

Introdução

Cada vez mais se tem notado uma diminuição ao nível de trabalhos permanentes e um aumento de contratos de trabalho mais flexíveis, como por exemplo o contrato de trabalho temporário (Vaz, 1997).

Situações que conduzem a estes aspectos são por um lado a globalização das organizações, o crescimento de prestadores de serviços não convencionais bem como as mudanças políticas, económicas e sociais que se estão a fazer sentir e que de alguma forma estão a exercer uma enorme influência no mercado de trabalho. Com isto podemos verificar que, são inúmeras as consequências que daí advém, como por exemplo muitas das organizações procuram reduzir os custos e aumentar a produtividade para assim, sobreviverem num ambiente cada vez mais competitivo. Deste modo, as expectativas de uma relação de emprego mais estável e segura são agora caracterizadas pelo medo e insegurança. Logo, as mudanças organizacionais conduzem e colocam em perigo não só as carreiras profissionais como também os empregos (Bilhim, 2006).

Assim é possível visualizar que ao longo dos tempos as relações, os vínculos entre os trabalhadores e as organizações têm-se mostrado cada vez mais efémeros, uma vez que, a própria estabilidade laboral é cada vez menos frequente (Zagenczyk, 2006; Chambel & Castanheira, 2005). Por outras palavras, a evolução das formas alternativas de trabalho têm, de alguma forma, alterado as relações tradicionais entre empregado e empregador (Bilhim, 2006).

Em termos estruturais, a nossa investigação encontra dividida em duas partes essenciais: no que diz respeito à primeira parte esta debruça-se sobre uma revisão bibliográfica actual do tema; em relação à segunda parte esta cinge-se ao trabalho empírico. Deste podemos ainda acrescentar que, a Parte I é subdividida em dois capítulos, em que o primeiro se refere ao Trabalho Temporário, o aparecimento das Empresas de Trabalho Temporário, características do Trabalhador Temporário e vantagens e desvantagens desta forma alternativa de trabalho e o segundo aborda a questão da vinculação entre empregado e empregador, ou seja, debruça-se sobre o

compromisso organizacional bem como a satisfação dos trabalhadores face ao trabalho e as suas crenças de auto-eficácia.

Quanto à Parte II esta, tal como foi mencionado, diz respeito a todo o trabalho empírico que foi realizado o qual se encontra repartido em quatro capítulos. O primeiro diz respeito à metodologia aplicada no estudo (objectivo e hipóteses enunciadas, participantes, instrumentos utilizados no estudo e procedimentos); o segundo capítulo refere-se à análise dos resultados; o terceiro à discussão dos mesmos e por fim o trabalho termina com as conclusões finais.

Em suma, esperamos que esta dissertação contribuía para a clarificação, por um lado, do que é o trabalho temporário e por outro lado que ajude a perceber, dentro do possível, que tipo de vinculação é que estes trabalhadores estabelecem com as Empresas de Trabalho Temporário.

Capítulo I

Trabalho Temporário

- uma forma alternativa de trabalho nos tempos

Modernos

1.Uma forma alternativa de trabalho:

1.1. Trabalho Temporário

Actualmente, podemos falar de várias formas alternativa de trabalho como por exemplo o trabalho independente, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio, o teletrabalho, o trabalho a dias e o trabalho temporário e é sobre este último que esta pesquisa se irá debruçar. Deste modo, o trabalho temporário, tal como todas as outras formas acima mencionadas, são vistos como uma forma de trabalho não padronizado e assume um tópico importante não só na pesquisa como também na redacção acerca de trabalho e relações laborais. Assim, estamos perante uma forma alternativo de trabalho, um trabalho vulnerável, um trabalho precário (Kalleberg, 2000).

Segundo a literatura, o trabalho temporário é visto como uma componente significativa do emprego nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (Voskoo, 2008). Assim, o mesmo, o qual é realizado por uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT) (Bilhim, 2006), abrange as modalidades de trabalho sazonal e de contratos de trabalho a termo certo, no qual se pode incluir todo o tipo de actividades que não têm qualquer carácter permanente, ou seja, denotam um fim previamente determinado. Esta forma de trabalho surge como uma resposta às garantias, vistas como excessivas, dos contratos normais de trabalho (Vaz, 1997).

Deste modo, o Trabalho Temporário, apesar de muitas vezes, ser visto como uma espécie de terceirização do trabalho precário (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008), este direcciona-nos para a noção de inovação não só económica como também social. Esta designação foi atribuída por um economista francês, cujo nome é François Michon, o qual considera que, este tipo de trabalho se encontra nas margens daquilo que é designado como trabalho normal ou típico, trabalho este que é regido por um conjunto de normas legais e que traduzem o modelo tradicional de emprego (Santana & Centeno, 2000).

Podemos verificar que, não só em Portugal como também noutros países, o trabalho temporário pode funcionar como uma óptima ferramenta de recrutamento e selecção, permitindo assim um ajustamento do mercado de trabalho (Santana & Centeno, 2000).

Posto isto, seria importante apresentar algumas definições deste conceito, que ainda é pouco abordado nos dias que correm. Assim, o trabalho temporário pode ser definido como “um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração” (Vaz, 1997, p.20). O trabalho temporário pode ainda ser definido, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) como sendo “ a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo ilimitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (Pereira, 1988 cit in Santana & Centeno, 2000, p. 34).

De acordo com outros autores, o trabalho temporário é definido como sendo um “work undertaken without a contract or with a contract of less than 6 months and this type of employment is most often involuntary and associated with greater economic insecurity than permanent work” (Fang & MacPhail, 2008, p. 52). Podemos ainda acrescentar que, o trabalho temporário é, segundo alguns autores, sinónimo de salários baixos, baixa satisfação (Fang & MacPhail, 2008), bem como é definido ainda como algo que leva à redução de empregos estáveis, e por conseguinte insegurança económica (Rocha, 2001).

Face a isto, é possível verificar que, a principal característica do trabalho temporário é a relação triádica existente, ou seja, a relação que caracteriza o trabalho temporário é uma relação triangular que envolve a Empresa de Trabalho Temporário, a Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT) e o Trabalhador Temporário (TT) (Smith, 1997).

Em suma, podemos salientar que, o trabalho temporário diz respeito a uma situação de prestação de trabalho que abarca uma relação jurídica triangular entre três elementos a ETT, o TT e a EUTT. Esta relação assenta em dois contratos que, do ponto de vista jurídico são autónomos, mas do ponto de vista funcional são interdependentes. Ou seja,

não existe um contrato laboral entre os trabalhadores de Trabalho Temporário e a empresa utilizadora deste tipo de trabalho, mas sim entre os trabalhadores e a empresa de trabalho temporário. Entre a ETT e a EUTT existe um contrato de utilização de trabalho temporário. Desta empresa, eles recebem as directrizes de trabalho, de quem dependem funcionalmente (Morris & Vekker, 2001).

É de salientar também que, a ETT e a EUTT desempenham funções diferentes, ou seja, enquanto, a ETT é a aquela que recruta, paga ao trabalhador, encarrega-se do seguro contra acidentes de trabalho, assume o pagamento dos encargos sociais, ou seja assume a garantia dos direitos dos trabalhadores (Kalleberg, 2000; Jenero & Spognardi, 1995; Feldman & Klaas, 1996); a EUTT tem como principal papel dirigir a actividade, exercer a autoridade, estabelecer os horários, a quantidade e as condições de trabalho, e até pode fazer o controlo da qualidade (Santana & Centeno, 2000), por outras palavras, supervisiona o trabalhador no seu local e posto de trabalho (Kalleberg, 2000).

É este tipo de relação que para além de lhe conferir o estatuto de uma forma específica/alternativa de trabalho aparece também como a maior mudança ao nível da lei laboral e dos sistemas das relações industriais (Kalleberg, 2000). Podemos ainda acrescentar que, ao nível do trabalho temporário, existe uma relação de trabalho regular, de forma que os direitos dos trabalhadores sejam salvaguardados (Morris & Vekker, 2001).

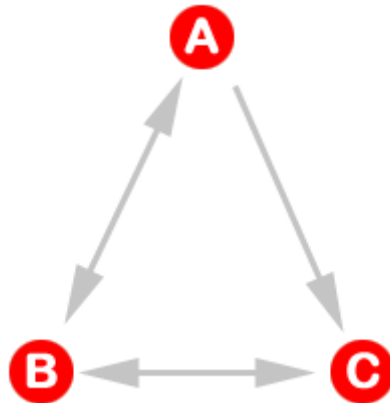


Figura: 1 Trabalho Temporário: relação triádica. O trabalhador temporário (A) celebra um contrato (Contrato de Trabalho Temporário) com a empresa de trabalho temporário (B), através da qual é colocado ao serviço de outra empresa, que se chama empresa utilizadora de trabalho temporário (C). Fonte: www.slot.pt

1.2. Evolução do fenómeno: Causas e Consequências

É possível verificar que, com a globalização mundial e com o aumento da competição, as organizações viram-se obrigadas a acompanhar as mudanças que se fizeram sentir. Este ajustamento foi e é notório quando olhamos para as empresas e as vemos agir de forma mais eficaz, para deste modo, conseguirem sobreviver e desenvolverem-se em contextos bastante competitivos (Quijano, Navarro, Yepes, Berger & Romeo, 2008).

Posto isto, podemos ainda acrescentar que, tanto as mudanças ao nível da economia global como as inovações organizacionais e de emprego, vieram revolucionar o mundo do trabalho, ou seja as mudanças ao nível das organizações, da tecnologia e das relações industriais vieram flexibilizar o mercado de trabalho. Podemos acrescentar que, esta revolução no trabalho tem como objectivo articular os interesses dos

trabalhadores com os das organizações, melhorar a produtividade, inovação e qualidade dos serviços (Smith, 1997).

No entanto, estas mudanças que, se verificam no seio das organizações apresentam algumas repercussões como por exemplo a instabilidade a nível do emprego, o que por conseguinte provoca alterações a nível das relações laborais e de carreira (Guerola, 2007).

Antes de mais, é importante perceber quais os aspectos que levaram ao aparecimento das Empresas de Trabalho Temporário. Assim, é de salientar que a primeira empresa de trabalho temporário surgiu nos EUA pelos advogados Milwaukee, Elmer e Aaron Scheinefield e tinha como nome Manpower. Com a finalização da 2^a Guerra Mundial, este tipo de empresa foi importada para a Europa. Em Portugal, o trabalho temporário surge com a instalação de uma empresa de trabalho temporário norte-americana, a Manpower, sob a forma de um contrato de *franchising*. Em 1962, foi constituída a primeira ETT e neste mesmo ano o trabalho temporário foi legalizado e autorizado no nosso país (Fuller & Vosko, 2008).

A Manpower portuguesa iniciou a sua actividade tendo em conta uma estratégia formativa com o objectivo de atender às necessidades do mercado de trabalho. Em 1974 aparecem mais quatro ETT's em Portugal, que acabaram por encerrar no mesmo ano. No entanto, entre os anos de 1975 e 1979 houve um desenvolvimento de ETT's. Em 1988 surge a Associação Portuguesa de Empresas de Trabalho Temporário com o objectivo de se conseguir um compromisso de concorrência legal, de boas práticas comerciais e de respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores temporários (Santana & Centeno, 2000).

Deste modo, esta forma alternativa de trabalho tem vindo a sofrer um aumento ao nível dos países mais desenvolvidos. No entanto, este é mais notório em países como o Reino Unido, França e Holanda. Por sua vez, tem uma apresentação menos significativa em países como a Dinamarca, Suécia e Noruega. As razões que levam a esta desigualdade cingem-se, sobretudo, ao facto do trabalho temporário estar restringido a apenas alguns sectores de actividades bem como a introdução e a liberalização da utilização deste tipo de trabalho seja algo recente (Kalleberg, 2000).

Posto isto, podemos verificar que, hoje em dia, estamos cada vez mais a caminhar para um mundo de trabalho mais rotativo, ou seja, aquela ideia de “emprego para toda a vida”, começa a entrar em desuso, logo, cada vez mais a tendência é para as pessoas irem mudando de emprego ao longo do seu ciclo vital (Vaz, 1997).

Assim, as novas formas alternativa de emprego, como o trabalho temporário, têm sofrido uma evolução devido à necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho (Vaz, 1997), e aos movimentos sociais e económicos que se têm feito notar nas últimas décadas (Jenero & Spognardi, 1995). Deste modo, ao que parece, a flexibilidade laboral tem sido vista como uma maneira de responder a tal fenómeno (Guerola, 2006). No entanto, e de acordo com os críticos, estes consideram que esta flexibilidade do trabalho pode ser sinónimo de novas técnicas de produção e/ou novas formações de grupo de trabalho, mas isto não quer dizer que as formas hierárquicas tradicionais tenham desaparecido (Smith, 1997).

Estes sistemas de trabalho flexíveis surgiram devido às mudanças que se verificaram nas indústrias de produção e fabricação (Smith, 1997). De acordo com alguns autores, como por exemplo, Albizu (1997) consideram que a flexibilidade é uma ferramenta de importância extrema nas organizações, uma vez que, lhes permite, de alguma forma, aumentar a sua eficácia e eficiência. Podemos ainda acrescentar que, as diferentes modalidades de flexibilidade promovem alterações não só ao nível das relações laborais como também ao nível da qualidade do emprego. O autor Albizu (1997) aborda três tipos de flexibilidade, sendo elas a flexibilidade económica, produtiva e laboral. Quanto à flexibilidade económica, esta dita a capacidade que as organizações têm para adoptar determinadas estratégias que lhes permitam adaptar-se ao seu meio envolvente. No que respeita à flexibilidade produtiva, esta cinge-se à capacidade de adaptação que as organizações têm para ajustar o seu sistema produtivo ao volume dos pedidos que lhes são realizados. Em relação ao último tipo de flexibilidade (flexibilidade laboral), esta possibilita às organizações, adaptarem a sua força de trabalho às mudanças que se fazem sentir (Vaz, 1997).

Como já podemos verificar, esta flexibilidade pode repercutir-se na estabilidade a nível do trabalho e ainda na qualidade da vida laboral destes trabalhadores. No

entanto, a flexibilidade laboral está, ainda, relacionada com a instabilidade e a precariedade laboral (Smith, 1997).

Assim sendo, e centrando-nos agora na flexibilidade laboral, podemos começar por dizer que, este tipo de flexibilidade tem abrangido diversas organizações. Pesquisas realizadas têm sustentado que, a flexibilidade permite às organizações suportar períodos de rescisão e de reestruturação (Guerola, 2006).

O autor Reilly (1998) considera que a flexibilidade que por vezes se faz sentir pode estar ao serviço tanto da organização como do indivíduo, no entanto, tal aspecto nem sempre acontece desta forma, ou seja, muitas vezes esta flexibilidade é uma medida mais adoptada pelas organizações, no sentido de aumentarem a sua competitividade, a sua eficácia e a capacidade de adaptação (Vaz, 1997).

Face a este aspecto, os trabalhadores temporários têm ocupado um lugar de destaque nos debates que se têm realizado em torno da flexibilidade laboral bem como na instabilidade e precariedade no trabalho. Assim, é nos momentos de crise económica que se formulam e se recorrem a novas modalidades de trabalho, ou seja, a novas formas de contratação de trabalhadores, sendo uma delas a contratação temporal. Deste modo, a contratação temporal é uma forma de incrementar a flexibilidade, no entanto não é a única forma (Guerola, 2006).

Com a contratação de empresas de trabalho temporário também as relações laborais alternativas têm sido cada vez mais comuns (Guerola, 2006). Há autores que consideram que esta flexibilidade origina sentimentos de insegurança e instabilidade, a nível laboral, nos trabalhadores, deixando-os desprotegidos (Smith, 1997).

Este tipo de trabalho apresenta um carácter variado e heterogéneo. Uma das razões que tem conduzido ao aparecimento cada vez maior do trabalho temporário é o aumento do desemprego, que se tem verificado nos dias de hoje, conduzindo assim, a um aumento da mão-de-obra disponível no mercado (Santana & Centeno, 2000). Entre outras razões destacamos o facto da economia global e o mercado de trabalho estarem cada vez mais competitivos bem como as melhorias que se fizeram sentir ao nível das tecnologias e ao nível dos sistemas de informação e de comunicação. Estas melhorias permitiram que as organizações conseguissem especializar a sua produção, renuir

rapidamente trabalhadores para determinados projectos das organizações, e ainda aumentar a sua confiança face a fornecedores externos (Kalleberg, 2000).

Muitas vezes, este tipo de trabalho está associado às desigualdades salariais entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes (Bilhim, 2006). Assim, estas situações levam-nos a falar de um momento de transição de uma forma de trabalho para outra, devido às disfuncionalidades do modo de produção (Vaz, 1997).

A evolução deste fenómeno deve-se, assim, a factores macro e microeconómicos. No que respeita aos primeiros, podemos salientar o quadro institucional que tem a ver com as disposições legais e regulamentares, a regulamentação colectiva e o papel de determinadas políticas públicas de emprego. É de salientar também que um dos factores institucionais que compromete a criação de emprego típico é a legislação sobre despedimentos não só individuais como colectivos. Outro factor macroeconómico cinge-se às condições da oferta e da procura de trabalho temporário. Muitas vezes, a procura deste tipo de trabalho vem no seguimento de pessoas que se encontram desempregadas ou que procuram um part-time para conciliarem com um outro trabalho que já possuam (Smith, 1997).

Assim, por um lado, é possível verificar que, as grandes empresas, sobretudo as do sector industrial, permitem a criação de ETT que se adaptem às necessidades dessas mesmas empresas; por outro lado as ETT são criadas com estratégias comerciais próprias. Através destes aspectos, é possível verificar que, o progresso do trabalho temporário apresenta dois efeitos, são eles: o efeito de difusão, que tem a ver com o incremento do número de contratos de trabalho temporário devido ao aumento das empresas utilizadoras; e o efeito de amplificação, que está relacionado com a pressão no aumento dos pedidos de trabalho temporário, por parte das empresas utilizadoras, conduzindo assim à criação de novas ETT. Um outro factor macroeconómico está relacionado com a conjuntura económica. Queremos com isto dizer que, o trabalho temporário funciona como um amortecedor nos períodos de recessão (mais críticos) e ao mesmo tempo funciona como um estimulador nos períodos mais favoráveis, de maior expansão. Mesmo num momento, em que a taxa de desemprego se revela mais baixa, não podemos esquecer a continua importância deste tipo de trabalho, dado que, é visto

como um factor de melhoria da eficiência de trabalhadores e empresas (Santana & Centeno, 2000).

Podemos ainda salientar o custo do trabalho temporário, o tempo de trabalho, o controlo do trabalho temporário (da mão de obra temporária) e o recrutamento de trabalhadores. As empresas utilizadores de trabalho temporário vêm nesta forma de trabalho uma mais-valia e um instrumento de flexibilização que lhes permite um maior ajuste entre a mão-de-obra pretendida e a mão-de-obra mobilizada dentro da empresa (Santana & Centeno, 2000).

Os custos deste tipo de trabalho levam as empresas utilizadoras a escolherem aquela(s) que são, aos seus olhos, mais eficientes ao nível do custo. Não quer isto dizer que, as ETT apresentem custos reduzidos para a EUTT, dado que é necessário acrescentar ao custo existente, os custos de aprendizagem, inexistência de vantagens provenientes de uma maior fidelização à empresa (Smith, 1997).

Outro factor microeconómico tem a ver com o tempo de trabalho, ou seja, o trabalho temporário apresenta grande qualidade na gestão das oscilações sazonais que se observam no aumento do volume desejado. No entanto, a consequência que resulta deste aspecto tem a ver com a baixa durabilidade dos contratos elaborados com os trabalhadores temporários. O controlo da mão-de-obra de trabalho temporário está relacionado com o facto de se poder controlar a produtividade deste tipo trabalhador (Santana & Centeno, 2000).

Outras possíveis causas que conduziram ao aparecimento do trabalho temporário prendem-se, segundo alguns autores com o aumento da contingência (instabilidade das relações) na economia; outros autores, como por exemplo Fudge, 1997, consideram que este crescimento se deve à relação das transformações nas relações de trabalho com o aumento da instabilidade do emprego (Santana & Centeno, 2000).

