

**Instituto Politécnico de Setúbal**



**Escola Superior de Ciências Empresariais**

# **O Comprometimento Organizacional dos Trabalhadores Temporários**

Alexandra C. Pereira Marques

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau  
de

**Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos**

Orientadora: Professora Doutora Célia Quintas

Setúbal, 2014

## *DEDICATÓRIA*

Este trabalho é dedicado aos meus pais.

Por tudo, desde sempre e para sempre!

## **Agradecimentos**

Este trabalho é o culminar de vários meses de desafio constante. Algumas pessoas contribuíram, direta e/ou indiretamente, para a realização deste trabalho:

Aos meus pais por tudo.

Ao César por estar sempre presente.

Aos meus professores de Mestrado na ESCE, pelos ensinamentos que me permitiram chegar até aqui.

Em especial à minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Célia Quintas, pela disponibilidade e ajuda.

Aos meus colegas de “guerra” e grupo de trabalho: Fátima Onofre, Carlos Ximenes, Isabel Vieira, Paulo Pinho e Miguel Cardoso.

Às empresas que me abriram as portas para que este trabalho se conseguisse concretizar.

Um muito obrigada pela preciosa ajuda do Prof. Rui Brites, na utilização do SPSS.

Bem-haja!

## Resumo

O objetivo da presente investigação foi analisar o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários face à empresa utilizadora e também à condição de trabalhador temporário, e perceber se as variáveis sociodemográficas idade e antiguidade influenciam os níveis de comprometimento organizacional (afetivo, normativo e calculativo) destes trabalhadores.

Para o efeito, recorreu-se ao inquérito por questionário como técnica privilegiada de recolha de informação, em duas empresas de trabalho temporário, onde foram conseguidas 212 respostas de trabalhadores oriundos de diversas empresas utilizadoras das respetivas empresas de trabalho temporário.

Os resultados apurados, mostram correlações positivas entre as três componentes do comprometimento organizacional e permitiram perceber que os trabalhadores temporários têm elevados níveis de comprometimento normativo com a empresa utilizadora, apresentando níveis menos elevados de comprometimento afetivo e calculativo.

Relativamente às variáveis antiguidade e idade quando relacionadas com os níveis de comprometimento organizacional, obtiveram relações fracas.

A comparação das médias mostra uma relação não linear entre as três componentes do comprometimento organizacional com a antiguidade e a idade.

As empresas utilizadas neste estudo, foram na sua grande maioria do setor da metalomecânica e no setor de componentes para automóveis, o que constitui em si uma limitação, assim, seria interessante para dar continuidade a estudos futuros, alargar a amostra a outros setores de atividade e comparar resultados, para perceber se as variáveis sociodemográficas (idade e antiguidade) induzem a diferentes resultados quando analisadas em diferentes realidades.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional, Comprometimento Afetivo, Comprometimento Normativo, Comprometimento Calculativo, Antiguidade, Idade, Trabalho Temporário.

## **Abstract**

The objective of this study was to analyze the organizational commitment of temporary workers face the user undertaking and also the temporary worker status, and realize that the socio-demographic variables age and antiqueness influence organizational commitment levels (affective, normative and calculative) of these workers.

To this end, we used the questionnaire survey as a privileged technique of gathering information in two temporary employment agencies, which were obtained 212 responses from workers from different companies using the respective temporary employment agencies.

The results obtained show positive correlations between the three components of organizational commitment and allowed realize that temporary workers have high levels of normative commitment with the user company, with lower levels of affective and calculative commitment.

With regard to antiqueness and age variables when related to organizational commitment levels, obtained weak relations.

The comparison of means shows a nonlinear relationship between the three components of organizational commitment to antiqueness and age.

The companies used in this study were mostly in the metal industry and the automotive components sector, which is itself a limitation, it would be interesting to continue to further studies to extend the sample to other sectors of activity and compare results, to see if the socio-demographic variables (age and antiqueness) induce different results when analyzed in different realities.

**Keywords:** Organizational Commitment; Affective, Normative, Calculative Commitment; Antiqueness; Age; Temporary Work.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I</b> .....	12
<b>1. Enquadramento Teórico</b> .....	12
1.1. Definição do Conceito – O Comprometimento Organizacional .....	12
1.2. Modelo de Comprometimento Organizacional de Meyer & Allen .....	15
1.3. Implicação de Variáveis Sociodemográficas no Comprometimento Organizacional .....	18
1.4. Implicações do Comprometimento Organizacional na Gestão de Recursos Humanos .....	20
<b>CAPÍTULO II</b> .....	22
<b>2. O Trabalho Temporário em Portugal</b> .....	22
2.1. Breve caracterização do trabalho temporário .....	22
2.2. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores temporários .....	25
2.3. Implicações do Trabalho Temporário no Comprometimento Organizacional ....	28
<b>CAPÍTULO III</b> .....	32
<b>3. Metodologia</b> .....	32
3.1. Objetivos do Estudo .....	32
3.1.1. Hipóteses de Investigação .....	33
3.2. Métodos e Técnicas de Recolha de Informação .....	35
3.2.1. O Inquérito por Questionário .....	36
3.3. A Amostra .....	38
3.4. Tratamento da Informação .....	39
3.5. Procedimentos .....	39
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	41
<b>4. Análise e Discussão dos Resultados</b> .....	41
4.1. Caracterização da Amostra .....	41
4.2. Alpha de Cronbach - Consistência interna das escalas .....	45
4.3. Análise do comprometimento organizacional .....	46
4.4. Análise dos níveis do comprometimento organizacional .....	47
4.5. Análise dos níveis do comprometimento organizacional com a idade e a antiguidade – comparação de médias .....	48
4.5.1. Comprometimento Normativo – antiguidade e idade .....	48
4.5.2. Comprometimento Calculativo – antiguidade e idade .....	50
4.5.3. Comprometimento Afetivo – antiguidade e idade .....	52
4.6. Discussão dos Resultados .....	54
<b>Conclusão</b> .....	61
<b>Bibliografia</b> .....	64

Apêndice 1 - Questionário.....	68
Anexos	

### **Índice de Quadros**

Quadro 1- Políticas e Práticas de Gestão de RH .....	21
Quadro 2 – Subescalas do Comprometimento Organizacional .....	37

### **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Género.....	41
Tabela 2 – Idade - média .....	42
Tabela 3 – Idade - classes .....	42
Tabela 4 - Habilitações .....	42
Tabela 5 – Grupos Profissionais.....	43
Tabela 6 – Grupos Profissionais - categorias .....	43
Tabela 7 – Antiguidade TT - classes .....	44
Tabela 8 – Antiguidade EU - classes.....	45
Tabela 9 – Alpha Cronbach- Escala .....	45
Tabela 10 – Alpha Cronbach - Subescalas .....	46
Tabela 11 – Componentes Comprometimento Organizacional - médias .....	46
Tabela 12 - Correlações .....	47

### **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 - Género.....	25
Gráfico 2 – Grupo Etário .....	26
Gráfico 3 – Comprometimento Normativo e Antiguidade TT .....	49
Gráfico 4 – Comprometimento Normativo e Antiguidade EU.....	49
Gráfico 5 – Comprometimento Normativo e Idade.....	50
Gráfico 6 – Comprometimento Calculativo e Antiguidade TT.....	51
Gráfico 7 – Comprometimento Calculativo e Antiguidade EU .....	51
Gráfico 8 – Comprometimento Calculativo e Idade.....	52
Gráfico 9 – Comprometimento Afetivo e Antiguidade TT .....	53
Gráfico 10 – Comprometimento Afetivo e Antiguidade EU.....	53
Gráfico 11 – Comprometimento Afetivo e Idade.....	54

### **Índice de Esquemas**

Esquema 1 – Modelo de Análise .....	35
-------------------------------------	----

## **ACRÓNIMOS**

**OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional

**EUROCIETT** – European Confederation of Private Employment Agencies

**APESPE** - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego

## Introdução

Verificamos nas sociedades atuais, mudanças que originam alterações nas relações laborais, das quais é possível ressaltar a emergência de “novas” formas de contratação. Assim, uma das principais preocupações das empresas reside na necessidade de obtenção de maiores índices de produtividade e competitividade, sendo esta alcançada não apenas através da aquisição de tecnologias avançadas, que permitem atualizar os meios de produção, como também através do ajustamento dos Recursos Humanos às novas necessidades, provocadas pelas constantes mudanças no mundo moderno.

