and low preference for temporary contract), which may view temporary work as a 'stepping stone' towards a permanent job, and the Permanent Temporaries (low employability and high preference for temporary contract), which may be characterized by low economic pressure. The authors also compared these four groups with a group of permanent workers, in terms of life satisfaction, job insecurity and well-being levels. The traditional group had the lowest level of life satisfaction and well-being. In addition, all four temporary worker groups showed higher job insecurity than the permanent worker group, and the traditional group had a higher job insecurity level than the boundaryless group (Silla, Gracia & Peiró, 2005).

Some authors have argued that "employability", that has been contextualized as a personal resource, likely represents an alternative to job security for temporary workers (De Cuyper and De Witte, 2008). Specifically, since temporary work generates by definition, high levels of job insecurity and likely reduces opportunities for career development (Bonet, Cappelli, & Hamori, 2013), employability may counterbalance the lack of job stability by facilitating a sustainable employment for temporary workers (Forrier & Sels, 2003). In fact, employability may also be defined as "the capability to independently move within the labor market to realize potential through sustainable employment" (Hillage & Pollard 1998).

For this reason, it is important to understand how temporary workers' employability can be enhanced and identify its individual and organizational antecedents.

The study by Plomp et al. (2019) investigated antecedents of employability on two samples of temporary and permanent workers. Starting from the assumption that job crafting

(making proactive changes in one's job tasks or relationships) is beneficial to employability, the article examined how temporary workers, in comparison with permanent employees, use job crafting to develop skills and competencies needed to become and stay employable. Job crafting is operationalized in four strategies, namely increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and decreasing hindering job demands. An interesting result was that among permanent and temporary workers, different job crafting strategies are related to perceived employability: among temporary workers, employability was positively related to increasing structural job resources (that means proactively seeking out new learning experiences and investing in professional development), whereas among permanent workers, employability was positively related to seeking challenges within the current job and negatively related to decreasing hindering job demands. Since temporary workers usually have less access to formal and informal training programs (Forrier & Sels, 2003), it is especially important for them to carry out proactive strategies and self-initiated behaviors to increase their employability.

On the other hand, temporary workers employability was also likely enhanced by contextual characteristics: among temporary agency workers, perceived support by the agency affected temporary workers' employability, also shaping the investments of the client companies in workers' development (Martini, Cavenago & Marafioti, 2021).

Personal resources are mainly individual characteristics related to a "control over circumstances" mind-set that affect the way in which individuals afford difficulties and obstacles. One of the most valuable personal resources is self-efficacy, defined as the extent to which the individual feels confident in having the capabilities to successfully face specific events and circumstances of their work context (Bandura, 1997) which may make a difference in how individuals react to and face the actual challenges of the contemporary labor market, such as job search, job placement, job loss and career development in turbulent working conditions.

Borgogni, Consiglio and Di Tecco (2016) emphasized the positive side of temporary work by highlighting what makes temporary workers satisfied with their temporary job. Their study attested, among temporary agency workers, the role of self-efficacy in promoting a more positive perception of temporary work and in turn, career enhancing opportunities (networking and information seeking behaviors) and satisfaction with the temporary employment. On the other hand, an internal locus of control was also directly associated with satisfaction, but in a different way. Although both characteristics are related to perceived control of the environment, only self-efficacy likely plays a dynamic role in activating behaviors that foster learning and development. Moreover, the relationship between self-efficacy and work satisfaction is fully mediated by the perception of situational opportunities and career-enhancing strategies (Borgogni, et al., 2016).

The concept of career enhancing strategies may be partly related to what Akkermans et al. (2013) calls career competencies, which comprises the broadening and activation of networks (networking) as well as the planning, developing and executing actions aimed to career “progression” and goal achievement. These results can also be interpreted in the light of Hobfoll's Theory of Resource Conservation (COR) (1989), theorizing that overlapping resources end up reinforcing each other and their positive effects: the so-called phenomenon of resources “caravan” (Xanthopoulou et al., 2007). All in all, temporary workers, if equipped with strong personal resources, may identify and value the positive features of temporary work and proactively create, within this context, their own opportunities for learning and development. In turbulent and uncertain conditions, the contribution of individuals beliefs, motivation and proactivity are decisive in shaping the meaning of the work context and their own career.

Conclusions and suggestions for future research

By reviewing the literature, at a glance it seems that flexible and temporary work are harmful for workers well-being and satisfaction. This is quite worrying since this population is an ever-increasing portion of workers in the current labor market.

However, after taking a closer look, this likely happens only under certain conditions. It is not only the type of (permanent/temporary) contract that can make a difference, but also the quality of employment in terms of job characteristics (existing job resources and job demands), and the macro-level condition to which workers are exposed. Despite the similarities between different countries, it is essential to understand the composite picture of flexible and temporary work, considering the existing cultural, legal and economic conditions that may emphasize or reduce the drawback and advantages of temporary work. Future studies should systematically investigate differences and similarities in working conditions and outcomes among countries, sectors and types of temporary workers.