De acordo com as ETT, as possíveis causas que conduziram ao aparecimentos e conduzem à evolução do trabalho temporário, são muitas vezes a necessidade de substituir trabalhadores que estão temporariamente ausentes (baixa médica, férias, entre outros); a necessidade de dar resposta a um aumento temporário ou até mesmo excepcional de actividades; maior facilidade em gerir os recursos humanos da empresa.

Assim, podemos verificar que uma das razões que leva as empresas a contratarem trabalhadores temporários é a não realização de um contrato de trabalho com o trabalhador. Este facto para além de possibilitar que as empresas utilizadoras não tenham responsabilidades sobre o trabalhador, permite ainda, empregar o trabalhador pela exacta duração útil, abolir custos de administração do trabalho e ainda sustentar custos menores em relação àqueles, com os quais se teria que realizar um contrato directo (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008).

De acordo com a literatura, existe uma série de explicações face ao facto das empresas utilizarem trabalhadores temporários. Assim sendo, uma dessas explicações deve-se ao facto de surgirem mudanças no que respeita às regulações da lei laboral. Uma outra explicação está relacionada com aspectos como o custo, a flexibilidade, requisitos e partilha de risco, que têm que ser tidos em conta quando se pretende recorrer ao trabalho temporário. Por outro lado, outros investigadores consideram que, a emergência destas novas formas de trabalho se deve, em parte às mudanças a nível demográfico e ao nível dos valores sociais dos indivíduos e da sociedade em geral (Mittlacher, 2007).

Assim, e segundo as EUTT, o trabalho temporário cresceu devido, essencialmente, aos acréscimos temporários da actividade; a necessidade de levar a cabo uma dada tarefa que está definida e, logo, que não seja duradoura (Santana & Centeno, 2000). De acordo com estudos realizados em diferentes países, outras possíveis causas que têm levado à utilização do trabalho temporário, são as seguintes: i) o recurso e uso dos trabalhadores temporários permitem às empresas utilizadoras de trabalho temporário fazer um ajustamento do seu volume de emprego às flutuações da procura; ii) algumas EUTT contratam trabalhadores temporários, com o intuito de preencher um lugar de trabalho permanente, funcionando assim, como uma selecção para uma posterior realização de um contrato permanente, ou seja, por vezes as EUTT's recorrem a este tipo de serviço com o objectivo de preencher, de uma forma rápida e eficaz, um lugar que pertence a algum trabalhador que está temporariamente ausente da empresa e de um dado posto de trabalho, devido a razões, tais como férias, doença, acidente de trabalho, entre outros (Houseman, Kalleberg & Erickcek, 2000; Chambel &

Castanheira, 2005); iii) por último, algumas EUTT recorrem a trabalhadores temporários com o objectivo de baixar os custos fixos com o trabalho (contribuições obrigatórias para os sistemas de subsidio de desemprego) (Morris & Vekker, 2001).

Do ponto de vista das associações e instituições como a União Geral dos Trabalhadores (UGT), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), é importante salientar que elas consideram que, as ETT têm-se expandido de uma forma significativa. Este crescimento deve-se, segundo os representantes dos trabalhadores, à precariedade do mercado de trabalho para o crescimento económico, de acordo com os representantes das empresas, à necessidade de flexibilização das empresas, considerando ser a forma de organização do trabalho mais adequada às necessidades actuais das mesmas (Santana & Centeno, 2000).

Em jeito de conclusão, estudos têm demonstrado que, o trabalho temporário é, hoje em dia, visto como algo mais normal e aceitável, uma vez que, existe um número bastante considerável (cerca de um oitavo da população da Europa) de trabalhadores que se encontram a exercer actividades neste tipo de regime laboral (Münchhausen, 2008). Estas novas formas de trabalho têm sido um aspecto fulcral nos debates, face ao futuro das relações de trabalho, nos dias que correm (Mitlacher, 2007).

Deste modo, verificamos que estas novas modalidades estão a tornar-se notórias, no entanto ainda existem certas dificuldades que complicam a sua evolução, em que uma delas é o enquadramento legal das organizações defensoras das modalidades tradicionais de trabalho (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008).

1.3 As Empresas de Trabalho Temporário e os seus Trabalhadores Temporários.

As Empresas de Trabalho Temporário têm denotado um aumento significativo na Europa. Este incremento tem sido impulsionado não só por um conjunto de necessidades que os trabalhadores têm vindo a demonstrar como também pelos esforços

empresariais das próprias empresas de trabalho temporário. Posto isto, usufruir das Empresas de Trabalho Temporário nem sempre é uma estratégia de custo reduzido, apesar de, na maioria das vezes o salário ser baixo e os benefícios que os trabalhadores destas empresas usufruem, serem reduzidos (Kalleberg, 2000). No entanto, uma das características que está patente nas ETT's é a sua flexibilidade contratual (Mitlacher, 2007).

Podemos ainda acrescentar que nos dias que correm e devido às exigências não só dos mercados mas também das autoridades, é importante que as ETT's tenham a capacidade de conhecer os seus trabalhadores, fornecer-lhes ajuda na definição das suas necessidades e ainda entrevistar, testar e dar formação aos mesmos (Morris & Vekker, 2001), ou seja, as ETT's recrutam, seleccionam, fornecem formação aos seus trabalhadores (Kalleberg, 2000). Deste modo, estas apresentam como objectivo ceder às empresas utilizadoras, trabalhadores que os admite e remunera. Assim, o que acontece é que as empresas utilizadoras de trabalho temporário remuneram as empresas de trabalho temporário e por conseguinte estas remuneram os trabalhadores, sendo as ETT's a sua entidade patronal (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008).

Assim, as empresas de trabalho temporário devem garantir uma protecção adequada aos seus trabalhadores, tais como: a liberdade sindical; negociação colectiva; salário mínimo; horários, duração do trabalho e outras condições; prestação de segurança social; acesso à formação; segurança e saúde no trabalho; indemnização em caso de acidente de trabalho; protecção e prestações de maternidade e protecção e prestações parentais (Santana & Centeno, 2000; Kalleberg, 2000).

A nível da União Europeia existe uma directiva que se ocupa essencialmente dos trabalhadores temporários. Essa directiva é a Directiva 91/383/CEE, de 25 de Junho de 1991, a qual se ocupa da aplicação de medidas que visam promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores. Esta directiva define, no caso do trabalho temporário que, a Empresa de Trabalho temporário, que é a entidade patronal do trabalhador temporário, coloca este à disposição e sob a direcção de uma empresa utilizadora para nela trabalhar. Assim, é importante que se ofereça protecção aos trabalhadores através do fornecimento e uso de equipamentos de protecção e segurança.

Estes meios de protecção passam pela informação que tem de ser dada aos trabalhadores, a formação, entre outros. A directiva visa ainda, duas disposições essenciais que são: a) as EUTT, antes de admitir um trabalhador temporário, devem especificar e dar a conhecer à ETT informações acerca da qualificação profissional exigida e as características próprias do posto de trabalho que o trabalhador temporário vai ocupar. Estas informações também devem ser fornecidas aos trabalhadores; b) as EUTT são ainda responsáveis pelas condições de desempenho do trabalho no que concerne à segurança, saúde e higiene no trabalho (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008).

Estudos têm ainda demonstrado que, os sectores de actividade onde se verificam um maior número de trabalhadores temporários são o sector metalomecânico, sector dos transportes (Fabiano, Curro, Reverberi & Pastorino, 2008), sectores da indústria (indústria alimentar e bebidas), fabricação de produtos metálicos, de máquinas e de aparelhos eléctricos e ainda trabalhos de produção (Mitlacher, 2007).

Em 1999, o sector industrial absorvia metade dos trabalhadores temporários (Santana & Centeno, 2000). É possível verificar ainda que, em 2004, os trabalhadores temporários estavam distribuídos sobretudo pelo sector metálico e eléctrico e ainda por sectores de prestação de serviços, administração e escritório (Münchhausen, 2008).

Face a todos estes aspectos, acima descritos, podemos salientar que, uma das grandes dificuldades sentidas pelas empresas de trabalho temporário passa pela dificuldade em controlar um conjunto vasto de trabalhadores que se encontram “espalhados” pelas diversas empresas clientes. Deste modo, e como a ETT não consegue ter um contacto directo com os seus trabalhadores nos seus postos de trabalho, o feedback, acerca da prestação do serviço do trabalhador, é dado pela EUTT ao mesmo tempo que a informação acerca da satisfação do trabalhador é dada pelo mesmo (Kalleberg, 2000).

Remetendo agora um pouco para o trabalhador temporário, podemos começar por dizer que, com face à competitividade que se tem feito sentir, é exigido, cada vez

mais, aos trabalhadores uma maior capacidade de aprendizagem, flexibilidade, para que de alguma forma se consigam adaptar a este mundo competitivo (Münchhausen, 2008).

Posto isto, é importante que os trabalhadores consigam e tenham ambição de adquirir novas competências, pois estas permitem-lhes que em situações já conhecidas ou em novas situações, eles tenham uma maior capacidade para agir e reagir. Para os trabalhadores temporários este aspecto também é bastante importante, dado que a tendência é que eles estejam, na maioria das vezes, a mudar de actividade profissional bem como de local de trabalho. No entanto, estudos denotam que, ao nível do desenvolvimento de competências, os trabalhadores temporários ainda são bastante desfavorecidos neste campo, uma vez que as EUTT só estão interessadas em ter esta mão-de-obra por um curto prazo de tempo (Münchhausen, 2008).

Assim, o trabalhador temporário é visto como sendo

aquele que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário (...), constituindo-se assim um contrato de trabalho triangular, entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora de trabalho temporário (Vaz, 1997, p.20).

Para muitos trabalhadores, o trabalho temporário significa isto mesmo, ou seja, é um trabalho que tem um fim certo, não vendo nele qualquer possibilidade de evoluir na carreira. Muitas vezes, não percebem que de um trabalho que, numa fase inicial é temporário, pode resultar um trabalho permanente (Kalleberg, 2000).

Estudos têm vindo a demonstrar ainda que os trabalhadores procuram este tipo de trabalho devido a razões económicas, face ao facto de este ser, muitas vezes, o único trabalho que encontraram até ao momento; a flexibilidade de horários que este tipo de trabalho proporciona; as obrigações familiares. Podemos ainda acrescentar a este leque, outras razões possíveis como o desemprego. Assim, os trabalhadores vêm neste tipo de trabalho uma forma mais rápida de regressar ao mercado de trabalho bem como uma forma de poderem arranjar um outro trabalho para conciliarem com o que já têm A

verdade, e o mais frequente é que, a espera de regressar ao mercado de trabalho através desta forma de trabalho pode ser demorada, tendo em consideração as qualificações do trabalhador bem como as necessidades dos clientes (Santana & Centeno, 2000).

Os trabalhadores temporários também o percebem como uma forma de poderem exercer um maior controlo nas suas vidas, e de alguma forma vêm nele uma maneira de ganhar um dinheiro extra. Para alguns trabalhadores, este pode ainda ser visto como uma forma de obter conhecimentos e experiência em áreas distintas (Guerola, 2006).

De acordo com o autor Kalleberg (2000), apesar dos trabalhadores temporários receberem, por norma salários mais baixos do que os trabalhadores normais, a verdade é que existe uma heterogeneidade ao nível dos salários que este tipo de trabalhadores recebe. Este varia consoante a actividade que o mesmo vai desempenhar na empresa cliente.

Outros autores como Abraham (1998), Kandel e Pearson (2001), os trabalhadores temporários são vistos como menos produtivos do que os trabalhadores regulares (Guerola, 2006).

Posto isto, é de igual modo importante salientar que, também o trabalhador temporário apresenta características específicas. Este perfil varia de país para país, dependendo, assim, do contexto económico. No entanto, um dos requisitos que é pedido é a juvenilidade do trabalhador. Tal factor permite que haja uma maior mobilidade de emprego, possibilitando a este tipo de trabalhadores encontrarem e procurarem formas de emprego variadas. Antigamente, os trabalhadores temporários eram colocados para desempenhar tarefas essencialmente administrativas e trabalhos mais feministas, no entanto, actualmente pode-se verificar que as tarefas desempenhadas por este tipo de trabalhadores tem sofrido algumas alterações ao longo do tempo, quero com isto dizer que, hoje em dia estes trabalhadores também já são colocados em empresas industriais e em tarefas realizadas por homens (Santana & Centeno, 2000).

Assim sendo, as características mais frequentes dos trabalhadores temporários são, essencialmente, serem jovens, 3ºciclo do Ensino Básico (habilitações literárias), no

entanto esta situação tem sofrido um aumento, ou seja, já são visíveis trabalhadores com um nível de escolaridade mais elevado (Santana & Centeno, 2000).

Todas estas características são pontos-chave, nos quais as organizações se vão centrar quando pretendem atrair candidatos. Assim e de acordo com o autor Chiavenato (1998), este diz-nos que, da mesma forma como os indivíduos atraem e seleccionam as organizações, informando-se e formando opiniões a respeito dessas organizações, também as organizações procuram atrair indivíduos e obter informações a respeito deles para decidir sobre o interesse de seleccioná-los ou não.

Em suma, a insegurança laboral que se faz sentir hoje em dia, deve-se ao facto do presente ser instável e o futuro ser algo incerto. Muitas vezes, a instabilidade que as pessoas sentem face ao emprego temporário, deve-se em grande parte, ao facto de, na grande maioria destas pessoas já terem tido empregos mais estáveis (Blanch & Cantera, 2009).

1.4 Vantagens e Desvantagens desta forma alternativa de trabalho

Quando falamos em trabalho temporário, falamos numa forma alternativa de trabalho, que vem contrariar a forma tradicional de trabalho. Este tipo de trabalho não tem, necessariamente, consequências negativas para os trabalhadores que recorrem a esta forma alternativa de trabalho (Guerola, 2006).

Deste modo, o trabalho temporário tem sido visto como uma das poucas vias que permite às organizações manobrar a mão-de-obra de uma forma flexível. Quero com isto dizer que esta forma alternativa de trabalho pode ser benéfica tanto para as organizações como para os indivíduos. Para as organizações porque lhes permite reduzir os custos, satisfazer as suas necessidades do momento, adaptar a mão-de-obra aos níveis de produção e ainda, este pode ser visto como um significado de simplificação dos processos de recrutamento e selecção. Para os trabalhadores, porque lhes ajustar o trabalho à família, pode ser uma fonte de rendimento extra (Feldman & Klaas, 1996).

No entanto, há autores que consideram que, o trabalho temporário quase sempre satisfaz uma das partes, e que normalmente essa parte é a organização, uma vez que grande parte dos trabalhadores temporários preferiam ter um contrato de trabalho permanente. Por outro lado, há estudos que dão a conhecer que, existem trabalhadores que vêm no trabalho temporário uma forma atractiva de emprego, uma vez que lhes podem permitir a aquisição de novos conhecimentos e novas experiências, e muitos deles vêm nele uma forma de virem a conseguir um emprego mais estável. Pode, ainda, de alguma forma, proporcionar um contacto mais diversificado com diferentes áreas de conhecimento. No entanto, esta ideia vem corroborar um dos princípios defendidos pela Teoria do Mercado Dual (Teoria da Segmentação do Trabalho) em relação ao facto dos trabalhadores temporários estarem incluídos no mercado laboral secundário. Os autores Peter Doeringer e Michael Piore são dois dos principais representantes desta teoria. Assim, a Teoria do Mercado Dual considera que o trabalho temporário repercute consequências negativas nos trabalhadores, devido ao seu carácter instável e às condições deficitárias do trabalho. Esta teoria desenvolve-se no sentido de explicar a determinação dos salários bem como a mobilidade laboral. Esta faz, também a distinção entre dois tipos de mercados, são eles: o mercado primário e o mercado secundário. Assim, o mercado primário apresenta como características principais as seguintes: empregos estáveis, salários mais elevados, elevada produtividade e promoções dos trabalhadores dentro das próprias organizações, entre outras (Calabi & Zaghen, 1976 in Silva, 2006). Quanto ao mercado secundário, este é caracterizado por uma maior rotatividade, salários mais baixos, níveis de desemprego mais elevados (Lima, 1980 in Silva, 2006), ou seja está relacionado com a instabilidade laboral, logo os trabalhadores temporários estão incluídos neste segundo tipo de mercado, uma vez que estabelecem relações a curto prazo (Guerola, 2007).

Posto isto, o trabalho temporário pode ser abordado pelos trabalhadores como algo que pode trazer instabilidade laboral, no entanto este tipo de trabalho não comporta necessariamente precariedade laboral (Guerola, 2006).

Estudos têm revelado que, nalguns países como a Inglaterra, o aumento do trabalho temporário suscita por um lado, interesse e preocupação e por outro lado

suscita nos indivíduos algum sentimento de insegurança. Esta preocupação acrescida face ao bem-estar dos trabalhadores que exercem trabalhos temporários, está ainda muito associado à ideia de precariedade do trabalho e às dimensões de insegurança do mercado de trabalho. Muitas vezes, as pessoas consideram que, este tipo de trabalho não lhes oferece um grande acesso aos benefícios sociais, têm pagamentos inferiores, em relação aos trabalhadores permanentes e ainda um possuem um controlo reduzido face ao processo de trabalho (Fuller & Vosko, 2008).

Outros estudos têm revelado que ao contrato temporário estão associados alguns conceitos como insegurança, medo de um desemprego futuro, sentimentos de impotência, a antecipação de emoções associadas a uma perda de emprego, a influência, quase sempre negativa, no funcionamento psicológico individual e/ou até mesmo colectivo (Blanch & Cantera, 2009; Santana & Centeno, 2000).

Por conseguinte, o aumento dos contratos de trabalho temporário podem ser vistos como algo positivo, uma vez que, os trabalhadores adquirem um conjunto vasto de experiências novas e em diferentes sectores bem como usufruem de benefícios como a segurança social, o direito ao seguro de acidente de trabalho, os proporcionais (subsídios de férias, de natal e de alimentação) (Green, 2008). É ainda possível verificar que, por vezes, os trabalhadores temporários recebem salários baixos, por conseguinte, estes variam consoante o tipo de actividade e a sua duração (Green, 2008; Kalleberg, 2000). Podemos ainda acrescentar que o trabalho temporário também pode funcionar como um passo para melhores oportunidades de emprego e até quiçá mais estáveis (Morris & Vekker, 2001).

Em suma, podemos dizer que o impacto do trabalho temporário não é igual em todos os trabalhadores. Este impacto difere no facto de este tipo de trabalho ser ou não uma opção por parte dos trabalhadores (Guerola, 2006).

Capítulo II

Vinculação entre empregado e empregador

2- Vinculação entre o Trabalhador Temporário e a Empresa de Trabalho Temporário.

Desde algum tempo que, as organizações têm vindo a descentralizar-se cada vez mais. Estas mudanças também se fizeram sentir na forma como, hoje em dia os empregados se relacionam com as suas entidades patronais (Zagenczyk, 2006).

Actualmente têm-se verificado inúmeras mudanças a nível político, económico e social que, em grande parte têm afectado as organizações, ou seja, têm suscitado a necessidade de uma maior flexibilidade e mudança ao nível das relações laborais (Ferreira & Martinez, 2008). Estas mudanças têm ocorrido a um nível mais macro e micro. A um nível macro podemos salientar a inovação tecnológica, a pressão para a globalização da actividade económica, a emergência de novos mercados. A um nível mais micro, podemos realçar a emergência de novos valores, expectativas, avaliações face ao trabalho e ainda a relação estabelecida entre os sujeitos e a organização (Tavares, 2001; Chambel & Castanheira, 2005), ou seja, a evolução das formas alternativas de trabalho têm, de alguma forma, alterado as relações tradicionais entre empregado e empregador (Bilhim, 2006).

As relações que os trabalhadores estabelecem com a organização são merecedoras de alguma atenção. Assim, antes de mais, podemos considerar que o termo indivíduo refere-se ao trabalhador e à sua própria identidade; já o termo organização diz respeito àqueles que são os detentores do poder. A relação que estes dois elementos estabelecem entre si corresponde a um processo que ocorre em tempo real, e envolve acções recíprocas. Neste tipo de relação, a comunicação é algo fundamental (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

Assim, a identidade organizacional pode ser vista segundo várias perspectivas, sendo elas a individual, a grupal, a organizacional e a societal. Todos estes níveis de análise encontram-se agrupados num todo que é a organização. Este conceito de identidade tem na sua base não só a comparação com outras organizações ao longo do tempo como também a gestão da própria diversidade existente. Deste modo, a identidade organizacional diz respeito àquilo que caracteriza a organização e que é

percebido como central, distintivo e duradouro. Segundo o autor Hall (1992), a identidade é algo que não é estável, mas sim é algo que é construído (Tavares, 2001).