É neste contexto que surgem as “novas” formas flexíveis de emprego (Kovács, 2004), entre as quais, temos o Trabalho Temporário.

Apesar das alterações do mercado de trabalho atual descritas acima, as organizações querem pessoas comprometidas. Assim, importa compreender os antecedentes e consequências do comprometimento organizacional para as empresas. Esses estudos têm sido realizados, tendencialmente no âmbito do mercado de trabalho tradicional, mas com as mudanças das sociedades modernas e principalmente no que concerne ao mercado de trabalho, é pertinente a análise do fenómeno do comprometimento organizacional relacionado com o trabalho temporário, por forma a perceber se esta condição tem relação com o comprometimento organizacional destes trabalhadores.

O recurso ao trabalho temporário pode ocorrer por diversos motivos, por exemplo, não encontrar outras alternativas, neste caso, são considerados de trabalhadores temporários involuntários. Estes trabalhadores recorrem ao trabalho temporário, mas têm a expectativa de encontrar um emprego permanente (Chambel, 2011).

Dado a afluência cada vez maior deste tipo de contratação por parte das empresas, conforme nos demonstram os dados estatísticos do IIEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2012, 2013), torna-se importante analisar e compreender os fenómenos relacionados com os atores implicados, os trabalhadores temporários nas empresas utilizadoras. Assim, é objetivo central do presente trabalho compreender o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários face à empresa utilizadora.

Consideramos que o estudo do comprometimento organizacional em trabalhadores temporários ainda não está amplamente estudado, constituindo assim, uma questão empírica.

Sobre o comprometimento organizacional, destacam-se os trabalhos de Meyer e Allen (1991 e 1997), com o modelo tridimensional, onde os autores identificam três componentes que explicam os diferentes níveis de envolvimento que um mesmo indivíduo pode ter com a sua organização.

Nascimento et al. (2008), validaram a escala do modelo tridimensional do comprometimento organizacional, para o contexto português, mas não conseguiram validar o modelo. Nesse estudo, avaliaram também as variáveis sociodemográficas antiguidade e idade como moderadoras do comprometimento organizacional. No entanto, também não obtiveram resultados semelhantes ao modelo dos autores.

Assim, temos três importantes objetivos que norteiam a presente investigação:

- 1) Identificar os níveis de comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, segundo o Modelo de Meyer e Allen (1991,1997), o comprometimento afetivo, normativo e calculativo.
- 2) Compreender que relação se estabelece entre a idade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional.
- 3) Compreender que relação se estabelece entre a antiguidade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional.

O modelo que escolhemos para analisar o comprometimento organizacional é o de Meyer e Allen (1991), retomado por Nascimento et al. (2008), que se baseia em três dimensões/componentes, ou seja, o comprometimento tem sido visto como refletindo numa orientação afetiva; um reconhecimento de custos associados à organização (comprometimento calculativo); e obrigação moral para permanecer na empresa (comprometimento normativo), isto no que respeita à variável dependente. A fundamentação teórica escolhida para analisar as variáveis independentes (idade e antiguidade), tal como constam no estudo de Nascimento et al. (2008), variáveis essas, estudadas para o contexto português.

O presente estudo insere-se numa perspetiva metodológica hipotético-dedutiva na qual, partindo-se de diversos quadros teóricos estabelecidos e descritos na revisão de

literatura, será construído um modelo de análise sobre a influência da idade e da antiguidade nos diferentes níveis de comprometimento dos trabalhadores temporários.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: capítulo 1 pretende desenvolver conceitualmente os conceitos fundamentais do estudo. Desenvolvemos assim o enquadramento teórico, com a definição do conceito de comprometimento organizacional, dando enfoque especial ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991, 1997), trabalhamos também a implicação das variáveis sociodemográficas no comprometimento organizacional e a implicação do comprometimento organizacional na gestão de recursos humanos.

O capítulo 2 versa sobre o trabalho temporário onde fazemos uma breve caracterização sobre o setor em Portugal, baseado na estatística do IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2012,2013), incluindo a caracterização sociodemográfica dos trabalhadores temporários, este capítulo termina com as implicações do trabalho temporário no comprometimento organizacional.

O capítulo 3 aborda a metodologia utilizada para a concretização dos nossos objetivos, inclui a descrição dos objetivos do estudo, as hipóteses de investigação constituídas, os métodos e técnicas privilegiadas de recolha de informação, nomeadamente, o inquérito por questionário, a amostra e as ferramentas utilizadas para o tratamento da informação e os procedimentos efetuados para a sua concretização.

No capítulo 4 e último, descrevemos e analisamos os resultados que obtivemos com a recolha de informação, começamos com a caracterização da amostra, de seguida analisamos a coerência interna das escalas e os diferentes níveis de comprometimento organizacional (normativo, calculativo e afetivo); com os dados obtidos permite-nos assim, fazer a discussão dos resultados e perceber as limitações do estudo. Por fim, temos a conclusão e referências bibliográficas utilizadas para a concretização do presente estudo.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Enquadramento Teórico**

Neste capítulo pretendemos fazer um breve enquadramento teórico sobre o tema da Dissertação, será abordado o comprometimento organizacional, dando enfoque especial ao Modelo de Meyer e Allen (comprometimento afetivo, normativo e calculativo), a implicação das variáveis sociodemográficas no comprometimento organizacional, assim como, a implicação e importância do comprometimento organizacional na Gestão de Recursos Humanos.

#### **1.1. Definição do Conceito – O Comprometimento Organizacional**

As origens das teorias sobre o comprometimento organizacional, são identificadas na sociologia, psicologia e na antropologia, que procuram identificar quais os tipos de processos de influência social que levam as pessoas a estabelecer vínculos de permanência com um determinado grupo (Menezes e Bastos, 2009).

Dos antepassados sobre os vínculos estabelecidos entre indivíduos e instituições, temos o trabalho de Émile Durkheim, que data de 1893, a sua teoria incide sobre as duas bases consideradas importantes para a coesão social: “a solidariedade mecânica e solidariedade orgânica. A primeira remete para a identidade e para a identificação com crenças e participação na ação coletiva; a segunda caracteriza-se pela interdependência material assente na divisão do trabalho” (Menezes e Bastos, 2009, p. 202).

Através da revisão da literatura, Menezes e Bastos (2009), apuraram que existem diferentes perspectivas que explicam como os indivíduos se tornam vinculados (noção de attachment): em primeiro através de processos afetivos e cognitivos; em segundo através de interações sociais e em terceiro através de simbolismos e comportamentos.

Robbins (2002, p.67) define comprometimento como “a situação em que o trabalhador se identifica com a empresa e com os seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização”.

Segundo Becker (1960, p.32), “o comprometimento acontece quando uma pessoa investe numa certa área e se compromete de forma consistente com uma determinada atividade”.

Para Shahnawaz e Juyal (2006, p.172), o comprometimento organizacional é “como uma força que direciona o comportamento do indivíduo a efetuar um conjunto de ações relevantes para atingir um determinado objetivo”.

Através da revisão da literatura, Bastos (1993) descreve as bases do comprometimento organizacional, tais como, sociológica, instrumental, normativa, afetiva e comportamental.

Em relação à base sociológica, o trabalhador desenvolve um vínculo com a organização quando percebe a legitimidade da autoridade do seu empregador (relação de dominação e subordinação). Estas abordagens remontam aos estudos de Weber e teóricos marxistas e é a abordagem com menos conotação psicológica e afetiva do comprometimento organizacional (Bastos, 1993).