As well, individual characteristics are very important. Among these, the voluntary choice for a temporary work condition is decisive, together with the level of personal resources that enable the worker to manage instability and change by shaping the perceptions of the temporary work itself and the likelihood of taking advantage of the opportunities for learning and development offered by a changing environment.

Moreover, theoretical aspects need to be taken into account. Given the impressive growth of flexible work forms, the emerging need is to develop specific concepts and models for temporary workers, without considering them as deviations from the standard permanent worker. Moreover, methodological issues are important to better clarify the picture of temporary work. For example, developing longitudinal studies may help to identify relationships among temporary work and its outcomes over time, to better understand

specific processes and trajectories of temporary workers able to explain employment and well-being outcomes. Future studies could explore the effect of personal resources over time and on other positive employment outcomes, such as employability, career success and remuneration. Furthermore, more complex models should be tested to verify the effect of potential antecedents and moderators, taking into account the interaction between contextual and individual variables, in order to outline a more complete and clearer picture of the psychological processes and dynamics involved in temporary work.

FOCUS ON: STUDIES ON TEMPORARY WORKERS IN ITALY AND BRAZIL

Comparing how scientific production focused on temporary employment is useful to identify trends and differences between Italy and Brazil. By reviewing the literature, we noticed the absence of scientific articles focused on the career development of temporary workers in Latin American countries, even if in this region, many countries have gone through substantial labor reforms and economic measures to encourage work flexibility. In contrast, of the nine articles found with this focus, eight studies were carried out in Europe, and four in Italy.

In Italy, the topics investigated were the following: the understanding of individual resources' role in satisfaction and career development behaviors (Borgogni, et al, 2016), the perception of flexibility concept among workers (Guglielmi, Chiesa & Mazzetti, 2016), career types as well as their impact on employability and career success (Lo Presti, Pluviano & Briscoe, 2018) and finally, the understanding of temporary work agencies contributions in the trajectories of flexible workers and temporary work agency evolution (Barbieri & Cutuli, 2018; Consiglio & Moschera, 2016).

In the Brazilian context, the flexible work articles identified were mainly related to the issue of precariousness workforces (Araújo, 2007; Costa, 2007, Filgueiras, Lima & Souza, 2019; Guimarães Junior and Silva, 2020; Silva, 2017; Silva, 2018). Studies were mostly theoretical or conducted with qualitative methodology and mainly explored the construction and historical reassembly of Brazilian labor reforms (Araújo, 2007; Costa, 2007, Filgueiras, Lima & Souza, 2019; Silva, 2017; Silva, 2018) or the perspective and vision of workers in temporary settings (Guimarães Junior e Silva, 2020).

The methodological differences between Brazilian and Italian research are remarkable, considering that among the articles highlighted by the authors, there were no quantitative articles among the Brazilian studies, whereas in Italy, there were both qualitative and quantitative studies. However, the scope of temporary work in Brazil is growing. Filgueiras et al. (2019) claims that the percentage of temporary workers in Brazil represented 4.5% of the Brazilian workforce in 2018 and in 2020, considering the pandemic scenario imposed by Covid-19. According to the Brazilian Association In Temporary Work (Asserttem), there was a

further increase of 28% in the percentage of employees hired with a temporary contract, reaching close to 1.9 million temporary vacancies occupied in 2020.

Pirani & Salvini, (2015) claim that Italy recorded the highest labor advancement through temporary contracts in Europe during the 1997 and 2008 period (OECD data) and involved mostly young workers. Temporary employment is still growing, however, in Italy with the pandemic crisis, many temporary employment positions were lost, particularly in the first wave of Covid-19.

All in all, to our knowledge, no studies have compared workers from the two countries on the same variables, therefore it will be interesting to develop a cross-cultural study able to compare the main features and differences of temporary work in the two countries.

References

Albuquerque, A., & Gennari, A. (2012) Globalização E Reconfigurações Do Mercado De Trabalho Em Portugal e No Brasil. *Revista Brasileira De Ciências SOCIAIS - Vol. 27 n° 79 junho/2012*, 65-70 <https://doi.org/10.1590/S0102-69092012000200005>

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*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 151-175. <https://doi.org/10.1080/13594320143000898>

Bandura, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American journal of health promotion: AJHP*, 12(1), 8-10. [DOI: 10.4278/0890-1171-12.1.8](https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.1.8)

Barbieri, P., & Cutuli, G. (2018). Dual Labour Market Intermediaries in Italy: How to Lay off “Lemons”—Thereby Creating a Problem of Adverse Selection. *De Economist (Netherlands)*, 166(4), 477–502. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9324-0>