Posto isto, é possível comparar a identidade organizacional e a imagem organizacional. A primeira regula as práticas organizacionais bem como as relações estratégicas que a empresa estabelece com os seus constituintes, regulando as imagens que os seus constituintes internos e externos têm da empresa. A segunda certifica um feedback acerca do desempenho da organização no que diz respeito à capacidade da organização em conseguir obter as expectativas dos seus constituintes (Tavares, 2001).

Um outro conceito bastante abordado é a identificação organizacional. Existe um leque diversificado no que respeita às definições atribuídas à identificação organizacional. De entre as várias definições encontradas, podemos salientar que, a identificação organizacional acontece quando as crenças que um dado sujeito tem sobre a organização onde está inserido passam a ser auto-referenciais ou auto-definidoras. Inerentes a este conceito existem dois processos diferentes, que são: o processo de identificação organizacional por afinidade e o processo de identificação por emulação. O primeiro diz respeito ao facto do sujeito reconhecer que a organização e ele têm crenças e valores em comum, ou seja, o sujeito tende sempre a identificar-se com a organização em que se encontra inserido. O segundo processo considera que, a pessoa modifica a forma de se ver a si própria para que este fique parecido com a percepção que o mesmo tem da identidade organizacional (Tavares, 2001; Moorman & Harland, 2002).

No que respeita à relação de vinculação que o trabalhador estabelece com a organização onde está inserido, esta pode também ser vista como uma implicação organizacional. Por norma, qualquer entidade organizacional valoriza bastante a relação dos seus trabalhadores com a mesma, dado que este aspecto contribui para a redução do absentismo, do turnover. Podemos ainda salientar que, os trabalhadores que procuram estabelecer um vínculo com a sua organização, tendem a aumentar os seus comportamentos de cidadania, de criatividade e inovação. Também é notório que, as organizações tendem a retribuir mais recompensas intrínsecas (melhores oportunidades

de carreira) ou extrínsecas (salários, ou outros benefícios organizacionais) aos empregados que têm uma relação mais forte com a própria organização (Tavares, 2001).

Inerente à implicação organizacional está a implicação comportamental, que explica as sequências comportamentais dos sujeitos. Esta implicação comportamental, segundo o autor Salancik (1977), pode ser incrementada através do número de actos ou comportamentos parecidos desenvolvidos pelos sujeitos, a escolha por parte do sujeito da adopção de um dado comportamento. Por outro lado, a implicação atitudinal é abordada como sendo uma resposta afectiva que resulta da avaliação da situação de trabalho que une o trabalhador à organização, demonstrando, assim, a vontade que o trabalhador tem em ficar na organização (Tavares, 2001).

Posto isto, e no que respeita ao trabalho temporário, podemos salientar que o que distingue este tipo de trabalho das outras formas de trabalho é a sua duração. Assim, este é caracterizado pelo estabelecimento de um vínculo temporal, que acaba quando, por exemplo, o período de prestação de um determinado serviço termina, o qual é desde logo conhecido não só pela entidade empregadora como também pelo trabalhador (Guerola, 2006).

Estudos têm, assim, revelado a necessidade de analisar a influência que, os contratos de trabalho temporário têm nas atitudes e condutas dos trabalhadores no seu posto de trabalho. Deste modo, segundo a Teoria da Troca Social, é possível verificar que, os trabalhadores temporários dão uma menor contribuição à organização, dado que sabem de ante mão que não podem esperar um emprego de longa duração, nem promoções, nem desenvolver uma carreira profissional numa dada área. Autores como Moorman e Harland concluíram que aqueles trabalhadores temporários que tinham uma elevada implicação com a organização cliente, porque lhes criava acções positivas, estabeleciam uma relação mais significativa com a organização (Chambel & Castanheira, 2005).

De acordo com outra teoria, Teoria da Mudança Social, podemos verificar que os trabalhadores temporários que percebem que recebem menos benefícios sócio-emocionais do que recursos económicos, a tendência é para eles exibirem comportamentos menos positivos face à organização, ou seja quando os trabalhadores

percebem que as organizações não lhes proporcionam progresso na carreira, oportunidades de aprendizagem, a tendência é para terem um comportamento menos responsivo face á organização (Chambel & Castanheira, 2005; Moorman & Harland, 2002).

Tais factos permitem-nos salientar que, os contratos formais não são sinónimo de atitudes e comportamentos positivos por parte dos trabalhadores face à organização, mas sim é necessário ter em consideração as condições e os efeitos que estes mesmos contratos podem ter nas relações que os trabalhadores estabelecem com a organização. Deste modo, torna-se importante salientar que, é preciso que se compreenda o que o sujeito considera que obtém ou que pode vir a obter na empresa em que presta serviços, para assim, perceber como há-de retribuir (Chambel & Castanheira, 2005).

2.1 – Compromisso Organizacional

O compromisso organizacional tem sido alvo, nestes últimos 40 anos, de inúmeros estudos (Medeiros & Enders, 1998). Este tem sido abordado com um ligação psicológica que se estabelece entre o indivíduo e a organização (Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008).

Numa fase inicial, este construto era visto de uma forma unidimensional, no entanto, novos estudos se fizeram, vindo deste modo, salientar que este construto apresenta mais do que uma dimensão (multidimensional) (Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008; Brown, 2003).

Estudos têm, ainda, demonstrado que, o tipo de comportamento manifestado pelos trabalhadores depende do tipo de relação que eles estabelecem com a empresa (Chambel & Castanheira, 2005).

Posto isto, e de acordo com alguns autores, o compromisso organizacional pode ser definido, de uma forma geral, como “o envolvimento do individuo com a organização que incita a realizar um esforço considerável em prol da empresa, sendo

este afetado pela natureza do vínculo: afetiva, instrumental ou normativa” (Naves & Coleta, 2003, p. 206).

Este pode ainda ser definido como uma “identification with and involvement in a particular organization” (Mowday, Steers, & Porter., 1979, cit in Zagenczyk, 2006, p. 10). Este construto está intimamente relacionado com o turnover, o absentismo, produtividade (Zagenczyk, 2006; Brown, 2003).

Os autores Mowday, Steers e Porter (1979 cit in Medeiros & Enders, 2002, p. 2) definem compromisso como "(1) *Uma forte crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização*; (2) *Estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização* e (3) *Um forte desejo de se manter como membro da organização.*"

Outros autores, como Potter e Smith (1970) vêem o compromisso organizacional como sendo (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003, p. 190):

comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização.

Depois de apresentadas algumas definições acerca do compromisso organizacional, será de todo importante salientar que, e de acordo com alguns estudos, os indivíduos que apresentam um elevado grau de compromisso para com a organização tendem mais facilmente a interiorizar os valores e os objetivos da organização, os mesmos tendem também a exercer um maior esforço em prol da organização. Podemos ainda verificar que, os sujeitos que apresentam um maior compromisso com a organização tendem também a ter uma posição mais activa, estando, assim, mais dispostos a empenhar-se no trabalho que nela desempenham (Naves & Coleta, 2003).

Deste modo, é possível verificar que quando os trabalhadores temporários consideram que a organização lhes dá os devidos recursos (como por exemplo,

desenvolvimento pessoal e oportunidades de aprendizagem e envolvimento com os objectivos da organização) eles tendem a ter comportamentos mais positivos e de cidadania (Chambel & Castanheira, 2005), por outras palavras, quando os trabalhadores são bem acolhidos pela organização, a tendência é para eles fortalecerem o seu compromisso para com a organização (Aselage & Eisenberger, 2003; Brown, 2003). Assim, os trabalhadores intensificam os seus esforços, quando eles percebem que existe por parte da organização uma vontade em retribuir esse esforço manifestado pelos seus trabalhadores. Essa retribuição pode traduzir-se em recursos sócio-emocionais. Logo, os empregados que recebem recursos com um valor acrescido, vêm-se obrigados a retribuir à organização um bom desempenho das suas funções bem como a diminuição do absentismo. Deste modo, o sentimento de obrigação bem como o compromisso afectivo e a esperança de receber recompensas pelo seu desempenho são vistos como aspectos que podem levar os trabalhadores a adoptarem comportamentos que seriam benéficos para a organização (Aselage & Eisenberger, 2003).

Pelo contrário, quando os trabalhadores percebem que o seu esforço e desempenho não são reconhecidos pela organização, a tendência é para, segundo o autor Blau (1964) quererem sair da empresa (Chambel & Castanheira, 2005), ou seja, quando os empregados percebem que a organização falhou nas recompensas prometidas, como por exemplo, a remuneração, prémios e outro tipo de recursos, há uma diminuição do seu desempenho, da satisfação face ao trabalho (Kickul, Lester & Fink, 2002 in Aselage & Eisenberg, 2003).

Assim sendo, podemos verificar que o comportamento e a relação do trabalhador para com a organização depende daquilo que serão as obrigações da empresa para com o trabalhador (Chambel & Castanheira, 2005). É de acrescentar ainda que, e de acordo com a Teoria da Troca Social, é importante compreender o que motiva os trabalhadores bem como qual o tipo de relação que estabelecem com a entidade patronal, para, deste modo, ajudar a mesma no alcance dos seus objectivos (Aselage & Eisenberger, 2003), uma vez que esta teoria tem em consideração ambas as partes que estão envolvidas no relacionamento. Podemos ainda acrescentar que, a Teoria da Troca Social considera que, as relações se baseiam numa troca de recompensas e custos (Neto, 2000).

2.1.1 Modelo das Três Componentes de Meyer e Allen

Posto isto, é de igual modo importante referenciar o Modelo das três componentes de Meyer e Allen, uma vez que, os autores concluíram que a relação entre o compromisso dos trabalhadores e a permanência na organização, a comportamentos extra-papel, a satisfação com a carreira e a satisfação geral com a vida e com o desempenho, denota ser uma relação positiva; no entanto apresenta uma relação mais negativa com o absentismo e o stress no trabalho (Tamayo, s.d). Ainda segundo estes dois autores, podemos verificar que as diversas práticas de gestão de recursos humanos apresentam uma relação positiva com esta atitude de compromisso do trabalhador com a organização, sobretudo ao nível do pagamento; a equidade das recompensas; o reconhecimento da objectividade da avaliação de desempenho; a existência de promoções; a formação; a higiene e segurança no trabalho; o uso de informação realista no recrutamento, salientando os aspectos positivos e negativos não só da organização como também do posto de trabalho. O sistema de compromisso tem como objectivo principal desenvolver uma ligação psicológica entre aquilo que são os objectivos da organização e os trabalhadores. Deste modo, neste tipo de sistema o que se pretende é desenvolver mecanismos precisos de selecção, de participação na decisão, o treino dos grupos na resolução dos problemas bem como as actividades de socialização que permitem ajudar na integração dos novos trabalhadores e na permanência dos mesmos (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000; Tamayo, s.d).

Face a tudo isto e segundo este modelo, a implicação organizacional envolve três dimensões: a afectiva, a instrumental ou de continuidade e a normativa, ou seja, na perspectiva deste modelo, a implicação organizacional espelha-se em três tipos de tendência que, por norma são utilizados na literatura face à conceptualização da implicação atitudinal. São elas: a) a implicação organizacional, a qual é vista como uma ligação afectiva do trabalhador à organização; b) a implicação organizacional como uma propensão do sujeito para se relacionar em cursos de acção e c) a implicação organizacional como crença na responsabilidade de lealdade que o individuo tem e demonstra para com a empresa (Tavares, 2001).

Há autores que consideram que a componente de continuidade deste modelo, pode ser dividida em duas subdimensões que são a falta de alternativas e o sacrifício pessoal. No que consta à falta de alternativas de emprego, esta vai aumentar a percepção que o sujeito tem acerca dos custos associados ao abandono da organização, o que leva a uma maior implicação de continuidade na organização. No que respeita ao sacrifício pessoal, podemos verificar que quanto maiores forem os investimentos realizados e/ou os benefícios conseguidos pelo sujeito maiores, também, serão os custos associados ao abandono da organização, logo maior será a implicação de continuidade do sujeito na organização (Tavares, 2001).

Já a implicação normativa é influenciada pelas experiências do sujeito, não só passadas como também futuras, após a entrada do indivíduo na organização (Tavares, 2001).

Assim, no que respeita à primeira componente, esta está relacionada com o apego emocional bem como com o sentimento de pertença e de participação na organização. No que respeita à segunda, esta está relacionada com os custos que se acarretam quando deixamos a organização. A terceira e última componente diz respeito ao sentimento de obrigação em permanecer na organização. No que consta ao compromisso afectivo, estes autores também consideram que, embora esta componente se correlacione positivamente com a satisfação no trabalho, com o envolvimento no trabalho e com o compromisso profissional, elas são distintas (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

Podemos ainda acrescentar que, segundo estes autores, estas três componentes são distintas umas das outras (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Face a tudo isto, é de todo importante salientar que, existem três antecedentes principais da implicação organizacional, são eles: os modelos causais do estudo das variáveis antecedentes da implicação organizacional; os processos de desenvolvimento da implicação organizacional e o impacto das práticas e políticas da gestão de recursos humanos na implicação organizacional. No que diz respeito ao primeiro antecedente, é exequível salientar como possíveis preditores da implicação organizacional, as

características pessoais do sujeito quer sejam demográficas quer sejam disposicionais; as características do posto de trabalho e as características estruturais da organização. Autores como Mathieu e Zajac (1990) têm realizado estudos que parecem demonstrar que, a idade e o nível de escolaridade têm um forte poder preditivo na implicação organizacional. Em relação às características do posto de trabalho, parece que o nível de autonomia e a diversidade das tarefas são bons preditores da implicação organizacional afectiva. No que diz respeito ao ambiente de trabalho, estudos têm revelado boas correlações entre a comunicação do chefe com os trabalhadores, a interdependência da tarefa, a implicação do trabalhador para com a empresa (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

No que concerne ao segundo antecedente, é possível destacar três processos que são significativos na implicação organizacional. São eles: a adequação pessoa-posto de trabalho; a confirmação das expectativas anteriores e a atribuição causal. Com isto, podemos acrescentar que, os sujeitos avaliam as suas experiências profissionais de acordo com a percepção que têm da justiça dos procedimentos que são usados pela organização nas suas tomadas de decisão e ainda da percepção que têm da preocupação, por parte da organização, face ao seu bem-estar físico e psicológico (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Por último, como terceiro antecedente, podemos salientar algumas práticas como o recrutamento e a selecção de novos membros para a empresa; os processos de socialização dos novos membros; os planos de formação profissional; os sistemas de promoção, os sistemas de recompensas, entre outros (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). O recrutamento e a selecção parecem ter uma implicação significativa para a evolução precoce da implicação afectiva dos novos trabalhadores. Também os processos de socialização revelam uma correlação positiva com a implicação afectiva entre o trabalhador e a organização, uma vez que, fortalecem a percepção de um apoio positivo que o sujeito tem face a outros membros da mesma organização (Tavares, 2001). À medida que o sujeito vai atendendo aos desafios que lhe são propostos, torna-se importante que a organização faça sentir ao indivíduo que o

apoia na sua vontade de melhorar e de dar resposta às expectativas criadas (Bilhim, 2006).

A formação pode, também, influenciar o desenvolvimento deste tipo de vinculação, dado que, aquela empresa que aposta no desenvolvimento dos seus trabalhadores, retêm indivíduos com um auto-conceito mais positivo e ainda um maior sentido de competência (Tavares, 2001).

Deste modo, a formação é vista como um processo relevante porque permite que, o indivíduo se transforme enquanto pessoa, ou seja com a formação é possível que haja uma nova aquisição de conhecimentos, atitudes, comportamentos importantes para um bom desempenho da função na organização e para o próprio desenvolvimento do indivíduo. A formação deve centrar-se, sobretudo nos formandos e nos processos de aprendizagem. Os grandes objectivos desta passam por preparar as pessoas do ponto de vista do saber cada vez mais, saber ser, saber estar, saber fazer para promover mudanças organizacionais e também tecnológicas (Ceitil, 2002).

Deste modo, a formação permite de alguma forma integrar os novos trabalhadores numa dada organização e no seu posto de trabalho, treinar, desenvolver competências e educar os trabalhadores bem como o seu comportamento (Ceitil, 2002).

Podemos verificar que existem, essencialmente, quatro tipos de formações. O primeiro tipo de formação diz respeito à orientação inicial, a qual consiste no fornecimento de três tipos de informação, são elas: o dia a que dá início à sua actividade; a natureza da organização; as políticas; regras e benefícios da mesma. Esta orientação inicial realiza-se na fase de acolhimento dos novos trabalhadores e tem no Manual de Acolhimento toda a informação relevante da organização, ou seja este tipo de manual contém informação acerca das características da empresa; as condições básicas de emprego (como por exemplo o horário, as horas extras, entre outros), o salário, notificação das ausências e atestados, os acordos sindicais e regulamentos da organização, expectativas de carreira e promoções, treino e formação profissional. O manual de acolhimento tem como objectivo principal facilitar a integração do trabalhador. O segundo tipo de formação reporta ao treino, a qual está relacionada com a formação que é preciso dar em determinadas tarefas. Este tipo de formação só faz

sentido quando o nível de desempenho diminui ou então quando é necessário que os trabalhadores desempenhem outro tipo de função. No que consta ao terceiro tipo de formação, desenvolvimento de competências, este é um tipo de formação que tem como objectivo principal incrementar as capacidades (autonomia, responsabilidade, liderança, comunicação, proactividade) das pessoas, de forma que sejam capazes de se tornarem polyvalentes e conseguiram adaptar-se a qualquer tarefa. Quanto à educação, esta está relacionada com o desenvolvimento e aprofundamento das capacidades de cada indivíduo (Rocha, 2007).

Posto isto, podemos ainda salientar que o processo de formação é constituído por quatro fases, que são: i) o diagnóstico da situação, ou seja o diagnóstico da necessidade da formação; ii) a programação da formação, isto é, é necessário escolher os meios mais adequados para cada situação, para que de alguma forma as falhas sejam ultrapassadas; de seguida passamos para a terceira fase que é a iii) implementação, a qual é realizada por formadores e com o uso de ferramentas próprias; por último temos a quarta fase que corresponde à avaliação. Nesta fase é avaliada a eficiência da acção da formação (Rocha, 2007).

No que concerne ao sistema de promoção, este tem, de igual forma, uma influência na implicação afectiva, uma vez que, se os trabalhadores percepcionarem que a organização onde se encontram a trabalhar, lhes proporciona oportunidade de promoção, se preocupa com o seu bem-estar, se o seu trabalho é reconhecido, entre outros, logo os trabalhadores sentem que podem confiar na organização que os está a acolher. No que diz respeito ao sistema de recompensas, estudos têm demonstrado que as políticas de recompensas e de benefícios apresentam uma correlação negativa com a implicação afectiva dos trabalhadores com a organização (Tavares, 2001).

Em jeito de conclusão, podemos verificar que, o facto de um dado trabalhador ter um contrato temporário não influencia de forma negativa o tipo de relação que o trabalhador vai estabelecer com a sua entidade empregadora. Contrariando aquilo que é esperado, os trabalhadores temporários estabelecem uma relação sócio-afectiva com a empresa, o que permite que haja um aumento do desempenho e dos comportamentos cívicos por parte dos trabalhadores (Chambel & Castanheira, 2005). Assim, a

permanência do indivíduo na organização faz-se sentir enquanto ele percepcionar que tem benefícios adoptando essa atitude (Naves & Coleta, 2003). Como consequências do não compromisso organizacional vem o turnover, o absentismo, a intenção de permanecer na organização (Medeiros & Enders, 1998).

2.1.2. Contrato Psicológico

O mundo actual é pautado por inúmeras mudanças não só ao nível económico mas também ao nível social e laboral. Assim, estas mudanças fizeram com que o tipo de relação que as empresas estabelecem com os trabalhadores também se alterasse. Deste modo, estas mudanças fizeram com que emergisse de novo um conceito que já estava a ficar em desuso. Esse conceito é o contrato psicológico (Tena, 2002).