A base instrumental, surge quando o comprometimento envolve a noção de recompensas e custos associados. O trabalhador permanece na organização devido aos custos e benefícios associados à sua saída (Bastos, 1993; Meyer e Allen, 1991 e 1997).

A base normativa segundo os estudos de Weiner e Vardi cit in Bastos (1993), tem por base a ideia de que os membros da organização têm na cultura organizacional um conjunto de valores partilhados e que produzem a pressão normativa, levando os trabalhadores a ter comportamentos congruentes com os objetivos e interesses da organização.

Segundo estudos consolidados, a base afetiva tem como premissa o sentimento de lealdade e o desejo de permanecer e contribuir para a evolução da organização, porque o trabalhador se identifica com os objetivos e valores da organização (Meyer e Allen, 1991,1997; Mowday et al.,1979).

Por fim, Bastos (1993), identifica a base comportamental como sendo a coerência entre o comportamento e as atitudes do individuo, ou seja, existe a responsabilidade pelos seus atos e estes são percebidos.

Rego (2002) cit in (Rego e Pina e Cunha, 2005, p. 9) “refletiu sobre a paradoxalidade do mundo atual, afirmando que a reivindicação da “entrega” dos indivíduos à organização coabita com um certo “descarte” da própria organização perante eles: “queremos o teu suor e o teu espírito, a tua mente e o teu corpo, durante todo o tempo; larga tudo, identifica-te conosco, segue-nos; mas não te prometemos reciprocidade.”

Segundo revisão da literatura, (Rego e Souto, 2004), consideram que o comprometimento pode ter consequências em diversas atitudes e comportamentos nas empresas, como por exemplo, na assiduidade, nas intenções de abandonar a organização, abandono efetivo, pontualidade, desempenho, comportamentos de cidadania, comportamentos de negligência, atitudes positivas face à mudança e capital humano.

Os estudos têm revelado que diferentes dimensões são explicadas por diferentes antecedentes e explicam distintas consequências. Dada a multidimensionalidade do comprometimento organizacional, e segundo apuraram (Rego e Souto, 2004) através da literatura, os antecedentes do compromisso revelam que existem variáveis, tais como o feedback do desempenho na função, desafios inerentes ao cargo, dificuldade dos objetivos explicam os comprometimentos afetivo e normativo, mas relacionam-se negativamente com o instrumental.

Já nas consequências verifica-se, por exemplo, que o comprometimento afetivo e o normativo (este, menos intensamente) levam os indivíduos a ter menor intenção de abandonar a empresa, menor taxa de absentismo, melhor desempenho, mais comportamentos de cidadania, induzem a que se comprometam e contribuam para os objetivos organizacionais (Rego e Souto, 2004).

Os antecedentes do comprometimento consistem nas causas que contribuem para o comprometimento e as causas que os antecedem são as variáveis demográficas, diferenças individuais, experiências de trabalho e alternativas. Os consequentes ao comprometimento são os comportamentos que os indivíduos têm, em função do grau de envolvimento que desenvolveram com a organização (Meyer et al., 2002).

Os estudos sobre o comprometimento organizacional têm sido abordados por diversos autores. Contudo, um dos primeiros a estabelecer o comprometimento organizacional em três diferentes dimensões foi Kelman (1958). Para o autor as bases do comprometimento são: a identificação (cumplicidade do indivíduo com a organização), a submissão (dependência do indivíduo com os incentivos extrínsecos da organização) e a internalização (congruência de valores).

Os estudos de Kelman (1958) levaram, numa primeira fase, ao desenvolvimento de um instrumento de medida e avaliação do comprometimento organizacional através de Mowday, et al. (1979), que criaram o Organizational Commitment Questionnaire - OCQ. Nesse questionário, predominou a abordagem afetiva, onde a perspectiva do comprometimento organizacional era a de identificação e envolvimento do indivíduo com a organização.

Mais tarde, os estudos de Kelman (1958) proporcionaram o desenvolvimento de instrumentos de medida e avaliação do comprometimento organizacional com a abordagem multidimensional, tais como o de O'Reilly e Chatman (1986) e Meyer e Allen (1991). Esses modelos, relatam os três níveis do comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo.

Estudos realizados por Mowday et al. (1979, 1982) indicam uma relação direta entre a dimensão afetiva e a normativa, e ausência de relação entre a dimensão afetiva e a calculativa. A componente normativa apresenta uma relação com a calculativa mas essa relação não é significativa.

Apesar da existência de vários estudos e sua importância do comprometimento organizacional, muitos autores têm como referência os estudos de Meyer e Allen (1991, 1997). Assim, torna-se importante descrever as fundamentações teóricas mais importantes sobre os autores de referência para o tema do comprometimento organizacional e o modelo das três componentes: afetivo, normativo e calculativo

## **1.2. Modelo de Comprometimento Organizacional de Meyer & Allen**

O modelo que dominou a literatura do comprometimento organizacional por muito tempo foi o afetivo, que realça a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. O modelo afetivo é a forma mais popular de definição de comprometimento organizacional.

Uma das conceptualizações que têm sido mais citadas na literatura, tem sido o comprometimento organizacional de Meyer & Allen (1991).

Estes autores, esclarecem que o conceito de comprometimento organizacional tem evoluído nas últimas quatro décadas e provocado muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos entre o empregado e a organização. Diversos estudos, têm defendido a realização de uma maior investigação da dimensionalidade do comprometimento organizacional (Meyer et al., 2002).

Para Meyer e Allen (1997), o comprometimento é um compromisso psicológico, que liga o funcionário à organização, mas que a natureza do compromisso pode variar. Segundo estes autores, o compromisso psicológico entre o funcionário e uma organização pode ter três formas distintas: quando as atitudes e os comportamentos são adotados não porque as crenças são partilhadas, mas simplesmente para ganhar recompensas específicas; quando um indivíduo aceita influência para estabelecer ou manter uma relação satisfatória; quando a influência é aceite porque as atitudes induzidas se identificam com os próprios valores do indivíduo. Pode entender-se que não existe uma única fonte de afeto em relação ao trabalho e que múltiplos afetos podem aumentar a força do vínculo com o trabalho.

No âmbito das organizações, comprometimento passou a significar adesão, ou seja, um forte envolvimento do indivíduo com vários aspetos do ambiente de trabalho. A análise das definições apresentadas sobre tipos de comprometimento revela, de acordo com Meyer e Allen (1997), o termo comprometimento em relação à organização baseados em três dimensões, ou seja, o comprometimento tem sido visto como refletindo uma orientação afetiva; um reconhecimento de custos associados à organização; e obrigação moral para permanecer na empresa, reconhecendo que cada um dos três graus de definições tem legitimidade na construção do conceito de comprometimento.

Assim, Meyer e Allen (1991, 1997) consideram e descrevem três componentes de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo (continuance) e normativo.

O comprometimento afetivo é o comprometimento como um afeto, como um envolvimento, onde ocorre identificação com a organização. Segundo Meyer e Allen (1991, 1997), os funcionários com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, assim o desejam. Esta componente pode ser relacionada com a identificação – o indivíduo aceita influência para estabelecer ou manter uma relação satisfatória com o grupo ou organização.

O comprometimento afetivo seria desencadeado por experiências anteriores de trabalho, especialmente aquelas que satisfizeram necessidades psicológicas do empregado, levando-o a sentir-se confortável dentro da organização e competente no seu trabalho (Meyer e Allen, 1991,1997).

O segundo modelo é o instrumental/calculativo do comprometimento organizacional, que é visto como função das recompensas e custos associados. Para Meyer e Allen (1991,1997), o comprometimento calculativo é desenvolvido a partir de dois fatores antecedentes: a magnitude e/ou o número de investimentos feitos pelo empregado na organização e na falta de alternativas de empregos no mercado. Segundo os autores, os funcionários com comprometimento calculativo permanecem na organização porque precisam.