Bonet, R., Cappelli, P., & Hamori, M. (2013). Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *Academy of Management Annals*, 7(1), 341-392, <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.774213>

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>

Boyce, A.S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). Temporary Worker, Permanent Loser? A Model of the Stigmatization, *Journal of Management*, 33(1), 5-29, [DOI: 10.1177/0149206306296575](https://doi.org/10.1177/0149206306296575)

Byoung-Hoo, L., & Frenkel, S.J. (2004). Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work, Employment and Society*, 18(3), 507–530. <https://doi.org/10.1177/0950017004045548>

Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>

Consiglio, S., & Moschera, L. (2016). La Agenzie per il lavoro ei lavoratori in somministrazione dopo il" Jobs Act": Un'indagine nazionale. FrancoAngeli.

Costa, M. D. S. (2007) Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo Artigos. *RAE electron.* 6 (2) , 2007, 6(2), 0-0 <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200006>

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3), 395-409. <https://doi.org/10.1348/096317905X53660>

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>

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., 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(2), 193-205, <https://doi.org/10.1037/a0014603>

Fausser, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100529 <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100529>

Filgueiras, V. A. , Lima, U. M. & Souza, I. F. (2019) Os Impactos Jurídicos, Econômicos E Sociais Das Reformas Trabalhistas. *Caderno CRH, Salvador*, 32(86),231-251, Maio/Ago. [doi: 10.9771/ccrh.v32i86.30731](https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731)

Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4), 641-666. <https://doi.org/10.1177/0950017003174003>

Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior* 65(1), 14-38. [doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005)

Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620. <https://doi.org/10.1177/0018726708101991>

Galais, N., & Moser, K. (2018). Temporary agency workers stepping into a permanent position: social skills matter. *Employee Relations*, 40(1), 124–138. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0158>

Green, C. P., & Heywood, J. S. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49(3), 716–729. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2010.00291.x>

Guglielmi, D., Chiesa, R., & Mazzetti, G. (2016). “If it is dreamable it is doable”: the role of desired job flexibility in imagining the future. *Education + Training*, 58(3), 298–312. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2015-0053>

Guimarães Junior, S. D. G. & 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*, 7(18), 117-163. <https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5503>

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research report, 85, [Department for Education and Employment]*

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44(3), 513–524.* <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Kirk, J. J., & Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of employment counseling, 45(3), 131-142.* <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00052.x>

Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77(1), 126–139.* <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>

Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(5), 609-625.* <https://doi.org/10.1002/job.208>

Lociks de Araújo, C. M. (2010). Globalização E Transformações No Direito Do Trabalho No Brasil. *Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília, (6).* Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/20430>

Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal, 28(3), 427–442.* <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>

Marler, Janet H. ; Milkovich, George T. ; and Barringer, Melissa W. , "Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: A NewMarket for High-Skilled Temporary Work" (1998). CAHRS Working Paper Series. Paper 114. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/114>

Martini, M., Cavenago, D., & Marafioti, E. (2021). Exploring types, drivers and outcomes of social e-HRM. *Employee Relations, 43(3), 788-806,* <http://dx.doi.org/10.1108/ER-10-2019-0404>

Menatta, P., Consiglio, C., Borgogni, L., & Moschera, L. (2021). Dual commitment profiles and job satisfaction among temporary agency workers. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12333>

Miller, P. (2020). Freelance workers—experiencing a career outside an organization. *Qualitative Sociology Review*, 16(4), 90–104. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.4.06>

Pirani, E., & Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science and Medicine*, 124, 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.11.033>

Popov, A. V., & Solov'eva T.S. (2019). Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels. *Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*, 12(6), 182-196A. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.10>

Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability. A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in Psychology*, 10(974), 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>

Richardson, J., Wardale, D., & Lord, L. (2019). The 'double-edged sword of a sessional academic career. *Higher Education Research & Development* , 38(3), 623-637. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1545749>

Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117. <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>

Silva, B. S.(2017) Entre a Ameaça, O Risco e o Trabalho: Breve Estudo Sobre o Contrato de Trabalho Temporário no Brasil Seminário. *Fespsp 2017 – Incertezas Do Trabalho - 02 A 05 De Outubro De 2017, GT 17 –Trabalho e Trabalhadores*

Silva, M. A. da. (2018). Brasil: a resistência dos trabalhadores à “reforma” trabalhista. *In: Conferência Internacional Greves E Conflitos Sociais, 4., 2018, São Paulo. Grupos de*

Trabalho [...]. São Paulo: IASSC, 2018. Disponível em: http://www.iassc2018.sinteseeventos.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=5.

Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280–1287. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1280>

Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science and Medicine*, 158, 132–140 <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>

Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, Vol. 1, pp. 124–150, <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610-622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>

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*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

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.