Antes de mais, é ainda de todo importante salientar que, o vínculo que os trabalhadores criam com a organização estabelecesse-se, essencialmente em duas dimensões, são elas por um lado os contratos formais e por outro lado as relações contratuais que os trabalhadores estabelecem com a organização pautam-se por critérios psicológicos. No fundo estas relações contratuais vão afectar o desempenho e o tipo de relação que os trabalhadores vão criando com os seus agentes organizacionais (Ferreira & Martinez, 2008).

Deste modo, um dos aspectos que tem vindo a afectar a relação dos trabalhadores com a organização são os contratos psicológicos estabelecidos entre os empregados e a entidades patronais (Tavares, 2001). Assim é importante que, quando uma dada organização recruta e selecciona os seus trabalhadores, ela tenha capacidade de atender e satisfazer as necessidades dos mesmos (Schein, 1982).

A ideia de contrato psicológico ganhou uma maior ênfase quando, ao nível do trabalho, começou a existir uma maior flexibilidade laboral e começou a ocorrer uma mudança das políticas contratuais. Assim, existem algumas ambiguidades em relação à sua definição. Há autores que vêm este tipo de contrato como uma troca de expectativas implícitas, cuja aceitação mútua desenvolvia a correlação necessária para conservar a

relação estabelecida entre o trabalhador e a organização, por outras palavras, emergem de ambas as partes expectativas que vão ditar a forma como a organização e trabalhador se vão relacionar. As expectativas mais frequentes que o trabalhador cria face à organização estão relacionadas com o modo como a organização nos irá tratar; que lhes proporcionem recursos para atender aquilo que são as suas necessidades; que lhes dêem oportunidade de evoluir e de aprender. Quanto às expectativas da organização face ao trabalhador, podemos salientar as seguintes: i) pretendem ver o trabalhador como alguém que vai melhorar a imagem da organização; ii) que lhe será leal e que irá guardar para si os segredos da organização (Schein, 1982).

O autor Rousseau considerou que “as crenças implicadas no contrato psicológico envolviam obrigações recíprocas e não apenas expectativas” (Chambel & Castanheira, 2005, p. 67). Assim sendo, o contrato psicológico pode ainda ser visto como uma construção feita pelo próprio trabalhador, através das suas interpretações. Este é consequência de obrigações não escritas mas sim obrigações inferidas pelo trabalhador através da relação que estabelece com a organização (Chambel & Castanheira, 2005; Menegon & Casado, 2006).

O contrato psicológico pode ainda ser definido como “um modelo mental que as pessoas utilizam para enquadrar promessas laborais e estabelecer relações de confiança com a empresa” (Rousseau, 1995 cit in Ferreira & Martinez, 2008, p. 124). Segundo outros autores como Shapiro, Lewicki e Devine (1995 cit in Ferreira & Martinez, 2008, p.124) consideram que, o contrato psicológico é “ *o resultado da interpretação e da representação que os trabalhadores fazem dos seus deveres e direitos para com a organização em que trabalham* ”.

De acordo com o autor Thomas (1974 cit in Pereira, 1999, p.224), este apresenta uma outra definição para o contrato psicológico como as “expectativas mútuas que o indivíduo e a organização desenvolvem através da articulação promovida pelos gestores”. Um outro autor, Garbaro define o mesmo conceito como “um conjunto de expectativas mútuas que dizem respeito ao trabalho (performance), papéis, confiança e influência, estabelecidas por acordo tácito, mas sobre as quais há acordo” (Pereira, 1999, p.224).

Podemos ainda assim acrescentar que este contrato psicológico que se estabelece entre trabalhador e organização resulta daquilo que os trabalhadores consideram ser a sua obrigação para com a empresa e ao mesmo tempo as regalias e garantias que a organização deve dar a estes. O significado das relações que os trabalhadores e a organização estabelecem entre si, é criado por eles mesmos (Ferreira & Martinez, 2008).

Posto isto, a formação destes contratos psicológicos depende de alguns factores como por exemplo, as mensagens e pressões externas como a família, amigos, cultura, bem como as pistas sociais que provêm da organização. Estas pistas sociais são nada mais, nada menos do que os processos e procedimentos da organização que traduzem uma intenção futura da mesma. Assim, aspectos como a avaliação de desempenho, os salários, a gestão de carreiras, a formação, as promoções e ainda as remunerações que estão associadas aos mecanismos de contratação vão afectar as expectativas e o tipo de relações de trabalho (Ferreira & Martinez, 2008).

Os contratos psicológicos são elaborados por agentes organizacionais como por exemplo os técnicos de recursos humanos, directores, administradores e chefias. Todos eles interagem criando assim, expectativas face aquilo que será o desempenho dos trabalhadores e da própria entidade empregadora (Ferreira & Martinez, 2008).

Assim, sabemos de ante mão que existe um conjunto diversificado de trabalhadores que por sua vez vão dar origem a diferentes percepções relacionadas com as modalidades contratuais assim como com os vínculos afectivos. Face a isto, Rosseau definiu numa fase inicial uma modalidade mais transaccional e outra mais relacional e numa fase posterior integrou uma terceira dimensão mista que designou como sendo contrato balanceado. Assim, é possível verificar que, na modalidade mais transaccional verificava-se que as relações afectivas eram bastante reduzidas, uma vez que, havia pouco envolvimento laboral, o emprego era sazonal e/ou temporário, havia pouca flexibilidade e ainda havia a utilização de competências já existentes. Neste tipo de contrato enfatiza-se sobretudo uma relação baseada em trocas económicas (Chambel & Castanheira, 2005). No que respeita, à dimensão mais relacional, verifica-se que existe uma maior proximidade entre trabalhador e o empregador. Para que tal aconteça é

necessário que, haja um maior envolvimento emocional, possibilidade de evolução na carreira, perspectivas de trabalho a longo prazo, investimento afectivo nos trabalhadores. Estes tipos de contrato são criados através de uma relação com a organização que enfatiza uma troca social, uma relação mais aberta e dinâmica, um envolvimento maior por parte dos trabalhadores, ou seja centram-se sobretudo nos interesses sócio-emocionais (oportunidades de crescimentos, estatuto, entre outros). Por último, a modalidade mista (contrato balanceado) tem como objectivo criar um compromisso entre aquilo que são as obrigações económicas e aquilo que são as obrigações emocionais, ou seja, deve fomentar a flexibilidade dos trabalhadores, envolvimento emocional muito elevado, progresso de competências que promovam a empregabilidade; realização de uma avaliação assente no desempenho e nos objectivos alcançados (Ferreira & Martinez, 2008).

Remetendo este aspecto para o trabalho temporário, podemos dizer que as empresas de trabalho temporário tendem a estabelecer com os seus trabalhadores um contrato psicológico não tão direccionado para os interesses sócio-emocionais mas mais económicos, uma vez que este tipo de empresas dá aos seus trabalhadores salários e certos serviços de recursos humanos, como a segurança social, seguro de acidentes de trabalho. No entanto, é possível salientar que, os trabalhadores temporários formam percepções acerca da relação que a empresa de trabalho temporário estabelece com eles bem como a forma como são tratados nas empresas que utilizam empresas de trabalho temporário (Chambel & Castanheira, 2005).

Do ponto de vista do trabalhador temporário, eles consideram que, recebem menos benefícios sócio-emocionais (promoções, oportunidades de evoluir na carreira, empregos de longa duração) por parte das empresas que os utilizam (Chambel & Castanheira, 2005). Deste modo, estudos têm demonstrado que a forma como os trabalhadores se comportam deve-se, em grande parte ao tipo de contrato psicológico que se estabelece entre o trabalhador e a organização empregadora. Deste modo, podemos ainda acrescentar que aqueles trabalhadores que criam um tipo de contrato psicológico onde predominam os recursos sócio-emocionais, apresentam um maior anseio em permanecer na organização, ou seja os trabalhadores procuram realizar um

esforço extra e até mesmo executar comportamentos que não lhes são exigidos (Chambel & Castanheira, 2005).

Por conseguinte, tanto o empregado como o empregador conhecem quais são os seus direitos e obrigações, no entanto e apesar do contrato psicológico que se estabelece entre ambos ser um construto que é perceptível para os dois, a verdade é que podem existir discrepâncias entre aquilo que são as crenças, expectativas e até mesmo obrigações de ambas as partes (Tena, 2002).

Assim, o contrato psicológico pode sofrer alterações que podem advir da organização ou do indivíduo. É possível verificar que, quando os sujeitos percebem que existe uma discrepância entre as suas expectativas face às recompensas e aquilo que estão, na realidade, a receber, eles podem comportar-se de diversas formas. Exemplos desse tipo de atitudes são: a sua saída da organização, uma vez que o indivíduo percebe que continuar uma relação de trabalho não será benéfico para nenhuma das partes; lealdade, isto é, o sujeito adopta comportamentos e atitudes que não vão muito a favor da organização; negligência, ou seja, o empregado ao entender que o empregador violou o contrato psicológico, tende a adoptar comportamentos negligentes, tais como atrasos, utilização do tempo de trabalho para solucionar problemas pessoais, pouca preocupação com a qualidade do trabalho que está a realizar (Menegon & Casado, 2006)

Posto isto, podemos verificar que, quando nos comprometemos com algo, isto significa que estamos assumir uma responsabilidade sobre esse mesmo compromisso (Menegon & Casado, 2006)

Em suma, a violação dos contratos psicológicos acontece quando uma parte fracassa no cumprimento das obrigações que tem com a outra parte. Assim, os trabalhadores, perante uma situação destas, podem adoptar comportamentos e atitudes que tenham como objectivo levá-los a distanciarem-se psicologicamente da organização (Tena, 200; Ferreira & Martinez, 2008).

2.2. Satisfação do trabalhador face ao Trabalho Temporário

De acordo com alguns autores, a sociedade de hoje em dia é pautada por uma certa intranquilidade que resulta da vulnerabilidade dos indivíduos bem como das relações laborais. Esta insegurança resulta em grande medida da percepção dos indivíduos face à carga de trabalho, à ruptura das relações de trabalho bem com às repercussões negativas da segurança financeira do trabalhador (Lopes, 1980).

Assim e remetendo agora um pouco para a satisfação face ao trabalho, este é um conceito que já apresenta alguma longevidade, e nesta estão subjacentes a importância das atitudes individuais e das relações interpessoais, como factores importantes para uma boa produtividade (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000), ou seja, quando o trabalhador está satisfeito com o seu posto de trabalho e com a própria organização a probabilidade de ser mais produtivo é maior. Sendo assim, ter um emprego satisfaz, por norma, as necessidades básicas e de segurança dos indivíduos (Pereira, 1999).

Deste modo, podemos verificar que, a satisfação do trabalhador face ao trabalho que está a desempenhar é uma resposta emocional e afectiva gratificante face ao mesmo (Pereira, 1999). Existem outros autores que atribuem ao conceito de satisfação face ao trabalho, aspectos como o ambiente e a personalidade, no entanto existem outros que o relacionam com aspectos afectivos, uma vez que, o vêem como um estado emocional gratificante que resulta de uma experiência profissional (Lopes, 1980). Por outro lado, existem outros autores que abordam a satisfação como uma atitude generalizada em relação à actividade que estão a executar (Alcobia, 2001).

Posto isto, os aspectos que podem contribuir para uma satisfação são: o trabalho desafiante (como sendo um trabalho que permita ao próprio trabalhador dar a conhecer as suas capacidades e competências), no entanto, este carácter desafiante pode, quando em excesso, resultar em frustração; a igualdade de recompensas tem a ver com a remuneração, a promoção; as condições físicas e ambientais do local de trabalho dizem respeito à luminosidade, higiene, equipamentos de protecção e ferramentas de trabalho, localização e inserção da própria organização; as relações interpessoais, como fonte de construção de uma auto-identidade, de relações de colaboração, ajuda e de amizade. No

entanto, também há fontes geradoras de insatisfação como as taxas de rotação, o absentismo, o turnover (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

Podemos salientar duas dimensões diferentes referentes à satisfação face ao trabalho. São elas: a abordagem unidimensional ou global, que nos permite ver a satisfação como uma atitude em relação ao trabalho em geral. A outra dimensão diz respeito à abordagem multidimensional, a qual vê a satisfação como algo que deriva de um conjunto de agentes ligados ao trabalho. Esses agentes podem ser: a satisfação com a chefia, com a organização, com os colegas, com o posto de trabalho, com a estabilidade do emprego, entre outros (Alcobia, 2001).

Passando agora às diferentes abordagens da satisfação no trabalho, podemos salientar as seguintes: o modelo das características da função; a teoria da adaptação ao trabalho; a teoria da discrepância; o modelo da satisfação de facetas; a teoria do grupo de referência social; a teoria do processamento social da informação; a teoria dos eventos situacionais; o modelo dinâmico da satisfação no trabalho (Alcobia, 2001).

No que respeita ao Modelo das Características da Função, podemos verificar que, segundo os autores Hackman e Oldham (1980), a satisfação no trabalho é consequência das características do trabalho que o indivíduo executa. Com isto, estes autores consideram que, é possível criar formas ideais de disposição do trabalho através do aumento da variedade de aptidões que o trabalho requer, a identidade e o significado das tarefas, a autonomia na função. Tudo isto tem como objectivo principal, permitir ao sujeito que consiga, por ele mesmo, resolver os seus próprios problemas, conferindo, deste modo, um sentido de responsabilidade em relação ao trabalho que desempenha (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

No que consta à Teoria da Adaptação ao Trabalho, esta tem por base a interacção entre o sujeito e o ambiente de trabalho. Assim, a satisfação do indivíduo face ao trabalho resulta em parte, da relação entre as competências e as capacidades individuais; da relação entre as necessidades dos sujeitos e o sistema de recompensas, entre outros (Alcobia, 2001).

A Teoria da Discrepância diz-nos que a satisfação no trabalho depende da existência de um acordo entre os valores e as necessidades dos sujeitos. Deste modo, a

discrepância é o resultado dos valores que os sujeitos concedem às dimensões do trabalho (Alcobia, 2001).

O Modelo da Satisfação de Facetas tem em conta a satisfação como o resultado do grau de discrepância entre o que o indivíduo pensa que virá a receber e o que efectivamente recebe (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

No que diz respeito à Teoria do Grupo de Referência Social, esta considera que a satisfação do sujeito no seu local de trabalho tem a ver com as características do grupo no qual está inserido (grupo de pertença). Logo, é neste grupo que o sujeito vai encontrar normas que lhe possibilitam desenvolver uma ideia própria acerca do mundo em que vive (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

De acordo com, a Teoria do Processamento Social da Informação, esta diz-nos que a formação de atitudes e a emergência das necessidades dos sujeitos resultam não só da informação que o sujeito percepção e que provém do seu meio ambiente como também da influência social (Alcobia, 2001).

Já a Teoria dos Eventos Situacionais refere que, a satisfação do sujeito é consequência de dois factores, são eles: as características situacionais e os eventos situacionais. As primeiras dizem respeito às dimensões do trabalho em si, que podem ser percebidas pelo sujeito mesmo antes de ele aceitar desempenhar uma dada tarefa (como por exemplo o salário, as condições de trabalho, entre outros). Os segundos visualizam-se depois do sujeito ter iniciado a realização da tarefa. Podemos ainda salientar que, enquanto as características do trabalho são de fácil categorização, os eventos situacionais são próprios de uma dada situação, logo são transitórios (Alcobia, 2001).

Quanto ao Modelo Dinâmico da Satisfação no Trabalho, este é caracterizado pela concepção dinâmica da satisfação no trabalho. De acordo com este modelo, a satisfação no trabalho é o resultado do processo de interacção entre o indivíduo e a sua situação de trabalho (Alcobia, 2001).

Posto isto, podemos verificar que existem determinantes que promovem satisfação no indivíduo e há outras determinantes que são as consequências dessa satisfação. Referindo-nos às primeiras, podemos salientar como exemplos as

características da função; o sistema de recompensas e salários; as características e constrangimentos organizacionais (como por exemplo o ambiente de trabalho, as competências para a função, a disponibilidade de tempo); o conflito trabalho-família; as variáveis demográficas (a idade, a instrução e a carreira são vistas como variáveis paradigmáticas desta relação); factores disposicionais. No entanto, existem outras determinantes que são consequências dessa satisfação, de entre as quais podemos salientar as seguintes: o desempenho profissional/productividade (há estudos que têm demonstrado que a correlação entre a produtividade e a satisfação não se tem revelado muito forte); o comportamento de cidadania organizacional (são comportamentos de apoio direccionados para os colegas de trabalho); o comportamento de fuga (está relacionado com o absentismo ou com a intenção do sujeito em mudar de função); o burnout (é uma resposta emocional à situação de trabalho, ou seja é um estado extremo de fadiga psicológica e emocional); o bem-estar físico e psicológico; a satisfação com a vida (Alcobia, 2001).

Em jeito de conclusão, podemos salientar que, alguns aspectos que podem estar na origem da in(satisfação) dos trabalhadores, podem estar relacionados com a cultura organizacional, ou seja, muitas vezes os valores dos trabalhadores não se ajustam aos da organização, daí se verificar uma desmotivação e/ou insatisfação face à organização e ao trabalho que estão a desempenhar (Lopes, 1980).

Deste modo, a satisfação ou insatisfação dos trabalhadores resulta em grande parte das condições físicas e ambientais do trabalho, assim como na enunciação dos processos de gestão, e da concepção e organização do trabalho (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000).

2.3. Auto-eficácia do Trabalhador Temporário

A Teoria da Auto-Eficácia é um conceito que foi apresentado por Albert Bandura em 1977. Este construto, embora apareça, muitas vezes, relacionado com a

promoção e protecção da saúde bem como com a prevenção e remediação de doenças, a verdade é que é um conceito transversal a todas as áreas da psicologia (Ribeiro, 1995).

A auto-eficácia é um construto que se reporta ao juízo pessoal que os indivíduos fazem acerca de si mesmos, no que diz respeito à sua capacidade de organizar e de desenvolver actividades, perante situações desconhecidas, susceptíveis de conter elementos dúbios e que podem ser fonte geradora de stress. Deste modo, a forma como o sujeito se percebe, pode influenciar de forma positiva ou negativa o comportamento, pensamento, emoções do indivíduo, a sua motivação e as suas próprias escolhas. Assim, estas crenças de auto-eficácia vão determinar o tipo e a quantidade de esforço que o sujeito vai depositar numa dada tarefa (Ribeiro, 1995).

A expectativa de auto-eficácia é, assim, o impulso, a convicção que o indivíduo tem acerca da realização, bem sucedida, de um dado comportamento, o qual irá produzir resultados (Bandura, 1977). A auto-eficácia é uma variável de extrema importância para que o sujeito tenha um controlo sobre os seus comportamentos e acções (Ribeiro, 1995).

Deste modo, a Teoria da Auto-Eficácia considera que, o facto de nós não sabermos, muitas vezes, lidar com os acontecimentos de uma forma positiva, faz com que os vejamos de uma forma temível (Myers, 1996), ou seja, as pessoas tendem a rejeitar actividades ou situações que excedam as suas capacidades, mas por outro lado, enfrentam todas aquelas perante as quais sentem que têm capacidade e competências para lidarem com as mesmas (Ribeiro, 1995).

Segundo a literatura, a auto-eficácia pode ser definida como “a confiança que o indivíduo tem da sua capacidade em executar uma tarefa específica” (Russo, 2003, p. 8). Deste modo, a forma como o indivíduo se vê a si próprio, bem como o nível de confiança que ele tem em si mesmo, depende não só de factores internos como também situacionais, como por exemplo, experiências anteriores, o tipo de feedback que é dado ao sujeito, o nível de dificuldade que é exigido ao sujeito para realizar uma dada tarefa, entre outros (Russo, 2003).

De acordo com Bandura, a auto-eficácia é preditora da persistência (Russo, 2003). Assim sendo, este autor refere-se ao conceito de auto-eficácia como um sentimento de competência e efectividade manifestado face à realização de uma dada

situação, ou seja, é o sentimento de competência de que somos capazes de desempenhar tarefas e papéis sociais correctamente (Bandura, 1983).

Igualmente, este conceito pode ser visto como um sentimento fortemente adaptativo, por outras palavras, os sujeitos que possuem um elevado nível de auto-eficácia tendem a ser mais obstinados bem como tendem a expressar menores níveis de ansiedade e depressão (Myers, 1996).