O comprometimento normativo está relacionado a um nível elevado de comprometimento por parte do funcionário em relação à organização, segundo Meyer e Allen (1991, 1997), os funcionários com comprometimento normativo permanecem na organização porque sentem que são obrigados. No comprometimento normativo, a obrigação moral de permanecer na organização é um estado psicológico desencadeado por experiências prévias de socialização presentes no convívio familiar e social, bem como no processo de socialização organizacional, ocorrido após a entrada do empregado na empresa.

O modelo tridimensional referido traça diferentes consequências comportamentais, uma vez que, o compromisso afetivo resulta da ligação emocional à empresa, resultando daí uma maior motivação para contribuir para os resultados organizacionais, diminuindo o turnover, reduzindo o absentismo e melhorando o desempenho e boa cidadania organizacional. Já os indivíduos com comprometimento calculativo têm tendência para desempenhar os mínimos esperados. Este modelo tridimensional refere que, sujeitos

normativamente comprometidos tendem a contribuir de forma positiva na organização, apesar dos sentimentos de “obrigação” não gerarem o mesmo agrado e envolvimento que o laço afetivo (Allen e Meyer, 1996). Contudo, vários estudos têm concluindo que, o comprometimento afetivo é a forma mais desejada de comprometimento por parte das organizações (Meyer et al., 2002).

Segundo os autores Meyer e Allen (1991,1997), é possível encontrar num determinado indivíduo, diferentes níveis de comprometimento, sugerindo a possibilidade de existir combinação de níveis das três componentes na composição de um estado de comprometimento organizacional.

Os autores observaram que existe uma relação positiva entre o comprometimento organizacional afetivo e o normativo e, ausência de relação entre o comprometimento afetivo com o calculativo, a correlação encontrada foi (0,05), o que significa ausência de relação entre estas duas componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen,1997 e Meyer et al., 2002).

Nascimento et al. (2008), encontraram uma correlação negativa entre a componente afetiva e a calculativa, e ausência de correlação entre a afetiva e normativa, contrariando os estudos supra referidos.

Em 2007 foi realizado um estudo de validação do “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” e das respectivas escalas para o contexto português (Nascimento et al., 2008). Neste estudo, os autores analisam as variáveis idade e antiguidade como variáveis moderadoras para perceber a sua influência nas três diferentes componentes do comprometimento organizacional. Contudo, apesar da validação para o contexto português das três escalas, o modelo das três componentes de Meyer e Allen (1991) não é validado no estudo de Nascimento et al. (2008), uma vez que, estes autores observam a correlação negativa entre a componente afetiva e a calculativa, mas confirmam a estrutura tridimensional do comprometimento organizacional.

### **1.3.Implicação de Variáveis Sociodemográficas no Comprometimento Organizacional**

No que respeita à influência das variáveis sociodemográficas no comprometimento organizacional, vários estudos têm demonstrado que os resultados da relação de antecedência das características sociodemográficas, como idade, antiguidade na empresa, na função, género e habilitações literárias, não têm sido significativos (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1991 e 1997; Meyer et al., 2002).

No entanto, no estudo da validação do modelo das três componentes de Nascimento et al., (2008), para o contexto português, os autores verificam que existe uma correlação baixa entre as três componentes do comprometimento organizacional e a idade e antiguidade. Esta relação verifica-se sobretudo para o comprometimento organizacional normativo. O estudo de Nascimento et al. (2008), permite constatar o seguinte: por um lado verifica-se que a correlação entre o normativo e o afetivo tem tendência a ser atenuado com o aumento da idade. Por outro lado, a correlação com o calculativo tem tendência para ser mais forte com o aumento da idade, ou seja, quando aumenta a faixa etária do indivíduo, este tende a diminuir os laços de afetividade e induz um nível mais elevado de comprometimento calculativo, porque os trabalhadores equacionam os custos associados à sua saída da organização.

Os autores supra referidos, constataram no seu estudo que, “com o aumento da antiguidade, mantém-se a correlação negativa entre o comprometimento organizacional afetivo e o calculativo, apesar de a antiguidade atenuar esta relação (respetivamente de -0,56 para -0,39). Por outro lado, verifica-se uma mudança no sentido da relação do comprometimento organizacional normativo. Assim, a correlação de 0,24 com o afetivo passa para a ausência de correlação (-0,02) com o aumento da antiguidade. E, por outro lado, com a antiguidade, verifica-se um aumento da correlação com o calculativo, passando esta de 0,19 para 0,54” (Nascimento et al. 2008, p.129).

Os resultados obtidos por Nascimento et al. (2008), no que concerne à influência destas variáveis sociodemográficas (idade e antiguidade) na estruturação das dimensões do comprometimento organizacional, contrariam a conclusão dos estudos de Meyer et al. (2002), que referem que estas variáveis não têm influência nas três componentes do comprometimento organizacional.

Vários estudos apuraram que, outras variáveis sociodemográficas, como as habilitações literárias, estado civil, género, apresentam fracas relações com o comprometimento organizacional nas suas três componentes (Meyer e Allen, 1997; Meyer et al., 2002; Mowday et al., 1982; Nascimento et al., 2008).

No entanto, estes estudos inserem-se no contexto do mercado de trabalho “típico”, não estão associados às novas formas “atípicas” ou flexíveis (Jesus, 2004) de contratação contemporâneas, daí a importância de estudos que vão ao encontro destas novas realidades, como por exemplo, o trabalho temporário, e outras formas consideradas “atípicas” de trabalho, que constituem desafios para a gestão estratégica de recursos humanos.

#### **1.4. Implicações do Comprometimento Organizacional na Gestão de Recursos Humanos**

De um modo geral, todas as organizações querem ter indivíduos comprometidos com a empresa, principalmente no concerne ao envolvimento afetivo e normativo, uma vez que, as pessoas tendem a ser mais motivadas e produtivas quando estão comprometidas com a empresa. Assim, torna-se importante fazer a ponte entre o comprometimento organizacional e a gestão de recursos humanos.

Meyer e Allen (1997), consideraram que as políticas e práticas de gestão de recursos humanos vão originar no indivíduo uma percepção de autoestima, de custos e de necessidade de reciprocidade. A percepção da autoestima determina o comprometimento afetivo, a percepção de custos determina o comprometimento calculativo e a percepção de reciprocidade o comprometimento normativo.

No quadro em baixo podemos verificar estas três vertentes, relacionadas com as práticas e políticas de recursos humanos.

### Quadro 1- Políticas e Práticas de Gestão de RH

Políticas e Práticas de Gestão de RH	
Percepção de Autoestima	Comprometimento Afetivo
Percepção dos custos das perdas	Comprometimento Calculativo
Percepção da necessidade de reciprocidade	Comprometimento Normativo

Fonte: Meyer e Allen, 1997

Outras variáveis relacionadas com a gestão de recursos humanos, têm também sido alvo de vários estudos, tais como as experiências de trabalho que consistem, não só em experiências concretas dos indivíduos, mas também, em características da função e do papel dos indivíduos no desempenho das suas tarefas. Estes estudos, sugerem que as experiências de trabalho têm uma influência positiva no comprometimento organizacional, principalmente na dimensão afetiva. É de realçar que a componente calculativa apresenta constantemente relações negativas com estas variáveis e, por isso, de sentido inverso às relações verificadas com as dimensões afetiva e normativa (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1991 e 1997; Meyer et al., 2002).

Os autores observaram também, uma relação positiva entre a clareza com que os papéis organizacionais do indivíduo estão definidos e as dimensões afetiva e normativa, a relação é negativa com a dimensão calculativa. Assim, quer a ambiguidade de papéis, quer o conflito entre papéis, relacionam-se negativamente com o comprometimento afetivo. Contudo, o apoio e suporte que os funcionários recebem da organização, assim como, a forma correta e justa com que as políticas e as decisões organizacionais são aplicadas, relacionam-se positivamente com as dimensões afetiva e normativa e em menor intensidade com a dimensão calculativa (Meyer e Allen, 1997; Meyer et al., 2002).