A auto-eficácia é vista, também, como sendo uma base das teorias comportamentais, uma vez que, explica o comportamento do indivíduo por meio de construtos cognitivos bem como através da influência que o meio ambiente exerce sobre o comportamento manifestado pelos sujeitos. Segundo Bandura (1977), a auto-eficácia pode ser definida como “the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes” (Biglan, 1987 p.2). Assim, as expectativas de auto-eficácia vão determinar, em parte o comportamento do indivíduo tanto ao nível da iniciação como ao nível da persistência da realização do mesmo. Logo a auto-eficácia exerce uma influência significativa nas escolhas do sujeito (Biglan, 1987).

É de todo importante salientar que os significados que atribuímos às coisas, declarações, pensamento de auto-eficácia, são formas que nos permitem prever os comportamentos verbais do sujeito perante uma dada situação específica (Biglan, 1987), ou seja, a auto-eficácia vai influenciar em grande medida as escolhas do sujeito bem como a forma como ele irá responder e persistir face às mesmas, de uma forma bem sucedida. Para tal, é necessário que os indivíduos conseguiram desenvolver determinadas competências que os ajudem a lidar com situações com que se deparem (Bandura, 1977).

Por conseguinte e ainda de acordo com o autor Bandura, os indivíduos que possuem um elevado sentimento de auto-eficácia, procuram reunir todos os seus esforços e recursos para persistir e enfrentar as situações com que se depararam, as quais, muitas vezes, dificultam o alcance da mudança que os sujeitos tanto desejam. Por outro lado, se os indivíduos possuem um baixo nível de auto-eficácia, menor é a capacidade de o sujeito enfrentar e envolver-se na situação, recorrendo às mais diversas justificações para se afastar da mesma (Myers, 1996; Ribeiro, 1995).

Remetendo um pouco este construto para questões mais laborais, nomeadamente para a área do Trabalho Temporário, podemos começar por dizer que, hoje em dia esta flexibilidade laboral, ou seja, o facto de muitas vezes os trabalhadores andarem a “saltar” de organização em organização, de posto de trabalho em posto de trabalho, tende a criar no sujeito sentimentos de insegurança bem como a capacidade de controlo da situação do trabalho, muitas vezes não se encontra nas mãos do trabalhador mas ainda, e na grande maioria, encontra-se nas mãos dos empregadores (Vickers & Parris, 2007).

Estudos têm demonstrado que os indivíduos que perdem o seu emprego ficam psicologicamente afectados, dando origem a sentimentos de tristeza, culpa e até mesmo uma percepção de falta de controlo sobre a mesma situação (Vickers & Parris, 2007).

Embora esta flexibilidade ao nível do trabalho se faça sentir cada vez mais, a verdade é que os trabalhadores devem na mesma denotar responsabilidade para adquirir novas competências e melhorar o seu desempenho, uma vez que a continuidade do seu trabalho depende, em grande medida do seu esforço e empenho na realização da sua função (Vickers & Parris, 2007).

Todo este acontecimento afecta, em grande parte, a auto-estima do sujeito, embora, ainda haja sujeitos que confiam e acreditam nas suas habilidades e competências para enfrentar as situações (Vickers & Parris, 2007).

Podemos ainda acrescentar que, quando, por vezes, os sujeitos regressam ao trabalho, muitos deles não têm o mesmo desempenho, uma vez que, existe neles uma baixa auto-confiança, bem como um certo medo de voltarem a perder o emprego (Vickers & Parris, 2007).

Em jeito de conclusão, podemos ainda salientar que, de acordo com alguns autores, como Feldman (1994, in Oliveira, 2009) consideram que, os trabalhadores temporários sofrem um tratamento mais impessoal e que envolve uma maior alienação. Tais aspectos fazem com que estes percepcionem uma maior falta de controlo bem como um sentimento de impotência face ao poder de decisão sobre a sua situação profissional. Deste modo, tais factos podem fazer com que, estes tipos de trabalhadores se sintam afastados do ambiente da organização onde estão a prestar serviços.

De acordo com o autor Rogers (1995), os trabalhadores temporários procuram, mesmo tendo em conta a sua condição, um controlo sobre o seu ambiente de trabalho. Assim, eles diligenciam um maior envolvimento, tendo como objectivo aumentar o tempo de duração do seu contrato de trabalho e quiçá elaborar um contrato com a empresa cliente (Oliveira, 2009).

Capítulo III

Método

3.1 Problemática, Objectivos e Hipóteses da Pesquisa

O grande tema abordado nesta investigação cinge-se ao tipo de vinculação estabelecido entre o trabalhador temporário e a sua entidade patronal, ou seja, a Empresa de Trabalho Temporário.

Assim sendo, e como já foi referido na parte teórica da investigação, são ainda poucos os estudos que abordam a temática do trabalho temporário bem como o que ele implica. No entanto, podemos dizer que este é visto como uma forma alternativa de trabalho, ao qual se tem recorrido cada vez mais como forma de reduzir custos em termos contratuais, ou seja, face a todas as mudanças políticas, económicas, sociais, houve uma necessidade acrescida de se gerir o mercado de trabalho de forma diferente. Deste modo, e como forma de responder às consequências que estas mudanças acarretam, as empresas têm recorrido cada vez mais, a uma nova modalidade de trabalho, o Trabalho Temporário.

Por conseguinte, o trabalho temporário é visto como uma relação jurídica triangular que se estabelece entre três elementos essenciais, sendo estes a Empresa de Trabalho Temporário, o Trabalhador Temporário e a Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário. Assim, torna-se importante analisar qual a natureza do vínculo psicológico que este tipo de trabalhadores estabelecem com a sua entidade patronal. Estudos têm revelado que, apesar deste tipo de trabalho ser caracterizado por uma relação efémera, a verdade é que, hoje em dia, este tipo de trabalhadores têm manifestado um relacionamento mais significativo com as Empresas de Trabalho Temporário, dado que, vêm nelas uma mais-valia em termos de facilidade em arranjar trabalho e ao mesmo tempo proporciona-lhes um melhoramento ao nível das suas vidas pessoais e profissionais.

Contudo, é ainda visível que, os trabalhadores temporários apresentem baixas expectativas e preocupações face ao seu futuro, devido à instabilidade laboral e financeira que está associado ao Trabalho Temporário.

Posto isto, podemos verificar que, ao nível das organizações, o Trabalho Temporário bem como o seu impacto ao nível do comportamento organizacional têm sido cada vez mais alvo de inúmeros estudos.

Por conseguinte, esta investigação apresenta como objectivo principal dar um contributo para o conhecimento de uma realidade visível, complexa, exigente e que cada vez mais se destaca nos dias que correm, que é a do Trabalho Temporário.

Assim, esta procura abordar, essencialmente, que tipo de compromisso (vinculo) organizacional é que se estabelece entre a Empresa de Trabalho Temporários e os seus Trabalhadores., em que o modelo teórico que está na base deste tema é o Modelo das Três Componentes de Meyer e Allen, dois autores que se destacam ao nível do compromisso organizacional

Assim sendo, estabelecemos como os objectivos da investigação empírica os seguintes:

- estudar a relação entre a variável compromisso organizacional, a qual é medida através da Escala de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen (1987) e as crenças de auto-eficácia dos trabalhadores temporário que é medida pela Escala de Auto-Eficácia Geral;
- estudar a relação entre as variáveis compromisso organizacional e a satisfação dos trabalhadores face ao trabalho, a qual é medida pela Escala de Satisfação Geral do Trabalho.
- analisar a relação entre as variáveis, acima mencionadas, com os factores sócio-demográficos, sobretudo o género e a idade.

Assim, e tendo em consideração os objectivos e o facto de o tema ser tão actual, deparamo-nos com a necessidade de identificar que tipo de vinculo é que os trabalhadores estabelecem com a Empresa de Trabalho Temporário, e em que medida tal aspecto influencia não só as crenças de auto-eficácia dos mesmos como também a sua satisfação face ao trabalho.

No entanto, sabemos de ante mão que, esta forma alternativa de trabalho está fortemente condicionada não só pela cultura como também pelo clima em que vivemos nos dias actuais.

No que respeita, às hipóteses estipuladas para desenvolver a investigação empírica, e as quais foram submetidas a uma análise estatística para testar a sua veracidade ou refutação, são as seguintes:

- **H1:** Espera-se que haja uma correlação positiva entre o compromisso organizacional (medida pela Escala de Compromisso organizacional de Meyer e Allen) e a satisfação do trabalhador (medida pela Escala de Satisfação Geral no Trabalho);

- **H2:** Espera-se que haja uma correlação positiva entre o compromisso organizacional e a auto-eficácia do trabalhador (medida pela Escala de Auto-Eficácia Geral);

- **H3:** Espera-se que haja uma correlação positiva entre o compromisso organizacional e a crença de eficácia perante adversidade;

- **H4:** Espera-se que os indivíduos do sexo feminino apresentem um compromisso mais significativo com a sua entidade patronal do que os indivíduos do sexo masculino;

- **H5:** Espera-se que os trabalhadores com uma idade mais jovem estabeleçam um vínculo menos forte (medido através da variável compromisso organizacional) com a entidade patronal quando comparados com os trabalhadores com mais idade;

- **H6:** Espera-se que os trabalhadores de idade mais jovem se sintam menos satisfeitos com o trabalho do que os trabalhadores com uma idade mais avançada;

- **H7:** Espera-se que os indivíduos do género masculino tenham uma maior crença de auto-eficácia do que os indivíduos do género feminino;

- **H8:** Espera-se que os sujeitos do género masculino estejam menos satisfeitos com o trabalho que desempenham do que os do género feminino.

Deste modo, e na sequência dos objectivos e hipóteses estipulados, foi desenvolvido um estudo de caso de carácter descritivo e correlacional, uma vez que, os dados foram recolhidos numa organização de recurso humanos cujo sector da actividade é o Trabalho Temporário. É descritivo porque um dos objectivos é perceber, descrever um dado fenómeno (vinculação entre os trabalhadores temporários e a empresa de trabalho temporário), é correlacional porque se pretende verificar e analisar que tipo de relação existe entre as três principais variáveis abordadas na investigação (compromisso organizacional, auto-eficácia e satisfação no trabalho).

Este mesmo estudo é quantitativo, recorrendo à metodologia de inquérito, no entanto, e tendo como objectivo complementar o estudo quantitativo, realizou-se também um pequeno estudo qualitativo, recorrendo à metodologia de entrevista semi-estruturada.

3.2. Participantes

Antes de se proceder à caracterização dos participantes do estudo, é de todo importante salientar o porquê de se ter recolhido os dados em apenas uma organização de recursos humanos localizada em Aveiro. Assim, recorreu-se a esta empresa sobretudo por razões de facilidade de acesso em termos geográficos, uma vez que, nela realizámos o estágio curricular e por razões de falta de disponibilidade temporal para recorrer a outras empresa do mesmo sector de actividade. Deste modo, esteve patente a possibilidade de um contacto mais directo com os trabalhadores mas não de todo mais fácil, uma vez que, os trabalhadores temporários são um público-alvo de difícil acesso

porque, por um lado, os mesmos se encontram a prestar serviços nas empresas utilizadoras de trabalho temporário, por outro lado, houve sujeitos que recusaram o preenchimento dos questionários, uma vez que, mencionaram não saber preencher o mesmo, devido a dificuldades de compreensão do que lhes era solicitado. É possível ainda acrescentar que este contacto mais directo com os trabalhadores permitiu que houvesse um maior controlo na recolha dos dados.

A acessibilidade aos elementos participantes tornou-se ainda mais difícil, uma vez que, foram colocados alguns entraves para a aplicação do instrumento. Queremos com isto dizer que, numa fase inicial a direcção da zona norte desta organização colocou alguns entraves, uma vez que, se mostrou receosa, pelo facto de este estudo vir de alguma forma colocar em causa a sua credibilidade. No entanto, e após um momento de reflexão face aos argumentados que lhes foram apresentados, acabou-se por se obter a autorização da mesma. No entanto, houve ainda a solicitação de se poder aplicar os questionários em mais duas agências, perante a qual a direcção de zona não se mostrou receptiva, daí o tamanho da amostra não ser muito elevado.

Face a tudo isto, a amostra foi recolhida por conveniência, a partir dos trabalhadores que se mostraram disponíveis para participar na investigação, uma vez que, o que pretendíamos era reunir um conjunto de sujeitos que nos fornecessem mais insights teóricos, ou seja, pretendíamos analisar o tipo de vinculação que se estabelece entre trabalhadores temporários e a empresa de trabalho temporário.

A aplicação do instrumento foi realizada nessa mesma organização de Recursos Humanos em Aveiro, dado que, não foi dada a possibilidade de se poder administrar o instrumento nas empresas utilizadoras de trabalho temporário, uma vez que, algumas empresas ficavam bastante distantes desta empresa de trabalho temporário e por outro lado não foi dada a autorização para dispensar os trabalhadores do seu horário de trabalho.

No entanto, e apesar desta amostra ser uma amostra por conveniência, crê-se que os dados que dela resultarem podem dar um enorme contributo ao Modelo de Meyer e Allen bem como a sua apropriação ao contexto português.

É possível ainda acrescentar que, os resultados que daqui advém devem ser somente abordados como referentes à amostra recolhida para a realização desta investigação.

Remetendo agora para caracterização da amostra, podemos começar por dizer que foram ao todo aplicados 74 questionários a indivíduos que são e foram trabalhadores da organização em causa, no entanto e por razões como: distração no preenchimento dos questionários; ajuda de terceiros no preenchimento do mesmo; preenchimento das alíneas do questionário ao acaso, foram razões suficientes que nos suscitaram a invalidação de cinco questionários, perfazendo assim uma amostra final de 69 sujeitos. Para além deste total de sujeitos, fazem também parte da amostra três membros efectivos da organização empregadora, em que dois pertencem à Agência de Aveiro e um à Agência de Matosinhos.

Apesar de a amostra não apresentar um número elevado, houve o cuidado de se recorrer a sujeitos que sejam ou foram trabalhadores da organização durante um período considerável, no mínimo um mês. A diversidade do tipo de sectores de actividade (por exemplo sector de comércio, de telecomunicações, de energias renováveis, metalomecânica, de produção e distribuição de produtos alimentares, restauração e catering, salga e secagem de produtos de seca, de cerâmica) onde estes trabalhadores se encontram ou encontraram a exercer a sua actividade pode ser vista como um indicador seguro, uma vez que, denota bem a realidade do Trabalho Temporário nos dias actuais em Portugal.

Posto isto, podemos começar por dizer que na caracterização da amostra foram incluídos não só variáveis sócio-demográficas como também profissionais.

Assim, dos sujeitos que participaram no estudo 33 (47,8%) dos respondentes são do sexo masculino e 36 (52,2%) do sexo feminino, tal como indica o quadro seguinte:

Quadro 1: Percentagens relativas e absolutas no género

	Sexo			
	Frequência	Percentagem	Percentagens Válidas	Percentagem Cumulativa
Masculino	33	47,8	47,8	47,8
Feminino	36	52,2	52,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

No que se refere às idades da amostra os dados demonstram que a amplitude das idades varia entre 18 e 52 anos, sendo a média de 29 anos de idade (DP= 7,456). Tais resultados comprovam o facto de que o trabalhador temporário continua a ser maioritariamente jovem. Estes dados podem ser melhor visualizados no quadro seguinte:

Quadro 2: Resultados das estatísticas descritivas referentes à idade

Idade		
N	Validados	69
	Média	29,13
	Mediana	28,00
	Moda	28
	Desvio Padrão	7,456
	Mínimo	18
	Máximo	52

Quanto ao estado civil, podemos verificar que, os sujeitos são maioritariamente solteiros (47,8%) e no que respeita ao nível de escolaridade verifica-se que o mesmo se centra no 3º ciclo do Ensino Básico, sobretudo o 9ºano de escolaridade (39,1%),

seguido por 34,8% no Ensino Secundário (12ºano), tal como podemos confirmar nos quadros que seguem abaixo:

Quadro3: Resultados da Distribuição do Estado Civil dos trabalhadores

Estado Civil				
	Frequência	Percentagem	Percentagens Válidas	Percentagem Cumulativa
solteiro(a)	33	47,8	47,8	47,8
casado(a)	15	21,7	21,7	69,6
Víuvo(a)	3	4,3	4,3	73,9
União de Facto	8	11,6	11,6	85,5
Divorciado(a)	8	11,6	11,6	97,1
Outro	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Quadro 4: Resultados da distribuição do nível de escolaridade na amostra

Escolaridade				
	Frequência	Percentagem	Percentagens Válidas	Percentagem Cumulativa
até 4 anos	2	2,9	2,9	2,9
até 6 anos	12	17,4	17,4	20,3
até 9 anos	27	39,1	39,1	59,4
até 12 anos	24	34,8	34,8	94,2
Bacharelato	1	1,4	1,4	95,7
Licenciatura	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Da amostra recolhida, podemos constatar que 60,9% dos respondentes são presentemente trabalhadores da organização em questão e 39,1% foram trabalhadores da mesma empresa, tal como indica o quadro a seguir:

Quadro 5: Resultados obtidos na distribuição relativamente à experiências profissional na Organização

	Trabalhador da Organização		Percentagens	Percentagem
	Frequência	Percentagem	Válidas	Cumulativa
É	42	60,9	60,9	60,9
Foi	27	39,1	39,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Duas outras questões, que foram mencionadas no questionário e que apresentam um carácter mais qualitativo, estão relacionadas com as vantagens e desvantagens do Trabalho Temporário, ou seja, foi solicitado aos participantes, que de acordo com o seu ponto de vista, mencionassem algumas aspectos positivos e negativos face a esta modalidade de trabalho. A maioria dos sujeitos mencionou como principal vantagem a facilidade em arranjar emprego (30,4%) (cf Anexo I) ou seja vêm no Trabalho Temporário uma forma de evitar o desemprego. Ainda no que respeita às vantagens, houve uma pequena percentagem de participantes que mencionou como outras vantagens o facto do pagamento dos salários ser certo; a possibilidade de diversificar as suas experiências profissionais e obter assim novos conhecimentos.

No que respeita às desvantagens podemos verificar que, a maioria dos participantes ainda percepção esta alternativa de trabalho como insegura, ou seja, vêm nela uma enorme insegurança laboral (36,2%) (cf Anexo I), uma vez que, os mesmos denotam uma enorme preocupação face ao seu futuro não só laboral mas também financeiro. Outras desvantagens que os sujeitos foram salientando são as seguintes: a diferença de regalias entre os trabalhadores temporários e os trabalhadores permanentes; o facto dos contratos de trabalho serem de curta duração.

No entanto, foi possível constatar que, alguns dos participantes não responderam a estas questões, uma vez que, não percepcionavam qualquer tipo de vantagem ou desvantagem face ao Trabalho Temporário.

Quanto aos três membros efectivos da entidade empregadora os quais também fazem parte da amostra, uma vez que uma outra finalidade deste estudo era também termos o conhecimento e a opinião dos elementos representantes da organização acerca desta temática desenvolvida, estes foram submetidos a uma entrevista semi-estruturada, na qual forneceram informações relevantes face à sua perspectiva, enquanto empregadores, ao tipo de vinculação que os trabalhadores temporários estabelecem com a sua entidade patronal em causa. Ambos três elementos são do sexo feminino, género maioritário nesta empresa de trabalho temporário, o seu grau académico é a Licenciatura em diferentes áreas do saber, ou seja, uma delas é licenciada em Psicologia e tem 29 anos, outra em Gestão de Recursos Humanos e tem 34 anos e uma outra em Secretariado e a sua idade é 27 anos. Tais aspectos, permitem-nos verificar que, os entrevistados são pessoas jovens não só em termos de idade mas também ao nível da sua presença no mercado de trabalho. Duas das entrevistadas encontram-se na agência de Aveiro e uma outra encontra-se na agência do Matosinhos.

3.3. Instrumentos Utilizados no Estudo

Para a realização deste estudo recorreu-se, em grande medida à utilização do questionário, como forma de controlar, de uma forma mais eficaz os dados recolhidos. Assim, e embora o questionário não permita recolher a informação de uma forma tão profunda como a entrevista, a verdade é que permite controlar melhor os enviesamentos, uma vez que o grau de subjectividade presente nos questionários é menor do que o presente nas entrevistas (Quivy & Campenhoudt, 1998)

Podemos ainda salientar que, o questionário é visto como um instrumento que dá uma maior garantia em termos de credibilidade dos dados recolhidos, uma vez que,

diminui o nível de constrangimento que os indivíduos possam sentir se tivessem que responder, por extenso, a determinadas perguntas (Quivy & Campenhoudt, 1998).

O recurso ao questionário tem como principal objectivo a verificação das hipóteses teóricas estipuladas bem como a análise das correlações que delas podem advir (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Posto isto, o instrumento utilizado é composto por quatro questionários de administração directa, uma vez que, estes foram dados ao sujeito para eles próprios preencherem (cf Anexo II).

3.3.1. Questionário Sócio-Demográfico

O primeiro questionário corresponde ao questionário sócio-demográfico, o qual contém um conjunto de itens de auto-reposta em que os participantes forneceram informação sobre a sua idade, género, estado civil, escolaridade, local de residência, se é ou foi trabalhador da organização em causa e ainda duas pequenas questões onde os sujeitos tiveram que dar, se assim o entenderam, a sua opinião face às vantagens e desvantagens do Trabalho Temporário.

3.3.2. Escala de Compromisso Organizacional

O segundo questionário, o qual é designado por “Escala de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen (1987)”, foi adaptado para a população portuguesa por José António Carochinho (2008, 2009). Esta procura medir o tipo de compromisso que os Trabalhadores Temporários estabelecem com a sua Empresa de Trabalho Temporário. Esta escala é composta por 3 escalas destinadas a medir 3 dimensões/componentes do compromisso preceituadas no Modelo das Três Componentes defendido pelos autores. Essas três componentes são: a componente afectiva, que mede o grau em que o sujeito se sente emocionalmente vinculado com a

organização; a componente instrumental, a qual mede o grau em que o sujeito se mantém vinculado à organização, uma vez que tem em conta os custos associados com a sua saída da mesma e a componente normativa pretende medir o grau em que o sujeito possui um sentimento de obrigação em permanecer na organização (Carochinho & Rey, 2006).

A escala é composta por 25 itens, em que 8 itens correspondem à componente afectiva, 8 itens à componente normativa e 9 itens á componente instrumental. A resposta a cada um dos itens é feita de acordo com uma escala de resposta tipo *Likert*, em que a sua pontuação varia de 1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente. No entanto, houve a necessidade de inverter a pontuação de alguns itens, como por exemplo a dos itens 4, 5, 6, 8, 12, 19, 20, 25, devido ao modo como as questões respectivas se encontram formuladas. Quanto ao valor de cada dimensão da escala, esta resulta da soma dos itens que correspondem a cada uma das escalas (Carochinho & Rey, 2006).

Como forma de se verificar se existia consonância entre os pressupostos teóricos da escala e a estrutura factorial obtida, procedeu-se a uma análise factorial dos componentes principais, com rotação varimax. Através desta foi possível verificar que, o primeiro factor (componente afectiva) explica 26,35% da variância dos resultados; o segundo factor (componente instrumental) explica 10,40% da variância dos resultados e o terceiro factor (componente normativa) explica 6,74% da variância dos resultados (Carochinho & Rey, 2006).

Ao nível da consistência interna é possível verificar que o total da escala perfaz um *Alfa de Cronbach* de 0,71, o que denota uma boa fidelidade do instrumento. No que respeita ao factor 1 verifica-se um *Alfa de Cronbach* = 0,86; em relação ao factor 2 é visível um *Alfa de Cronbach* = 0,60 e quanto ao factor 3 verifica-se um *Alfa de Cronbach* = 0,62 (Carochinho & Rey, 2006). Na investigação por nós realizada foi obtido, na escala total, um *Alfa de Cronbach* = 0,77¹.

¹ Apenas foram consideradas as escalas e sub-escalas que apresentaram, na investigação por nós realizada, um valor *Alfa de Cronbach* > 0,70.

3.3.3. Escala de Auto-Eficácia Geral

O terceiro questionário, o qual é designado por “Escala de Auto-Eficácia Geral”, foi adaptada por José Luís Pais Ribeiro (1994) e tem como objectivo medir as crenças de auto-eficácia dos trabalhadores temporários. Esta escala utilizada baseou-se na escala dos autores Sherer et al. (1982), que tem por nome “Self-Efficacy Scale”, que constitui uma medida de Auto-Eficácia Geral. A versão adaptada é composta por 15 itens e apresenta três factores, sendo eles: o primeiro factor, composto por 6 itens, denominou-se por “iniciação e persistência (IP), ou seja, este diz respeito à apreciação que o sujeito faz acerca da sua vontade para começar e para concluir a acção; o segundo factor, constituído por 5 itens, designou-se por “eficácia perante a adversidade” (EPA), e este diz respeito á vontade do sujeito para persistir numa actividade quando se depara com situações adversas; o terceiro factor, composto por 4 itens, denominou-se por “eficácia social” (ES), o qual qualifica as suas expectativas perante situações sociais. A resposta a cada um dos itens é feita de acordo com uma escala de resposta tipo *Likert*, a qual varia de 1= discordo totalmente até 7= Concordo totalmente. No entanto, houve a necessidade de inverter alguns itens, tais como os itens 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14 e 15, devido ao modo como as questões respectivas se encontram formuladas (Ribeiro, 1995).

Os três factores explicavam 57,7% da variância total. Deste modo, o primeiro explicava 37,4% da variância total, o segundo factor explicava 11,1% da variância total, em relação ao terceiro, este explicava 9,15% da variância total (Ribeiro, 1995).

No que respeita à consistência interna, podemos verificar que, a escala total apresenta um *Alfa de Cronbach* de 0,84. Quanto à consistência interna de cada factor, é possível verificar que o primeiro factor apresenta um *Alpha de Cronbach* = 0,80, o segundo factor apresenta o mesmo valor que o primeiro e no que diz respeito ao terceiro factor, este apresenta um *Afha de Cronbach* = 0,60. Tais valores vêm atribuir à escala uma boa fidelidade (Ribeiro, 1995). No trabalho empírico realizado, a escala total apresenta um *Alfa de Cronbach* = 0,80 e uma das suas dimensões (Eficácia perante a Adversidade) apresenta um *Alfa de Cronbach* = 0,78.

3.3.4. Escala de Satisfação Geral no Trabalho

Em relação ao quarto e último questionário, este foi designado por “Escala de Satisfação Geral no Trabalho”. Esta escala de Barton et al (1992) foi adaptada para a população portuguesa por Silva, Azevedo e Dias em 1994. A mesma visa medir o nível de satisfação geral dos trabalhadores temporários face ao seu trabalho. Esta versão adaptada é constituída por 5 itens e a resposta a cada deles é feita de acordo com uma escala de resposta tipo *Likert*, em que a sua pontuação varia de 1= Discordância Forte e 5= Concordância Forte. Houve a necessidade de inverter alguns itens, tais como os itens 2 e 5 devido ao modo como as questões respectivas se encontram formuladas.

Quanto á sua consistência interna, podemos verificar que esta escala obteve um *Alfa de Cronbach* de 0,71. A mesma escala obteve ainda uma média de 17,59 (DP=3,48). Deste modo, a interpretação das pontuações obtidas é realizada no sentido da satisfação, por outras palavras, quanto maior for a pontuação obtida maior também será o grau de satisfação dos sujeitos (Tucker & Knowles, 2008; Arede, 2008). Na investigação empírica realizada, a escala total obteve um *Alfa de Cronbach* = 0,79.

3.3.5. Entrevista Semi-Estruturada

Quanto ao pequeno estudo qualitativo que foi realizado como forma de complementar o estudo quantitativo, recorreu-se à aplicação de uma entrevista semi-estruturada aos três representantes da entidade empregadora. Assim, e antes de mais, a entrevista é definida, de acordo com o autor Tavares (apud Cunha, 2000 cit in Schürhaus, 2007, p.18) como “um conjunto de técnicas de investigação, de tempo delimitado, dirigido por um entrevistador, que utiliza conhecimentos psicológicos”. Já o autor Fernández-Ballesteros (1992 cit in Casaly & Sierra, 1997, p. 273) define entrevista como sendo “un tipo de mensaje verbal que un sujeto emite sobre cualquier tipo de manifestación própria”. Podemos ainda acrescentar que, a entrevista reúne um conjunto de características, como por exemplo: i) adapta-se a qualquer contexto; ii)

pode apresentar diferentes tipos de estrutura; iii) a participação pessoal do entrevistador é fundamental; iv) permite ter em consideração o comportamento não-verbal; v) é também uma técnica de utilização longitudinal, uma vez que, se pode aplicar em qualquer momento do processo de avaliação realizada pelo avaliador (Casaly & Sierra, 1997).

É necessário que esta seja cuidadosamente preparada, ou seja não deve ser improvisada, logo, é importante que haja linhas orientadoras tais como os objectivos específicos da entrevista, técnicas através das quais consigamos atingir o objectivo; tentar obter o maior número de informações credíveis acerca de uma dada temática. Tais aspectos são importantes porque toda e qualquer entrevista tem um propósito (Casaly & Sierra, 1997).

Deste modo, existem, essencialmente três tipos de entrevistas: a entrevista estruturada, a semi-estruturada e a não-estruturada. No que respeita ao primeiro tipo de entrevista, podemos dizer que o entrevistador planeia as questões e formula um guião de entrevista bastante estruturado. Considera-se que, este tipo de entrevista é visto como uma mais-valia na contratação de trabalhadores. No que se refere ao segundo tipo de entrevista, esta é assim designada quando há aspectos definidos mas ao mesmo tempo à margem de manobra para que o entrevistador possa colocar outras questões. No que se refere ao último tipo de entrevista, podemos dizer que, é dada ao entrevistador uma total liberdade para colocar as questões face a assuntos que lhe pareçam pertinentes (Casaly & Sierra, 1997), ou seja, é um tipo de entrevista que não segue nenhum padrão de perguntas, logo, as perguntas vão surgindo durante a conversação entre o entrevistado e o entrevistador. Assim, o entrevistador pode dirigir a entrevista de acordo com os seus objectivos (Santos, 2007).

Face a tudo isto, é possível dizer que, o objectivo da aplicação da entrevista semi-estruturada foi, essencialmente, para recolher, por um lado, um conjunto de informações precisas que permitissem uma melhor compreensão acerca do que é, como funciona e quais os pontos fortes e fracos do Trabalho Temporário, bem como perceber que tipo de relação é que os trabalhadores temporários estabelecem com a sua entidade patronal (Empresa de Trabalho Temporário) e ainda perceber de que forma é que o tipo

de vínculo pode influenciar as crenças de auto-eficácia dos trabalhadores temporários e a sua satisfação face ao trabalho que exercem.

Assim, esta entrevista é composta por sete questões que, de alguma forma, iam ao encontro dos construtos que foram avaliados através dos questionários aplicados aos trabalhadores temporários. As mesmas apelavam à opinião dos três representantes face aos construtos que se pretendiam estudar com esta investigação.

3.4. Procedimentos

Para a realização desta investigação foi essencial planificar um conjunto de procedimentos que serão descritos a seguir.

Numa primeira fase começou-se por realizar uma exaustiva pesquisa bibliográfica a mais recente possível, para que fosse possível uma maior e melhor compreensão do tema em estudo. Para além das pesquisas feitas em torno dos estudos que já haviam sido realizados acerca do Trabalho Temporário e do tipo de vinculação que os trabalhadores temporários estabelecem com a empresa de trabalho temporário, foi realizada também uma pesquisa de instrumentos adaptados para a população portuguesa que permitissem medir os construtos em causa (vinculação, auto-eficácia e satisfação no trabalho). Depois de encontrados e analisados esses mesmos instrumentos, procedeu-se entre o mês de Novembro e Dezembro, aos pedidos de autorização aos autores das escalas. Estes pedidos foram realizados via internet, ou seja, foi-lhes enviado um e-mail, com a devida explicação acerca do tema da investigação e o que a mesma implicava. Durante os mesmos meses, foi dada a autorização por partes dos autores para a utilização dos instrumentos.

No mês de Janeiro foi feito um pedido de autorização à Direcção de Zona Norte da empresa, para a aplicação dos instrumentos aos trabalhadores temporários na própria empresa. Face a este pedido foi demonstrada alguma não receptividade, uma vez que a empresa receou que tal investigação coloca-se, de alguma forma, em causa a sua credibilidade. No entanto e após várias tentativas e análise dos fundamentos que lhes

foram dados a conhecer, a empresa decidiu dar autorização para a aplicação dos instrumentos.

Deste modo, a aplicação dos questionários aos trabalhadores teve início no mês de Fevereiro de 2010 até ao mês de Abril do mesmo ano. Estes mesmos questionários foram entregues pessoalmente aos trabalhadores, os quais foram preenchidos na organização. Ao mesmo tempo foi-lhes garantido a confidencialidade da informação justificada pelo facto da sua utilização ser para fins de investigação.

Os trabalhadores temporários responderam aos questionários individualmente, em que o tempo médio de resposta foi entre 15 a 20 minutos.

Ao todo foram aplicados 74 questionários, no entanto cinco dos mesmos foram invalidados. A taxa de adesão podia ter sido maior, contudo, tal não foi possível, uma vez que, surgiram dificuldades em contactar alguns trabalhadores da empresa por um lado devido à sua falta de disponibilidade para se deslocarem à agência e por outro lado, o receio que alguns sujeitos mostraram face ao preenchimento dos questionários. Outra dificuldade que surgiu foi a não adesão por parte das empresas utilizadoras, uma vez que teriam que dispensar, durante um período de tempo, os trabalhadores da sua hora de trabalho.

Finda a recolha dos questionários, os mesmos foram numerados e de seguida foram introduzidos numa base de análise de dados, a qual se designa *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versão 17.0. Os testes utilizados foram o teste da normalidade (K-S) para verificar a normalidade da distribuição das variáveis e o teste *t-student* (teste paramétrico para duas médias), uma vez que se tratam de variáveis que seguem a distribuição normal.

Quanto às entrevistas, estas foram aplicadas entre o final do mês de Abril e o início do mês de Maio de 2010. Assim, ao elemento da Agência de Matosinhos, o guião da entrevista foi enviado, no 1 de Abril por e-mail, dada à falta de disponibilidade temporal para nos deslocarmos até à agência onde ele se encontrava. A sua recepção teve lugar no 28 de Abril, também ela enviada através de e-mail. Quanto à aplicação das entrevistas aos elementos da Agência de Aveiro, estas foram aplicadas pessoalmente nessa mesma agência devido à facilidade de acesso ao contexto. Ambas as entrevistas

foram aplicadas individualmente, tendo sido uma delas aplicada no dia 30 de Abril de 2010 e uma outra no dia 5 de Maio do mesmo ano. Após a aplicação das entrevistas, foi realizada a sua análise de conteúdo, para que a informação obtida nos instrumentos aplicados aos trabalhadores temporários e nas entrevistas possa ser confrontada e discutida com os estudos encontrados.

Capitulo IV

Resultados

Neste capítulo procurou-se dar a conhecer os resultados obtidos na investigação empírica, para que numa fase posterior os mesmos possam ser confrontados com os dados recolhidos na revisão bibliográfica. Assim, o que se pretende é que seja possível fazer uma análise interpretativa dos resultados obtidos para que sobressaia com clareza o que se pretende medir neste estudo.

Deste modo, procurou-se numa fase inicial, proceder-se à análise da distribuição da amostra, considerando as pontuações totais em cada uma das escalas empregues e respectivas dimensões, uma vez que, este é um requisito essencial para a aplicação de testes paramétricos. Usou-se o teste Kolmogorov-Smirnov que permite verificar o ajustamento à normalidade de uma variável de nível ordinal ou superior (Martinez & Ferreira, 2008), como podemos ver no quadro que se segue:

Quadro: 6 Análise da distribuição da amostra

Teste da Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estatística	gl	Sig.
ECTotal	,568	69	,200*
Compromisso Afetivo	,856	69	,067
Compromisso Instrumental	,381	69	,200*
Compromisso Normativo	,791	69	,200
EAEtotal	,741	69	,200*
Iniciação e persistência	,694	69	,200*
Eficácia Perante a Adversidade	1,811	69	,000
Eficácia Social	,925	69	,034
ESGTtotal	,877	69	,054

Foram encontrados valores não significativos ($p > 0,05$) no teste K-S para a pontuação das variáveis ECtotal, Compromisso Afectivos, Compromisso Instrumental, Compromisso Normativo, EAEtotal e da Iniciação e Persistência, não sendo rejeitada a hipótese nula de normalidade para estas variáveis. Os pressupostos de normalidade para as restantes variáveis, que é a Eficácia perante a Adversidade e a Eficácia Social, são violados, utilizando-se estatísticas não-paramétricas nestes casos.

A mesma análise da distribuição da amostra pode ser ilustrada através de gráficos (cf Anexo III)

4.1 Análise da relação do compromisso com a satisfação e com a auto-eficácia entre variáveis

De seguida procurámos averiguar a existência de possíveis relações entre as variáveis consideradas neste estudo.

Com este objectivo construímos os gráficos de dispersão (cf anexo IV) que possibilitam uma observação inicial da relação entre as variáveis. A observação gráfica das relações foi complementada pelo cálculo do coeficiente de correlação de Pearson e de Spearman.

i) H1: Espera-se que haja uma correlação positiva entre o Compromisso Organizacional e a Satisfação dos trabalhadores.

Quadro 7: Resultados obtidos da correlação entre ECTotal e ESGTotal

Correlação

		ECTotal	ESGTotal
ECTotal	Correlação de Pearson	1	,440**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
ESGTotal	Correlação de Pearson	,440**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

** . A Correlação é significativa num nível de 0,01 (2-tailed).

Assim, e tendo em consideração o quadro acima mencionado, podemos verificar que foi encontrada uma correlação significativa entre a pontuação da Escala de Compromisso Organizacional e a pontuação da Escala de Satisfação Geral no Trabalho ($r = 0,440$, $n = 69$, $p < 0,01$). Para uma apreciação mais cuidada da correlação calculou-se o coeficiente quando elevado ao quadrado dá-nos o coeficiente de determinação, o qual traduz a proporção da variabilidade de uma variável que é explicada por outra (Martinez & Ferreira, 2008). Para a correlação em apreço, o $R^2 = 0,193$, o que significa que o compromisso organizacional medido pela Escala de Compromisso Organizacional explica 19,3% da variância da satisfação do trabalhador medida pela Escala de Satisfação Geral no Trabalho, restando ainda 80,7 por explica.

i) H2: Espera-se que haja uma correlação positiva entre o Compromisso Organizacional a Auto-Eficácia do Trabalhador.

Quadro 8: Resultados obtidos na correlação entre ECTotal e EAETotal

Correlação

		ECTotal	EAETotal
ECTotal	Correlação de Pearson	1	,272*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	69	69
EAETotal	Correlação de Pearson	,272*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	69	69

*. A Correlação é significativa num nível de 0,05 (2-tailed).

Através da efectuação da análise do quadro acima ilustrado, podemos salientar que foi encontrada uma correlação significativa embora fraca entre a pontuação da Escala de Compromisso Organizacional e a pontuação da Escala de Auto-Eficácia Geral ($r = 0,272$, $n = 69$, $p < 0,05$). Assim, e como forma de se efectuar uma análise mais cuidadosa calculou-se, de igual modo, o coeficiente que quando elevado ao quadrado nos dá o coeficiente de determinação, o qual traduz a proporção da variabilidade de uma variável que é explicada por outra (Martinez & Ferreira, 2008). Deste modo, e para a correlação em causa, o $R^2 = 0,074$, o que significa que o compromisso organizacional medido pela Escala de Compromisso Organizacional explica 7,4% da variância da auto-eficácia do trabalhador medida pela Escala de Auto-Eficácia Geral, ficando ainda, 92,6 por explicar.

ii) H3: Espera-se que haja uma correlação positiva entre o Compromisso Organizacional e a crença de Eficácia perante Adversidade.