Os autores defendem que se deve incorporar práticas e políticas de recursos humanos que aumentem o nível de comprometimento afetivo dos indivíduos nas organizações (Meyer e Allen, 1997). Outro autor que enfatiza o papel das práticas e políticas de

recursos humanos no desenvolvimento do comprometimento organizacional é McElroy (2001). Apresenta um conjunto de sete práticas que mais caracterizam as organizações e as práticas de recursos humanos, mostrando que cada uma delas, afeta de forma positiva o comprometimento afetivo nas organizações, assim como influencia positiva ou negativamente os outros níveis de comprometimento organizacional. Essas práticas são: a) segurança do trabalhador, b) equipas autogeridas (descentralização), c) recompensas baseadas no desempenho, d) formação contínua, e) redução das diferenças entre trabalhadores, f) partilha de informação e, g) contratação seletiva.

Como foi referido anteriormente, estes estudos inserem-se no contexto do mercado trabalho “típico” denominado de contratações permanentes, não são associados às novas formas “atípicas” (flexíveis) de contratação contemporâneas, tais como, os contratos a tempo parcial o teletrabalho, o trabalho independente, a prestação de serviços ou o trabalho temporário. Assim, é importante que estes estudos sejam conduzidos ou adaptados a novos contextos e novas realidades. Porque quando os funcionários têm elevado comprometimento afetivo com a organização (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1997) não têm intenções de abandonar a empresa (Meyer et al., 2002), diminuindo assim os custos do turnover para as organizações.

## **CAPÍTULO II**

### **2. O trabalho temporário em Portugal**

Neste capítulo, fazemos uma breve caracterização do trabalho temporário em Portugal, e a sua importância para o mercado de trabalho atual, mencionando algumas vantagens e desvantagens. Abordaremos também, a relação que se estabelece com o comprometimento organizacional nos trabalhadores temporários.

#### **2.1. Breve caracterização do trabalho temporário**

Com o intuito de rentabilizar a sua atividade, as empresas têm vindo a definir e concretizar políticas para a redução dos custos de produção. Passou então, a recorrer-se

de forma intensa e sistemática a formas de contratação há muito existentes, mas utilizadas apenas em situações de exceção, como o trabalho temporário. Os trabalhadores temporários passaram a ser de extrema importância para a nova economia, porque dão às empresas o reforço em recursos humanos necessário. Assim, o trabalho temporário tem vindo a tornar-se cada vez mais uma estratégia permanente das organizações para enfrentar as contingências externas, tornando-se a empresa de trabalho temporário, segundo Kalleberg (2000), uma “forma” de extensão do departamento de recursos humanos de algumas empresas utilizadoras.

O trabalho temporário, ajuda as organizações a fazerem face às flutuações do mercado, permite reduzir custos, e reduzir também a carga administrativa com os recursos humanos (De Cuyper et al., 2008).

A sua natureza cíclica é uma das características particulares do trabalho temporário: por exemplo, durante a crise de 2008, o sector do trabalho temporário na Europa sofreu um declínio no emprego que foi muito mais acentuado do que o do emprego global, o que mostra a sua função de “amortecedor”. Além disso, o emprego no sector do trabalho temporário começou a aumentar de novo – com diferenças entre os vários Estados-Membros da UE – no final de 2009 e, desde então, na maioria dos países da UE, este aumento também tem sido mais acentuado do que o do emprego em geral. Isto indica-nos que o trabalho temporário pode ser visto como um barómetro das mudanças económicas e laborais, pois antecipa fases de crescimento e declínio (EUROCIETT-European Confederation of Private Employment Agencies, 2012).

O trabalho temporário encontra-se hoje regulamentado pelo Código do Trabalho ([Lei n.º 7/2009](#), de 12 de Fevereiro), nomeadamente, pelos artigos 140.º e 172.º a 192.º, que veio revogar a anterior Lei do Trabalho Temporário (Lei 19/2007, de 22 de Maio); e também pelo [Decreto-Lei n.º 260/2009](#), de 25 de Setembro, que estabelece o regime sobre as empresas de trabalho temporário.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) consideram o Trabalho Temporário como, a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade de força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora.

Como consequência da relação triangular do trabalho temporário, uma das características mais peculiares das condições de trabalho dos trabalhadores temporários é o facto de o empregador e o local de trabalho não serem o mesmo: o empregador é a agência de trabalho temporário, o local de trabalho encontra-se na empresa utilizadora. Esta “dualidade” da relação laboral pode causar dificuldades na definição do padrão de referência relativamente às condições de trabalho, ou seja, entre a agência/sector (incluindo os respetivos acordos coletivos) e/ou a empresa utilizadora/sector (incluindo os respetivos acordos coletivos) (EUROCIETT- European Confederation of Private Employment Agencies, 2012).

A diretiva da UE sobre o trabalho temporário, adotada em 2008, representou um marco importante neste contexto pois estipula que o princípio de igualdade de tratamento se deve basear na empresa utilizadora. Quer isto dizer que os trabalhadores temporários devem ter acesso à mesma remuneração e outras condições laborais de base do que os funcionários permanentes da empresa utilizadora que desempenhem funções semelhantes (EUROCIETT- European Confederation of Private Employment Agencies, 2012).

Contudo, se analisarmos as condições adicionais, muitas vezes ligadas à antiguidade, oferecidas pelas empresas utilizadoras aos seus funcionários quanto a formação, pagamentos adicionais e prestações sociais, poderá ainda haver algumas diferenças entre as condições de trabalho dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes. Os parceiros sociais no sector do trabalho temporário, têm sido capazes de estabelecer soluções benéficas em resposta a esta dualidade. Exemplos disso são a implementação de fundos bipartidos sociais e de formação, o uso de acordos coletivos sectoriais em sistemas faseados, os períodos de qualificação para obter determinados direitos de emprego (formação, prestações sociais, contratos permanentes, entre outros) ou os benefícios salariais para os trabalhadores temporários. Estes exemplos mostram um compromisso por parte do sector no sentido de resolver esta questão (EUROCIETT - European Confederation of Private Employment Agencies, 2012).

A duração do contrato de trabalho temporário pode ser a termo certo, de 3, 6 ou 12 meses, renovável até ao máximo de 12 meses, e a termo incerto, renovável semanalmente, até ao máximo de 12 meses (Kovács, 2004). Existem casos em que as

empresas utilizadoras impõem às empresas de trabalho temporário a escolha de pessoas que correspondam, ao perfil da função para a qual têm a necessidade de mão-de-obra, e pessoas que já foram avaliadas quanto ao nível de qualificações profissionais anteriores, e este processo tem o nome de fidelidade entre ambas as empresas (Kovács, 2004).

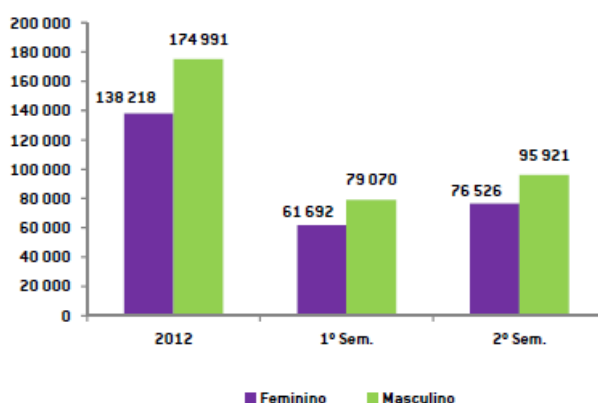
## 2.2. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores temporários

Para identificar algumas características sociodemográficas dos trabalhadores temporários, recorreremos aos dados estatísticos do IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Esses dados estatísticos mostram que em 2012 (últimos dados disponíveis no Relatório Anual do IEFP), o recurso ao TT continuou a aumentar (+5.4%), assim como a duração dos contratos aumentaram ligeiramente em 0.2 meses, de 3.5 meses para 3.7 meses.

O TT caracteriza-se por ser maioritariamente masculino (55.9%), com maior incidência no 1º semestre (56,2%), no entanto, é de notar que o n.º de mulheres cedidas em contrato de trabalho temporário tem vindo a crescer com uma variação semestral de +24,0%, conforme se pode constatar no gráfico em baixo.

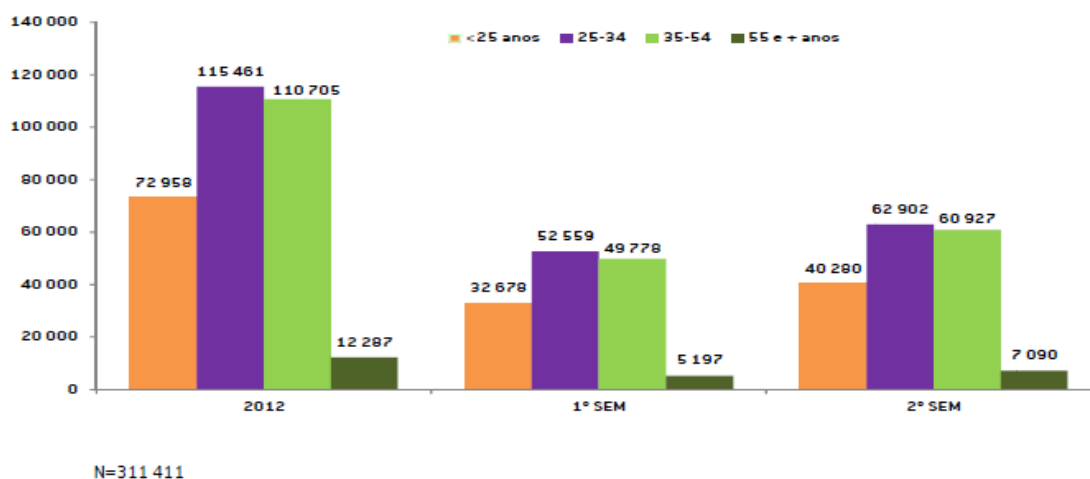
Gráfico 1 - Género



N=313 209 Fonte: IEFP, 2012

Cerca de 72.6% dos trabalhadores colocados no mercado de trabalho, através das ETT, são ativos com idades entre os 25 e os 54 anos, mas é de realçar também, o peso da população mais jovem (com idades entre os 16 e os 24 anos) que já se encontram nesta modalidade de contratação (23.4%).

**Gráfico 2 – Grupo Etário**



Fonte: IEFP, 2012

A região de Lisboa e Vale do Tejo concentra grande parte do recrutamento do trabalho temporário (59.8%), seguida pelo Norte (24.8%) e região Centro (9.1%). As restantes regiões têm pouco peso na caracterização do setor do trabalho temporário. Esta análise mostra que os trabalhadores temporários são colocados em distritos de grande e média dimensão do país, como Lisboa (152,849), Porto (44,751), Setúbal (17,299), Aveiro (16,343) e Leiria (14,385).

Em relação à remuneração Base Mensal, cerca de 43.3% dos trabalhadores temporários auferiram salários entre os 485€ e os 600€. Seguem-se os que auferiram o salário mínimo nacional (32%) e 13% tiveram vencimentos mensais entre os 600€ e os 750€. Acima dos 1000€ foram abrangidos apenas 3,2% dos trabalhadores temporários. Estes valores são similares aos dos anos anteriores, mas verifica-se um aumento em relação aos que receberam o equivalente ao salário mínimo nacional, em 2009 representava

20,3% e atualmente situa-se entre os 32%. Em contraste verifica-se que os escalões mais elevados têm vindo a diminuir o seu peso.

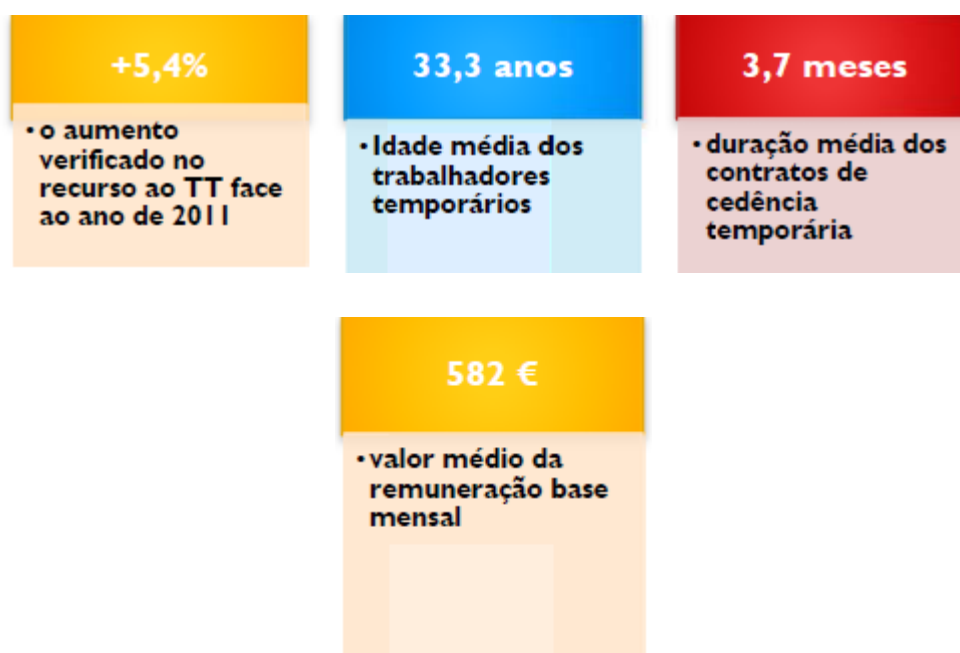
No que concerne à duração do trabalho temporário, mais de metade destes contratos foram de duração inferior a 3 meses (63,2%). Os contratos com duração igual ou superior a 1 ano tiveram uma quebra de 3,1%, em 2009 representavam 14,2% e em 2012 caíram para 11,1%.

Em relação à antiguidade, existe uma maior discrepância entre os jovens e adultos, com estes últimos a realizarem contratos mais longos. Os jovens (16 aos 24 anos), são cedidos em média por 3,23 meses, enquanto que os ativos com 25 e mais anos conseguem permanecer 3,82 meses, significando isto que, existe maior rotatividade entre o grupo etário dos jovens.

A idade média global dos trabalhadores temporários situa-se nos 33,3 anos, significa que são trabalhadores jovens que obtêm emprego através das ETT. Existem diferenças pouco notórias em relação ao género e a idade, ou seja, a média etária das mulheres ascende aos 33,6%, um pouco superior aos homens que se situa nos 33 anos.

Em síntese, seguem os números referentes ao trabalho temporário em 2012, conforme dados do IEFP:

**Figura 1 – Trabalho Temporário em 4 números**



FONTE: IEFP, 2012

### **2.3. Implicações do Trabalho Temporário no Comprometimento Organizacional**

Numa época marcada por mudanças nas condições socioeconómicas que acarretam reestruturações e desemprego, o trabalho temporário é reconhecido por permitir a continuidade do emprego (Brosnan, Horwitz, Walsh cit in Chambel, 2011). No entanto, o recurso ao trabalho temporário pode ocorrer por diversos motivos: pode ser por não encontrarem outras alternativas, sendo considerados de trabalhadores temporários involuntários. Estes trabalhadores recorrem ao trabalho temporário, mas têm a expectativa de encontrar um emprego permanente (Chambel, 2011). Outros, numa percentagem mais reduzida, optam pela modalidade de trabalho temporário porque assim o preferem, nestes casos os motivos são diversos: obter maior flexibilidade para a conciliação entre a sua vida profissional, pessoal ou familiar; porque é uma forma de conseguir um salário extra; continuar a estudar, etc., são designados trabalhadores temporários voluntários (Chambel, 2011).