Quadro9: Resultados obtidos na correlação entre ECTotal e a Eficácia perante a Adversidade

Correlações				
			ECTotal	Eficácia Perante a Adversidade
Spearman's rho	ECTotal	Coeficiente de Correlação	1,000	,262*
		Sig. (2-tailed)	.	,030
		N	69	69
	Eficácia Perante a Adversidade	Coeficiente de Correlação	,262*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,030	.
		N	69	69

*. A Correlação é significativa no nível de 0,05 (2-tailed)

O quadro acima mencionado, mostra-nos que foi encontrada uma correlação significativa embora não muito forte entre a pontuação da Escala de Compromisso Organizacional e a pontuação da dimensão referente à Eficácia perante a Adversidade ($r = 0.262$, $n = 69$, $p < 0,05$). Assim sendo, calculou-se ainda o coeficiente que quando é elevado ao quadrado nos dá o coeficiente de determinação. Posto isto, e para a correlação enunciada, o $R^2 = 0,069$, o qual significa que o compromisso organizacional medido pela Escala de Compromisso Organizacional explica 6,9% da variância da crença de Eficácia perante a Adversidade, ficando 93,1 por explicar.

4.2 Análise do compromisso, satisfação e auto-eficácia em função de algumas variáveis sócio-demográficas

De seguida, pretendemos verificar como é que as variáveis Compromisso Organizacional, Auto-Eficácia e Satisfação se reflectem nos dois tipos de género (masculino e feminino) e nos dois grupos de idade. Deste modo, optámos por recorrer ao *Teste t-student* para a comparação de duas médias (cf Anexo V).

H4: Espera-se que os indivíduos do sexo feminino apresentem um compromisso mais significativo com a sua entidade patronal do que os indivíduos do sexo masculino.

Quadro 10: Resultados das estatísticas descritivas referentes à Escala de Compromisso Organizacional em relação ao género

Grupos Estatísticos				
Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão das Médias
ECTotal Masculino	33	108,39	17,324	3,016
Feminino	36	112,67	13,491	2,248

A estatística descritiva mostra-nos que a pontuação média em Compromisso Organizacional é de 108,39 para os homens e 112,67 para as mulheres.

Relativamente à comparação entre os dois grupos o teste de Levene permite-nos verificar a homogeneidade das variâncias, um dos requisitos dos testes paramétricos. Neste caso, o resultado obtido no teste de Levene não atinge um valor significativo ($p=0,249$), pelo que é possível assumir a homogeneidade de variâncias (variâncias iguais assumidas).

Para este teste *t-student*, a hipótese nula é a de que as médias das pontuações dos sujeitos do sexo masculino e feminino, em Compromisso Organizacional, são semelhantes, sendo a hipótese alternativa a de que as médias das pontuações dos sujeitos do sexo masculino e feminino, em compromisso organizacional, são diferentes. O valor teste *t-student* é de -1,148, com 67 graus de liberdade. A significância é de 0,255, o que quer dizer que aceitamos a hipótese nula, isto é não existe evidência estatística, para afirmar que as pontuações dos sujeitos do sexo masculino e feminino, são significativamente diferentes, considerando $M_M = 108,39$ ($DP_M = 17,324$), $M_F = 112,67$ ($DP_F = 13,491$), $t(67) = -1,148$, p ns (o valor de t , para 67 graus de liberdade (graus de liberdade, gl) é igual a -1.148, sendo o valor de p não significativo).

H5: Espera-se que os trabalhadores com uma idade mais jovem estabeleçam um vínculo menos forte com a entidade patronal quando comparados com os trabalhadores de mais idade.

Quadro11: Resultados das estatísticas descritivas referentes à Escala de Compromisso Organizacional em relação à idade.

Grupos Estatísticos					
	idade2	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão das Médias
ECTotal	18-30	44	109,64	15,994	2,411
	31-52	25	112,36	14,677	2,935

No que respeita às estatísticas descritivas, podemos verificar que a pontuação média em Compromisso Organizacional é de 109,64 para indivíduos com idade compreendida entre os 18-30 e de 112,36 para os indivíduos com idade compreendida entre os 31-52.

Deste modo, recorreu-se ao teste de Levene para medir a homogeneidade das variâncias. Neste caso concreto, o resultado adquirido neste mesmo teste não atinge um valor significativo ($p = 0,643$), o que se torna possível assumir a homogeneidade de variâncias (variâncias iguais assumidas).

Assim, para este teste *t-student*, a hipótese nula é a de que as médias das pontuações dos indivíduos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, em Compromisso Organizacional, são semelhantes, em que a hipótese alternativa a de que as médias das pontuações dos indivíduos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, em Compromisso Organizacional, são diferentes.

Podemos ainda acrescentar que o valor do teste *t-student* é de $-0,700$, com 67 graus de liberdade. A significância é de $0,486$, o que quer dizer que aceitamos a hipótese nula, ou seja, não existe evidência estatística, para afirmar que as pontuações dos sujeitos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, são significativamente diferentes, considerando $M_{18-30} = 109,64$ ($DP_{18-30} = 15,994$), $M_{31-52} = 112,36$ ($DP_{31-52} = 14,677$), $t(67) = -0,700$, p ns.

H6: Espera-se que os trabalhadores de idade mais jovem se sintam menos satisfeitos com o trabalho do que os trabalhadores com uma idade mais avançada.

Quadro 12: Resultados das estatísticas descritivas referentes à Escala de Satisfação Geral no Trabalho em relação à idade.

Grupos Estatísticos					
	idade2	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão das Médias
ESGTtotal	18-30	44	18,75	3,889	,586
	31-52	25	19,60	4,021	,804

Em relação às estatísticas descritivas, podemos verificar que a pontuação média em Satisfação Geral no Trabalho é de 18,75 para sujeitos com idade compreendida entre os 18-30 e de 19,60 para os sujeitos com idade compreendida entre os 31-52.

Face a isto, recorreu-se mais uma vez ao teste de Levene para medir a homogeneidade das variâncias. Neste caso, o valor obtido no teste não atinge um valor significativo ($p = 0,893$), o que torna possível assumir a homogeneidade de variâncias (variâncias iguais assumidas).

Igualmente, para este teste *t-student*, a hipótese nula é a de que as médias das pontuações dos sujeitos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, em Satisfação Geral no Trabalho, são semelhantes, em que a hipótese alternativa a de que as médias das pontuações dos indivíduos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, em Satisfação Geral no Trabalho, são diferentes.

É possível ainda dizer que o valor do teste *t-student* é de - 0,862, com 67 graus de liberdade. A significância é de 0,392, o que significa que aceitamos a hipótese nula, isto é, não existe evidência estatística, para afirmar que as pontuações dos sujeitos com idades compreendidas entre os 18-30 e os 31-52, são significativamente diferentes, considerando a $M_{18-30} = 18,75$ ($DP_{18-30} = 3,889$), $M_{31-52} = 19,60$ ($DP_{31-52} = 3,804$), $t(67) = - 0,862$, p ns.

H7: Espera-se que os indivíduos do género masculino tenham uma maior crença de auto-eficácia do que os indivíduos do género feminino.

Quadro 13: Resultados das estatísticas descritivas referentes à Escala de Auto-Eficácia geral em relação ao género

Grupos Estatísticos					
	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão das Médias
EAEtotal	Masculino	33	87,76	10,943	1,905
	Feminino	36	85,31	11,865	1,978

A estatística descritiva mostra-nos que a pontuação média em Auto-Eficácia Geral é de 87,76 para os homens e de 85,31 para as mulheres.

Deste modo, o teste de Levene permite-nos medir a homogeneidade das variâncias. Neste caso, o resultado obtido no teste de Levene não atingiu um valor significativo ($p = 0,452$), o que torna possível assumir a homogeneidade de variâncias (variâncias iguais assumidas).

Do mesmo modo, para o teste *t-student*, a hipótese nula é a de que as médias das pontuações dos sujeitos do género masculino e do género feminino, em Auto-Eficácia Geral, são semelhantes, em que a hipótese alternativa a de que as médias das pontuações dos sujeitos do género masculino e do género feminino, em Auto-Eficácia Gera, são desiguais.

Podemos ainda acrescentar que o valor do teste *t-student* é de 0,890, com 67 graus de liberdade. A significância é de 0,377, o que quer dizer que aceitamos a hipótese nula, uma vez que, não existe evidência estatística, para afirmar que as pontuações dos sujeitos do género masculino e do género feminino, são significativamente diferentes, considerando a $M_M = 87,76$ ($DP_M = 10,943$), $M_F = 85,31$ ($DP_F = 11,865$), $t(67) = 0,890$ *p* ns.

H8: Espera-se que os indivíduos do género masculino estejam menos satisfeitos com o trabalho que desempenham do que os indivíduos do género feminino.

Quadro 14: Resultados das estatísticas descritivas referentes à Escala de satisfação Geral no Trabalho em relação ao género.

Grupo Estatístico					
	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão das Médias
ESGTtotal	Masculino	33	17,97	3,965	,690
	Feminino	36	20,06	3,672	,612

Através da estatística descritiva, podemos verificar que a pontuação média em Satisfação Geral no Trabalho é de 17,97 para os homens e de 20,06 para as mulheres.

Assim sendo, para verificar que se as variâncias eram homogêneas, recorremos ao teste de Levene. Neste caso em concreto, o valor obtido no teste de Levene não atingiu um valor significativo ($p = 0,716$), o torna possível assumir a homogeneidade de variâncias (variâncias iguais assumidas).

Posto isto, para o teste *t-student*, a hipótese nula é a de que a média das pontuações dos indivíduos do género masculino e do género feminino, em Satisfação Geral no Trabalho, são semelhantes, em que a hipótese alternativa a de que as médias das pontuações dos sujeitos do género masculino e do género feminino, em Satisfação Geral no Trabalho, são desiguais.

É salientar ainda que o resultado do teste *t-student* é de -2,269, com 67 graus de liberdade. A significância é de 0,716, o que significa que aceitamos a hipótese nula, isto é, não existe evidência estatística, para afirmar que as pontuações dos indivíduos do género masculino e do género feminino, são significativamente diferentes, considerando a $M_M = 17,97$ ($DP_M = 3,965$), $M_F = 20,06$ ($DP_F = 3,672$), $t(67) = -2,269$, p ns.

4.3 Análise das Entrevistas

Neste sub-tópico procurou-se dar alguma ênfase à informação obtida nas três entrevistas realizadas aos três membros efectivos da organização de recursos humanos (cf Anexo VI). Deste modo, é possível verificar que, e fazendo uma apreciação geral ambos apresentam respostas semelhantes, ou seja, apesar de serem de áreas de saber diferentes apresentam pontos de vistas idênticos.

Assim, podemos dizer que, hoje em dia, ambos vêem o trabalho temporário como uma mais-valia, uma vez que apresenta como vantagens a sua flexibilidade contratual, daí a sua pertinência nos dias que correm.

Aproximando o ponto de vista deste três elementos às variáveis que foram medidas através dos questionários já mencionados e os quais foram aplicados aos

trabalhadores temporários, é possível verificar que no respeito à variável Compromisso Organizacional, ambos consideram que este tipo de vínculo é em grande medida uma relação efémera, uma vez que, o tempo que podem estar com a empresa de trabalho temporário pode ser efectivamente curta, daí este tipo de vínculo varia de individuo para individuo. No entanto, consideram que este pode ser bastante significativo, uma vez que, a ETT garante os direitos dos trabalhadores e fornece aos trabalhadores as informações e o apoio necessário para a integração do mesmo.

No que respeita, aos níveis de auto-eficácia deste tipo de trabalhadores, os três entrevistados consideram que estes níveis diferem de caso para caso e que os mesmos podem ser influenciados não só pelo tempo de duração do contrato como também pelo trabalho em si, ou seja, se o trabalho é ou não desconhecido ao trabalhador, as condições de integração, acolhimento do colaborador.

Por conseguinte e face à variável Satisfação, podemos verificar que, as opiniões continuam a ser semelhantes. Assim, ambos consideram que os níveis de satisfação dos trabalhadores dependem em grande medida do tempo do contrato bem como do tipo de actividade que vão desempenhar nas empresas utilizadoras de trabalho temporário, ou seja, se os trabalhadores forem contratados por um período alargado de tempo os seus níveis de satisfação podem ser mais elevados do que se for uma situação pontual. No entanto uma das entrevistadas chama a atenção para o facto de haver sujeitos que ficam satisfeitos mesmo perante situações pontuais.

De um modo geral, as apreciações foram positivas na medida em que foi possível apresentar o ponto de vista dos empregadores face ao que se pretende estudar nesta investigação.

Capítulo V

Discussão

Os Resultados obtidos na investigação empírica permitem-nos apresentar algumas considerações que nos dão a conhecer em parte a realidade desta forma alternativa de trabalho bem como a natureza do vínculo existente entre os Trabalhadores Temporários e as Empresas de Trabalho Temporário.

Deste modo, um dos principais motivos deste estudo foi perceber e verificar que tipo de vinculação é que os trabalhadores temporários estabelecem com a sua entidade empregadora (ETT) e de que forma tal aspecto influencia os seus níveis de auto-eficácia bem como a sua satisfação face ao trabalho. Face a este aspecto é possível verificar que os resultados obtidos mostram-nos que existe uma correlação positiva embora não muito forte entre estas três variáveis, o que indica que quanto mais significativo for o vínculo que o trabalhador estabelece com a sua entidade patronal maior também serão os seus níveis de auto-eficácia e de satisfação face ao trabalho.

Na literatura não foram encontrados, até ao momento, estudos significativos que revelassem o tipo de relação que possa existir entre o Compromisso Organizacional, a Auto-Eficácia e a Satisfação no Trabalho e de que forma ambos se podem influenciar. No entanto foram encontrados estudos que nos mostraram, de forma isolada, como este tipo de variáveis se manifesta nos trabalhadores face à sua entidade empregadora.

Face a isto, é possível verificar que há alguns estudos que vão ao encontro dos resultados obtidos, uma vez que, têm revelado que se os trabalhadores tiverem como intenção estabelecer um vínculo positivo e /ou se tiverem um elevado grau de compromisso com a sua entidade patronal a tendência é para que haja um aumento dos comportamentos de cidadania, inovação, empenhamento (Tavares, 2001; Naves & Coleta, 2003). No entanto também existem estudos que demonstram o contrário, ou seja, como a duração da relação neste tipo de trabalho é por vezes curta, o tipo de vinculação que os trabalhadores possam vir a estabelecer com a sua entidade empregadora depende, em grande medida, dos benefícios, sobretudo, económicos que eles possam retirar dessa relação (Chambel & Castanheira, 2005), ou seja, se os trabalhadores vêem, mesmo estando nesta condição de trabalhador temporário, que podem obter benefícios, como por exemplo, progressão na carreira, aumento de salários, formações a tendência é para que haja um vínculo mais significativo, intensificando,

assim, os seus esforços e vontade em permanecer na empresa. No entanto o contrário também se verifica (Aselage & Eisenberger, 2003).

Tal aspecto é também verificado no que o Modelo das Três Componentes de Meyer e Allen defende. Este modelo apesar de considerar que possa existir uma correlação positiva entre o Compromisso Organizacional, sobretudo, a componente afectiva, com a satisfação no trabalho, elas são vistas como distintas Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

Para além disso, os dados que se obtiveram dos participantes denotam que o ingresso neste tipo de mercado de trabalho, não é tanto vista como uma decisão intencional mas sim sobretudo um acto involuntário devido à falta de oportunidade no mercado de trabalho actual. Assim, grande parte dos participantes vêm no Trabalho Temporário uma forma de conseguirem arranjar um trabalho mais facilmente, evitando assim estarem no desemprego, mesmo que seja uma situação temporária.

Por conseguinte e tendo em conta as hipóteses enunciadas na investigação empírica, podemos verificar que, e no que respeita à primeira hipótese, existe uma correlação significativa entre o Compromisso Organizacional e a Satisfação do trabalhador face ao trabalho, ou seja, o tipo de vínculo que o trabalhador vai estabelecer com a sua entidade patronal vai influenciar em parte a sua satisfação face ao trabalho que vai desempenhar e vice-versa. Logo, se os trabalhadores estabelecerem uma relação mais sócio-afectiva com a entidade patronal e se os mesmos se encontrarem satisfeitos com o trabalho a sua vontade em permanecer na organização de uma forma mais intencional também é maior. Assim, concordamos com os autores Gomes, Caetano, Keating & Cunha (2000) e o autor Pereira (1999) quando os mesmos concluem que quando o trabalhador está satisfeito com o seu posto de trabalho e com a própria organização a probabilidade de ser mais produtivo é maior. Logo ter um emprego é muitas vezes sinónimo de satisfação das necessidades básicas e de segurança dos sujeitos.

No que respeita à segunda hipótese, salientamos que os valores obtidos denotam haver também uma correlação positiva, embora fraca, entre o Compromisso Organizacional e níveis de auto-eficácia, isto é, podemos concluir que a ligação

psicológica que o trabalhador vai estabelecer com a entidade empregadora pode influenciar embora não de forma muito significativa a capacidade de domínio de certas situações por parte do trabalhador. Tal aspecto, leva-nos a fazer a ponte para a terceira hipótese a qual procura estabelecer uma relação entre o Compromisso Organizacional e os níveis de eficácia perante a adversidade. Os resultados obtidos indicam que existe uma relação positiva entre estas duas variáveis. Tais resultados permitem-nos verificar que, se os trabalhadores procuram estabelecer um vínculo sócio-afectivo com a entidade empregadora também a sua capacidade de lidar e dominar situações mais adversas é maior. Os estudos encontrados na literatura contrapõem um pouco os resultados obtidos no trabalho empírico realizado, ou seja, os mesmos indicam que, como o trabalho temporário é visto como algo como o próprio nome indica temporário, muitas vezes instala-se nos trabalhadores um sentimento de insegurança, de incerteza face ao seu trabalho e ainda nos deparamos com uma baixa capacidade de controlo da situação do trabalho, uma vez que, não sabem se a sua predominância na empresa vai ser de curta ou longa duração, dado que tudo depende das necessidades das empresas utilizadoras e do bom ou mau desempenho dos trabalhadores. Outros estudos têm ainda revelado que perante situações de adversidade como perda do trabalho, geram no sujeito sentimentos de tristeza, de culpa, o que faz com que percam o controlo sobre essas situações (Vickers & Parris, 2007). No entanto, e de acordo com os mesmos autores, estudos revelam que ainda há sujeitos, que sabendo que estão perante um trabalho temporário, continuam a empenhar-se, e dedicar-se, porque acreditam que a permanência na empresa depende, em grande parte, do seu esforço e desempenho.

No que concerne às restantes hipóteses (H4; H5; H6; H7 e H8) não foi possível encontrar estudos que nos permitissem dar a conhecer a existência ou não de diferenças estatisticamente significativas no que respeita ao género e à idade estando na condição de trabalhador temporário. Assim, o que se pretendeu analisar com a enunciação destas hipóteses foi o facto de percebermos se havia ou não diferenças entre sujeitos de género diferentes bem como de idades mais jovens e mais avançadas no que respeita ao tipo de vínculo que estabelecem com a entidade empregadora, aos níveis de satisfação face ao trabalho e ainda face aos níveis de crença de auto-eficácia. No entanto, não podemos

deixar cair em esquecimento que cada caso é um caso, ou seja, a prevalências positiva ou negativa destas variáveis nos sujeitos varia de indivíduo para indivíduo.

Deste modo, e considerando as hipóteses 4, 7 e 8 foi possível verificar que, não houve diferenças estatisticamente significativas entre o género masculino e feminino face ao tipo de vínculo que ambos estabelecem com a entidade empregadora, face aos níveis de satisfação com o trabalho e até mesmo face aos níveis de auto-eficácia. Por outras palavras, tanto o homem como a mulher procuram estabelecer uma relação sócio-afectiva com a sua entidade patronal; apresentam níveis idênticos no que respeita à sua capacidade de controlar uma determinada situação e ainda parece não haver diferenças no que diz respeito aos níveis de satisfação face ao trabalho. Tais aspectos, podem-nos levar a concluir que os trabalhadores procuram estabelecer uma relação significativa com a organização, uma vez que, e tal como os próprios mencionam nas vantagens e desvantagens face ao trabalho temporário, vêem no trabalho temporário uma forma alternativa de não estar no desemprego, mesmo que a situação seja temporária, ou seja, tendo em conta a realidade presente, este tipo de sujeitos vêem nesta forma alternativa de trabalho uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho e quiçá, ela mesmo se torne numa situação mais estável futuramente, nem que para tal eles próprios tenham que fazer um esforço para aceitar os valores e objectivos da organização. Assim, concordamos com os autores Naves & Coleta (2003) e Tavares (2001) quando mencionam que, quando os sujeitos percebem que a organização atende às suas necessidades, a probabilidade de eles desenvolverem uma relação mais significativa e o desejo de permanecerem na organização é maior, ou seja, as boas práticas de gestão de recursos humanos por parte das organizações apresentam uma relação positiva com esta atitude de compromisso organizacional do trabalhador temporário com a empresa de trabalho temporário, sobretudo no que diz respeito ao pagamento de salários, à equidade das recompensas, promoções, reconhecimento do seu desempenho (Gomes, Caetano, Keating & Cunha, 2000; Tamayo, s.d).