Kovács (2004), sustenta o que foi referido em cima, recorrendo à expressão “trabalho flexível” que para alguns, fornece oportunidades adicionais para trabalhar e obter rendimentos suplementares ou uma melhor articulação entre o trabalho, vida pessoal e/ou o tempo de lazer. Mas, para muitos outros, essas modalidades podem traduzir-se numa redução da proteção social, em menores oportunidades de progressão na carreira, menores níveis salariais e no reduzido ou falta de acesso à formação profissional. Em suma, para uns pode tratar-se de uma situação transitória, de um trampolim para uma situação melhor, para outros pode ser uma opção de acordo com o seu estilo de vida.

Segundo a APESPE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (2012), os trabalhadores podem encontrar no trabalho temporário benefícios que não encontrariam no trabalho efetivo, tais como:

- a) Acedem mais facilmente a um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações e capacidades;
- b) Adquirirem qualificação e experiência através do preenchimento de vários postos de trabalho e da inserção em diferentes comunidades de trabalho;

- c) Têm, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções;
- d) Frequentam ações de formação da empresa de trabalho temporário com a qual estão a trabalhar;
- e) Têm de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional;
- f) Conseguem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e/ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência;
- g) Enriquecem o seu curriculum vitae;
- h) Podem vir a ter acesso mais facilitado a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas por um maior número de empregadores.

Assim, podemos dizer que, as formas flexíveis de emprego são ambíguas; tanto implicam riscos, como dão oportunidades; tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os indivíduos nelas envolvidos e para a sociedade em geral (Kovács, 2004).

“Uma parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais (subcontratação e contratos de prestação de serviços). A precariedade refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere-se ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional” (Kovács, 2004, p.36).

A análise comparativa do EUROCIETT- European Confederation of Private Employment Agencies (2012), mostra a grande variedade de perfis individuais e motivações dos trabalhadores temporários. Nem todos escolhem o trabalho temporário pela mesma razão, nem todos têm o mesmo objetivo.

Assim, o trabalho temporário por opção voluntária ou involuntária, vai influenciar a motivação dos trabalhadores, porque depende do quanto a escolha é feita pelo trabalhador ou o quanto ela acontece por coerção externa. Se for voluntária com os motivos referidos em cima, por exemplo, irão relacionar-se positivamente com a motivação e bem-estar, porque o trabalhador considera que através delas poderá atingir os seus objetivos. Pelo contrário, na opção involuntária, o trabalhador sente-se obrigado a este trabalho por ausência de escolhas, o que irá prejudicar as suas respostas, porque são estas situações que mais se relacionam com menor interesse, menor vitalidade e redução de bem-estar no trabalho por parte dos indivíduos (Ryan et al., cit in Chambel, 2011).

Corroborando o que foi dito, De Cuyper et al. (2008), a partir da análise de alguns estudos, conclui-se que dada a existência de diferentes motivações é possível identificar diferentes atitudes, sendo que os trabalhadores voluntários tendem a demonstrar atitudes mais favoráveis em relação ao seu trabalho, ao contrário dos involuntários. Tal pode ser explicado pelo facto de uma motivação voluntária transmitir a ideia de controlo e escolha, promovendo atitudes mais positivas, bem-estar e um comportamento construtivo.

Pode esperar-se que as consequências desta imposição externa possam ser atenuadas, com o desejo do trabalhador vir obter uma situação permanente, e assim, estabelecer-se uma relação de reciprocidade, mostrando atitudes de bem-estar mais positivas, pois consideram que se mostrarem uma relação afetiva para com a empresa aumentarão a possibilidade de a organização os contratar (Chambel, 2011).

Corroborando Chambel, um estudo de De Cuyper et al. (2008), refere que os trabalhadores que veem este vínculo como forma de terem um contrato permanente com a empresa utilizadora (involuntários) têm, também, atitudes positivas, dada a vontade de impressionar a organização, o que não acontece no caso dos trabalhadores que não procuram um emprego permanente, pois tendem a ter uma relação mais calculativa com a organização uma vez que, se encontram lá a trabalhar para alcançar objetivos pessoais e financeiros, que por sua vez os leva a fazer os mínimos esperados. Existe aqui uma relação de transação e não de elo afetivo.

Através da revisão da literatura Chambel (2011), refere que algumas desvantagens têm sido salientadas, nas condições de trabalho dos trabalhadores temporários: “não podem esperar uma relação de emprego duradoura e de longo prazo”; “não sabem por quanto mais tempo se poderão manter a trabalhar naquela empresa cliente, nem se a agência lhes encontrará uma nova organização para trabalhar quando deixarem de ter lugar nesse cliente, tendo por isso maior insegurança no emprego”; “não podem esperar ser promovidos na empresa cliente na qual trabalham” e “ muitas vezes recebem menos benefícios do que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa cliente” (Chambel, 2011, p.16).

Apesar das vantagens competitivas que a utilização de vínculos temporários comportam, as relações entre os intervenientes, é por vezes problemática. Também Santana e Centeno (2000), relatam alguns inconvenientes. As empresas de trabalho temporário, em relação às empresas utilizadoras, queixam-se, por exemplo, do atraso nos pagamentos; por sua vez, as empresas utilizadoras queixam-se da falta de cooperação e preços praticados pelas empresas de trabalho temporário. Já os trabalhadores, queixam-se da empresa de trabalho temporário, em relação à curta duração dos contratos, da desadequação entre qualificações e função e dos atrasos nos pagamentos. Em relação aos trabalhadores, as empresas utilizadoras queixam-se da elevada taxa de absentismo (não começam a trabalhar no dia acordado, abandonam o trabalho, ou faltam frequentemente sem justificação).

Apesar das vantagens e desvantagens que o trabalho temporário comporta, é importante analisar e compreender os diferentes níveis do comprometimento organizacional, destes trabalhadores e perceber qual das componentes se manifesta em maior escala, porque quando os funcionários estão afetivamente comprometidos, estão também contentes com o trabalho que realizam e empenhados com o sucesso da organização (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1997), assim acabam por não ter intenção de sair da organização (Meyer et al., 2002).

Para o efeito, realizamos um conjunto de procedimentos metodológicos que passamos a descrever no capítulo seguinte.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Metodologia**

O presente estudo insere-se numa perspetiva metodológica hipotético-dedutiva na qual, partindo-se de diversos quadros teóricos estabelecidos e descritos na revisão de literatura, foi construído um modelo de análise sobre a influência da idade e da antiguidade nos níveis de comprometimento dos trabalhadores temporários.

A intenção do presente estudo, passa por analisar as diferentes componentes do comprometimento organizacional dos TT, do ponto de vista da empresa utilizadora, ou seja, empresas que recorrem a recursos humanos externos, nomeadamente, a empresas de trabalho temporário, uma vez que, a crescente procura a este tipo de contratação tem vindo a crescer conforme nos indicam os dados estatísticos do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), tornando-se assim, importante analisar e compreender fenómenos associados ao atores implicados, os trabalhadores temporários.

O modelo que escolhemos para analisar o comprometimento organizacional é o de Meyer e Allen (1991), que se baseia em três dimensões/componentes, ou seja, o comprometimento tem sido visto como refletindo numa orientação afetiva; um reconhecimento de custos associados à organização (comprometimento calculativo); e obrigação moral para permanecer na empresa (comprometimento normativo), isto no que respeita à variável dependente. A fundamentação teórica escolhida para analisar as variáveis independentes (idade e antiguidade) observam-se no estudo do Nascimento et al. (2008), variáveis essas, estudadas para o contexto português.

Descrevem-se de seguida, os objetivos do trabalho e respetivas hipóteses, assim como, as técnicas de recolha da informação, a amostra e, o tratamento da informação utilizado.

#### **3.1. Objetivos do Estudo**

É objetivo do presente estudo compreender e analisar o fenómeno do comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários em relação à empresa utilizadora. Assim, esta dissertação tem como objetivos específicos:

- 1) Identificar os níveis de comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, segundo o Modelo de Meyer e Allen, o comprometimento afetivo, normativo e calculativo.
- 2) Compreender que relação se estabelece entre a idade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional.
- 3) Compreender que relação se estabelece entre a antiguidade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional.