Quanto aos níveis de satisfação parece também não haver diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres, o que nos leva a concluir que a satisfação de ambos pode depender em parte das características do trabalho em si bem

como dos objectivos de cada sujeito. Assim, quanto maior for a satisfação do trabalhador maior também será o compromisso que o sujeito estabelece com a empresa. Estudos têm demonstrado que quanto maior for a satisfação do trabalhador face ao trabalho maior também será a sua vontade em ficar na organização e por conseguinte maior também será a sua produtividade, uma vez que, as condições da oferta de trabalho, o ambiente de trabalho e os benefícios que dela podem usufruir vão influenciar em parte a satisfação dos sujeitos (Pereira, 1999). Outros estudos têm demonstrado que os traços de personalidade dos indivíduos também influenciam positiva ou negativamente os níveis de satisfação (Lopes, 1980).

No que respeita aos níveis de auto-eficácia também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres, o que nos leva a concluir que ambos conseguem ter um domínio sobre as situações com que se deparam. Estudos têm demonstrado que quando os sujeitos têm como objectivo conseguir ficar durante uma período de tempo maior, apresentam uma maior capacidade para exercer um controlo sobre o trabalho, isto é ainda existem sujeitos que acreditam que possuem capacidades, habilidades, competências para enfrentar as situações mesmo até as mais temíveis (Vickers & Parris, 2007). Por outro lado, existem outros estudos que vêm contrapor os resultados obtidos. Assim, pode-se verificar que, o facto de por vezes os indivíduos andarem a mudar constantemente de trabalho e de organização, faz com que se instale neles um sentimento de insegurança, e uma diminuição da crença nas suas capacidades para controlar tais situações. Autores como Feldman (1994, in Oliveira, 2009) consideram que o trato informal que é dado ao trabalhador temporário (tratamento impessoal) faz com que este tipo de trabalhador percepcione uma maior falta de controlo sobre a sua posição em termos profissionais.

Em relação às hipóteses 5 e 6 foi, de igual modo, possível verificar que não se registaram diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos etários face ao tipo de compromisso organizacional e os níveis de satisfação. Como já foi mencionado, também não foram encontrados estudos onde tivessem sido estudadas as diferenças entre indivíduos com idade mais jovem e com idade mais avançada no que

diz respeito aos níveis de satisfação face ao trabalho e face ao tipo de vínculo que possam estabelecer com a entidade patronal.

Tendo em conta a nossa opinião pessoal e os resultados obtidos, consideramos que tanto os sujeitos de idade mais jovem ou os sujeitos com uma idade mais avançada podem estabelecer um vínculo mais ou menos significativo com a sua entidade patronal. Tal aspecto pode depender dos objectivos que o sujeito estipulou para si, da forma como a entidade patronal se relaciona com o trabalhador, das condições do trabalho. No entanto, estudos têm demonstrado que a idade exerce uma influência significativa na implicação organizacional, ou seja na forma como ele vai abordar e se vão envolver na organização e o que ela implica (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

Quanto às diferenças dos níveis de satisfação nos diferentes grupos etários, também não se verificaram diferenças estatisticamente significativas. Tais resultados talvez se devam ao facto de estes níveis de satisfação variarem de sujeito para sujeito. Se a actividade que o sujeito irá desempenhar corresponder às expectativas dele, ou seja, se as condições da oferta forem o que ele pretende também os seus níveis de satisfação bem como o seu desempenho serão mais elevados. No entanto, o contrário também se pode verificar. Os próprios estudos encontrados salientam, essencialmente, as características e condições da oferta de trabalho, o ambiente de trabalho, a boa comunicação entre o trabalhador e a própria organização como determinantes do bom relacionamento entre o trabalhador e a entidade empregadora e uma satisfação face ao trabalho que se encontra a desempenhar nas empresas utilizadoras de trabalho temporário (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

Face a todos estes aspectos é de igual modo importante e vantajoso discutir o ponto de vista dos empregadores face ao tipo de vinculação que os trabalhadores estabelecem com os empregadores bem como os seus níveis de auto-eficácia e de satisfação face ao trabalho tendo sempre em consideração a sua condição de trabalhador temporário.

No que respeita ao tipo de vínculo que se estabelece entre empregado e empregador varia de sujeito para sujeito, ou seja, muitas vezes o que pode determinar o fortalecimento do vínculo é o tempo de duração da situação de trabalho. Outros aspectos

que, segundo o empregador pode exercer uma influência positiva ou negativa no tipo de vínculo, prende-se com os benéficos que os trabalhadores temporários podem usufruir trabalhando com este tipo de empresas, como por exemplo, condições salariais, formação, progressão na carreira, possibilidade de vir a integrar-se nos quadros da empresa onde está a prestar serviços. Podemos ainda salientar a importância dada ao acompanhamento e integração dos trabalhadores na organização.

No que concerne ao ponto de vista dos empregadores face às crenças de auto-eficácia por parte do trabalhador temporário, consideram que este tipo de trabalhadores apresentam a mesma capacidade de auto-domínio, sentido de pertença que um trabalhador normal, no entanto cada caso é um caso e este tipo de capacidade pode variar de uma forma significativa tendo em conta por um lado a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora de trabalho temporário.

Em relação aos níveis de satisfação, de acordo com os empregadores, estes também variam de sujeito para sujeito, uma vez que, há sujeitos que ficam bastante satisfeitos mesmo estando perante situações pontuais, por outro lado, consideram que um vínculo de curta duração pode influenciar os níveis de satisfação, dado que os mesmos podem desenvolver expectativas muito altas, daí a necessidade de se explicar todo o processo de contratação ao trabalhador.

Deste modo, e de acordo com a literatura, é possível verificar a importância dada à capacidade das empresas de trabalho temporário de procurarem conhecer os seus próprios trabalhadores bem como as suas necessidades, uma vez que tal aspecto é fundamental para que se consiga estabelecer uma relação entre empregado e empregador (Morris & Vekker, 2001)

Podemos ainda acrescentar que o processo de socialização revela uma correlação positiva com a implicação afectiva entre ao trabalhador e a organização, dado que, o acompanhamento que as empresas de trabalho temporário dão aos trabalhadores, ajudam-nos a sentirmos mais apoiados e protegidos (Tavares, 2001). Podemos ainda acrescentar que à medida que o trabalhador vai atendendo aos desafios e objectivos que lhes são propostos, é importante que a organização reconheça o desempenho do

trabalhador e faça sentir ao mesmo que o apoia na sua vontade de quer ir mais além e de responderem às suas expectativas (Bilhim, 2006).

Por outro lado, podemos verificar que existem estudos que vêm contrapor tais aspectos, ou seja, muitas vezes existe uma relação mais económica entre o trabalhador e a organização, uma vez que, este tipo de empresas apenas dá aos seus trabalhadores recursos económicos como o salário, segurança social, seguros de acidentes e trabalho (Chambel & Castanheira, 2005).

Em jeito de conclusão, é de todo importante reforçar que os estudos existentes em torno desta temática ainda não são muito significativos. Podemos ainda acrescentar que não foram encontrados estudos que, nos facultasse informação acerca da relação entre as três variáveis estudadas nesta investigação bem como as possíveis diferenças que pudessem existir no que respeita ao género e aos diferentes grupos etários. Dai a necessidade de se fazerem futuras investigações onde fosse possível analisar estas variáveis tendo em conta outro tipo de características do sujeito como por exemplo os seus traços de personalidade, o seu auto-conceito.

Conclusões

Este capítulo marca o *terminus* deste trabalho de investigação cuja sua elaboração foi bastante gratificante. Assim podemos dizer que esta realidade tão actual do trabalho temporário bem como tudo o que ele implica foi o que nos suscitou o interesse em aprofundar este tema.

Ao longo da elaboração da investigação foi possível verificar que, hoje em dia, as relações são cada vez mais fragmentadas mais instáveis, no entanto o contexto socioeconómico actual o qual é caracterizado pela insegurança laboral e financeira pode ter implicações no que diz respeito à procura deste tipo de trabalho bem como a vontade de investir e querer ficar a trabalhar com este tipo de organizações, uma vez que os sujeitos consideram que, hoje em dia, as oportunidades de trabalho são cada vez mais escassas.

Assim e tendo em conta os resultados obtidos é possível concluir que os trabalhadores procuram estabelecer algum tipo de vínculo com a organização que os contrata, uma vez que, e tal como os trabalhadores mencionam, as empresas de trabalho temporário são uma forma de arranjar mais facilmente trabalho, de diversificar áreas de conhecimento, de ter pagamentos salariais certos e até mesmo virem a ter, futuramente, uma maior estabilidade em termos laborais.

Em termos gerais, é possível verificar que os sujeitos demonstram um vínculo significativo com a organização o qual, de alguma forma, vai exercer uma influência positiva nas crenças de auto-eficácia e de satisfação com o trabalho que desempenham ou desempenharam. Parece também não ter havido diferenças significativas entre sujeitos de géneros diferentes bem como de idades mais jovens e/ou mais avançadas no que diz respeito ao tipo de vínculo que estabelecem com a entidade empregadora, aos níveis de satisfação e de auto-eficácia. Tal aspecto, indica-nos que a forma como homem ou mulher de qualquer idade se relaciona com a entidade empregadora é semelhante, ou seja, o apego emocional, o desejo de querer permanecer na organização não é muito diferente, dado que, estes sujeitos procuram um trabalho a longo prazo e estabilidade económica. A sua satisfação e crenças de auto-eficácia também são bastante semelhantes. No entanto, é preciso ter em consideração que cada caso é um

caso, ou seja, cada pessoa tem as suas vontades, necessidades, desejos e uma forma própria de se relacionar com o outro.

Face a tudo isto, é de todo importante salientar que o número da amostra não permite que estas conclusões sejam generalizadas, uma vez que, o mesmo é reduzido, daí a necessidade de se confirmar ou não este cenário com outras amostras em que o N seja mais significativo. Abrindo, de igual modo espaço para novas pesquisas, sugere-se que se recorram a mais Empresas de Trabalho Temporário com o objectivo de se explorar mais o que ficou patente neste estudo. Também teria sido vantajoso analisar e comparar a natureza do vínculo dos trabalhadores temporários com o dos trabalhadores permanentes. Outro aspecto que será de todo interessante é relacionar o tipo de vínculo que os trabalhadores temporários estabelecem com as entidades empregadoras com outras variáveis como por exemplo o tipo de personalidade do sujeito, o seu auto-conceito.

Posto isto, é possível salientar que ao longo do estudo fomos nos deparando com algumas limitações, como por exemplo a disponibilidade temporal que nos condicionou o alargamento do N; o acesso difícil a este tipo de trabalhadores; o tempo de presença dos trabalhadores na organização ser na maioria das vezes curto.

Em jeito de conclusão, é possível enaltecer que as particularidades do trabalho temporário, como por exemplo, as especificidades de gestão deste tipo de trabalho, o facto de, na maioria das vezes, o tempo de duração do contrato ser curto, a involuntariedade de ingressar nesta forma alternativa de trabalho, muitas vezes, devido à falta de oportunidade de trabalho no mercado, podem ser vistos como factores que vão determinar de uma forma significativa o tipo de relação que os trabalhadores vão estabelecer com as Empresas de Trabalho Temporário.

Assim sendo, torna-se importante que as Empresas de Trabalho Temporário procurem conhecer os seus trabalhadores, as suas necessidades, as razões que conduzem os mesmos, de uma forma voluntária ou involuntária, a recorrerem ao trabalho temporário, as suas perspectivas, expectativas, entre outros aspectos. Deste modo, é importante e essencial que as Empresas de Trabalho Temporário acompanhem e dêem formação aos seus trabalhadores para que eles se sintam apoiados na sua missão e assim

melhore não só os laços relacionais com a organização, como também permitam aumentar os seus níveis de auto-eficácia e de satisfação face ao seu trabalho.

Referências

- Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. Capítulo 10. In Ferreira, J. M., Neves, J. & Caetano, A. (Eds). *Manual de Psicossociologia das Organizações*(p. 281-306). Lisboa: McGraw-hill,
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Arede, M. F. M. C. (2008). Percepção do clima das Escolas e Satisfação Profissional dos Professores. Dissertação elaborada para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Pedagógica. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1983). Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
- Biglan, A. (1987). A Behavior – Analytic Critique of Bandura’s self-efficacy Theory. *The Behavior Analyst*, 10(1), 1-15.
- Bilhim, J. A. F. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. 2ªEd Revista e Actualizada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Blanch, J. M. & Cantera, L. M. (2009) El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 59-70.

- Brown, B. B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Tese elaborada para a obtenção do grau de Doutor de Filosofia. Virgínia: Faculdade do Instituto Politécnico de Virgínia e da Universidade Estadual.
- Carochinho, J. A. & Rey, J. L. D. (2006). As Escalas de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen: Adaptação e Validação da Versão para Professores. In Carla Machado, Leandro Almeida, M. Adelina Gonçalves, Miguel Gonçalves, Vera Ramalho (Eds.). *Actas XI Conferência Internacional. Avaliação psicológica: formas e contextos* (p. 645-655). Braga: Psiquilibrios Edições.
- Casaly, G. B. & Sierra, J. C. (1997). *Manual de evaluación psicológica: fundamentos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Ceartil, M. (2002). O papel da Formação no Desenvolvimento de Novas Competências. In A. Caetano & J. Vala (Eds), *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas*. (325-356). Lisboa: RH Editor.
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2005). Different Temporary Work Status, Different Behaviors in Organization. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 351-367.
- Chiavenato, E. (1998). *Recursos humanos* (5ª Ed). Brasil: Editora Atlas S.A.
- Fabiano, B., Curro, F., Reverberi, A. P. & Pastorino, R. (2008). A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. *Safety Science* 46, 535–544.

- Fang, T. & MacPhail, F. (2008). Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why?. *Social Indicators Research*, 88, 51–74.
- Feldman, D. C. & Klaas, B. S. (1996). Temporary Workers: Employee Rights and Employer Responsibilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9(1), 1–21.
- Ferreira, A. I. & Matinez, L. F. (2008). *Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Fuller, S. & Vosko, L. F. (2008). Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status. *Social indicators research* 88, 31–50.
- Gomes, A. D., Caetano, A., Keating, J. & Cunha, M. P. (2000). *Organizações em Transição: Contributo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Coimbra: Imprensa da Universidade.
- Green, F. (2008). Temporary Work and Insecurity in Britain: A Problem Solved?. *Social indicators research*, 88, 147-160.
- Guerola, I. S. (2007). *Trabajo Temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores Psicosociales Intervinientes*. Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Doutor. Valência: Universidade de Valência.

- Houseman, S. N, Kalleberg, A. L. & Erickcek, G. A. (2000). The role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Relations Review*, 57(1), 105-127.
- Jenero, K. A. & Spognardi, M. A. (1995). Temporary Employment Relationships: Review of the Joint Employer Doctrine under the NLRA. *Employee Relations Law Journal*, 21(2), 127-138.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary Work and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Lopes, T. V. M. (1980). *Motivação no trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Martinez, L. F. & Pereira, A. I. (2008). *Análise de Dados com SPSS. Primeiros Passos*. Lisboa: Escolar Editora
- Medeiros, C. A. F. & Enders, W. T. (1998). Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87.
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. t. (2002). Comprometimento Organizacional e Características Pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. *Revista Electrónica de Administração*, 8(5), 1-23.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M. & Marques, G. M. (2003). Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209.

- Menegon, L. F. & Casado, T. (2006). O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. *Revista de Administração*, 41(2), 125-135.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-52.
- Mitlacher, L. W. (2007). The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems - a Comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581-606.
- Moorman, R. H. & Harland, L. K. (2002). Temporary Employees as good citizens: Factors Influencing Their OCB Performance. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 171-187.
- Morris, M. D. S. & Vekker, A. (2001). An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. *Journal of Labor Research*, XXII(2), 373-390.
- Münchhausen, G. (2008). Desenvolvimento de competências através da aprendizagem no trabalho temporário? *Revista Europeia de Formação Profissional*, 45, 55-77.
- Myers, D. G. (1996). *Social Psychology* (Cap.3). New York. :McGraw-Hill.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115-133.

Naves, E. M. R. & Coleta, M. F. D. (2003). Cultura e Comprometimento Organizacional em Empresas Hoteleiras. *Revista de Administração Contemporânea, edição especial*, 205-222.

Neto, F. (2000). *Psicologia Social* (Vol.II). Lisboa: Universidade Aberta.

Oliveira, E. A. S. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários*. Dissertação realizada para a obtenção do grau de Mestre na área da Gestão de Recursos Humanos. Minho: Universidade do Minho.

Pereira, O.G. (1999). *Fundamentos de comportamento organizacional*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Quijano, S., Navarro, J., Yepes, M., Berger, R. & Romeo, M. (2008). Human System Audit (HSA) for the analysis of human behaviour in organizations. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 92-106.

Quivy. R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva – Publicações, Lda.

Ribeiro, J. L. P. (1995). Adaptação de uma escala de avaliação da Auto-Eficácia Geral. In Lenadro S. Almeida & Iolanda S. Ribeiro (orgs.). *Avaliação Psicológica: formas e contextos* (vol. III) (pp. 163-176). Braga: APPORT, Associação dos Psicólogos Portugueses.

Rocha, R. P. (2001). Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en jalisco. *Región y Sociedad*, XIII(22), 99-129.

- Rocha, J. A. O. (2007). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. 2ªed. Lisboa: Escolar Editora.
- Russo, J. P. (2003). *A Auto-Eficácia e a persistência: Avaliação da relação e entre a auto-eficácia e a persistência em contextos desportivos*. Dissertação elaborada para a obtenção do grau de Mestre na área da Psicologia do Desporto. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Santana, V & Centeno, L. G. (2000). *Formas de trabalho: trabalho temporário; subcontratação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Santos, A. P. X. (2007). *Análise do Recrutamento e Selecção dos Estagiários da Empresa Júnior A/C*. Trabalho de conclusão de curso apresentado para a obtenção do grau de Bacharel em Administração. Gurupi: Universidade UNIRG.
- Schein, E. (1982). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Preutice-Hall
- Silva, I (2006). Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. *Revista da Fapese*, 2(2), 129-140.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review Sociology*, 23, 315-339.
- Schürhaus, C. (2007). *O uso das técnicas de avaliação psicológica nas práticas de gestão de pessoas no contexto organizacional*. Trabalho de final de curso elaborado para a obtenção do título de Psicólogo. Palhoça: Universidade do Sul de Santa Catarina.

- Tamayo, A. (s.d). Valores Organizacionais e Comprometimento Afectivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 192-213.
- Tavares, S. (2001). Vinculação dos indivíduos às organizações. Capítulo 11. In Ferreira, J. M., Neves, J. & Caetano, A. (Eds). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-hill, p. 307-333.
- Tena, G. T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones y Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.
- Tucker, P & Knowles, S. R. (2008). Review of studies that have used the Standard Shiftwork Index: Evidences for the underlying model of shiftwork and health. *Applied Ergonomics*, 39, 550-564.
- Vaz, I. F (1997). *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Lisboa: MQE.CICT.
- Vickers, M. H. & Parris, M. A. (2007). “Your Job no Longer Exists!”: From experiences of Alienation to Expectations of Resilience – a phenomenological study. *Employ Respons Rights J*, 19, 113-125. DOI: 10.1007/s10672-007-9038-y.
- Voskoo, L. F. (2008). Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness. *Social indicators research*, 88, 131-145.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support*. Dissertation submitted to the Graduate Faculty of the Katz Graduate School of Business in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Pittsburgh: University of Pittsburgh.

ANEXOS

Anexo I

Vantagens e Desvantagens do Trabalho Temporário

Anexo III

Análise da normalidade das distribuições

Anexo IV

Análise das relações entre variáveis

Anexo V

Análise da comparação das pontuações observadas nas variáveis em causa

Anexo VI
Entrevistas