### **3.1.1. Hipóteses de Investigação**

Quando temos um sistema de hipóteses válidas é chamado sistema dedutivo. Um sistema indutivo-dedutivo (hipotético-dedutivo) é um sistema no qual determinadas hipóteses válidas são sustentáveis e nenhuma (ou quase nenhuma) insustentável (Gil, 1989, p.31).

Tendo por base o objetivo geral que norteia esta investigação, analisar o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, bem como a revisão da literatura sobre o tema, procedeu-se à definição das seguintes hipóteses de investigação, largamente tributárias dos estudos de Meyer e Allen (1991,1997) e Nascimento et al. (2008):

**H1:** Existe uma relação positiva entre o comprometimento afetivo e o comprometimento normativo.

**H2:** A componente afetiva do comprometimento organizacional não se relaciona com a componente calculativa.

Meyer e Allen (1991, 1997), relatam nos seus estudos a ausência de relação entre o comprometimento calculativo e o afetivo e correlações positivas entre o afetivo e o normativo.

**H3:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H3.1:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, maior será o comprometimento calculativo.

Nascimento et al. (2008), estudaram o efeito moderador das variáveis idade e antiguidade no compromisso organizacional. Referem que existe uma correlação negativa entre o comprometimento afetivo e calculativo. A correlação entre o normativo e o afetivo tende a ser atenuado com o aumento da idade, mas tende a ser mais forte com calculativo, quando a idade aumenta.

**H4:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H4.1:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, maior será o comprometimento organizacional calculativo.

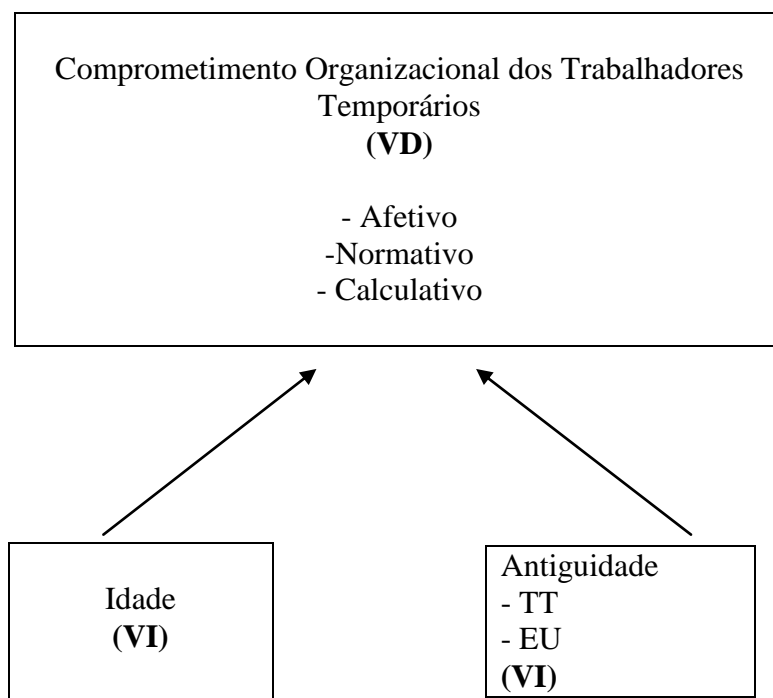
Nascimento et al. (2008), referem que o aumento da antiguidade mantém a correlação negativa entre o comprometimento afetivo e calculativo; deixa de existir relação entre o afetivo e o normativo com o aumento da antiguidade, mas aumenta a correlação entre o normativo e o calculativo.

Assim, o nosso modelo de análise tem no topo a variável dependente que é o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, contendo as três componentes que o constituem, comprometimento afetivo, normativo e calculativo.

Como variáveis independentes temos a idade dos trabalhadores temporários e a antiguidade sendo esta, subdividida em antiguidade na empresa utilizadora (EU) e antiguidade como trabalhador temporário (TT).

O esquema que se segue representa a relação entre as variáveis que constituem as hipóteses de trabalho:

### Esquema 1 – Modelo de Análise



VD= Variável Dependente; VI= Variáveis Independentes

### 3.2. Métodos e Técnicas de Recolha de Informação

Para se concretizarem os objetivos propostos e, sendo este, um estudo de caráter extensivo, o método que melhor serve os propósitos deste trabalho é o hipotético-dedutivo e a abordagem quantitativa (Quivy e Campenhoudt, 1998) através da técnica do inquérito por questionário, com vista a determinar tendências e identificar relações significativas entre a variável dependente (comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários) e as variáveis independentes (idade e a antiguidade).

Recorremos também à pesquisa bibliográfica e à análise de dados secundários para caracterizar e concetualizar o comprometimento organizacional no contexto do trabalho temporário.

O investigador deve traçar um caminho metodológico dos dados para a teoria e vice-versa. Na teoria capta a experiência e a realidade, e com base na experiência completa-

se e reformula-se a teoria. Se não existir uma teoria, o processo é iniciado com base nas observações, das quais são feitas generalizações que levam à formulação da teoria (Freixo, 2010). Existe assim, uma interação contínua entre a prática e a teoria, “ (...) com base na experiência estabelece-se, completa-se e reformula-se a teoria (indução), e com base na teoria capta-se a experiência e a realidade (dedução) ” (Freixo, 2010, p.77).

### **3.2.1. O Inquérito por Questionário**

Foi utilizado o questionário como técnica privilegiada na fase de recolha de informação, pois “Toda a ação de pesquisa se traduz no ato de perguntar. Isto é válido para todo o questionamento científico. Por isso todas as regras metodológicas têm como objetivo exclusivo o de esclarecer o modo de obtenção de respostas” (Ferreira, 1986, p.165).

O questionário é extremamente útil quando o investigador pretende recolher informação sobre um determinado tema, e passa também pela facilidade com que se interroga um elevado número de pessoas, num espaço de tempo relativamente curto. “Através da sua natureza quantitativa e a sua capacidade de ‘objetivar’ informação conferem-lhe o estatuto máximo de excelência e autoridade científica no quadro de uma sociedade e de uma ciência dominadas pela lógica formal e burocrático-racional, mais apropriada à captação dos aspetos contabilizáveis dos fenómenos” (Ferreira, 1986, p.167).

Marconi e Lakatos (1995) e Quivy e Campenhoudt (1998), consideram que o questionário é uma técnica de observação direta extensiva especialmente adequada para conhecer determinadas características de uma população ou estudar fenómenos sociais.

Ghiglione e Matalon (2001, p. 105), esclarecem que “estando fixados os objetivos de cada fase, e as hipóteses já foram elaboradas ou podem sê-lo a partir de outros estudos, e o vocabulário utilizado é conhecido, podemos portanto prescindir da fase qualitativa que antecede o questionário. Estes podem ser reduzidos a um pequeno número de propósitos”, contudo, a nós interessa, “(...) a verificação de hipóteses sob a forma de relações entre duas ou mais variáveis...” (Ghiglione e Matalon, 2001, p. 106).

O questionário aplicado neste estudo, tem uma escala, com 3 subescalas sobre as três componentes do comprometimento organizacional já validada para a população portuguesa (Nascimento et al., 2008), através de uma escala de Likert de 7 níveis, assim

como, questão de cariz sociodemográfica para aferir a importância da idade e antiguidade como variáveis independentes.

A escala de Likert permite exprimir em que medida um sujeito está de acordo ou em desacordo com cada um dos enunciados propostos. A aplicação desta escala permite a procura de indicadores que registam o grau de concordância ou de discordância com uma afirmação sobre uma atitude, crença, ou juízo de valor (Freixo, 2010).

A escala do comprometimento organizacional afetivo é constituída por seis itens, dos quais três são invertidos, a do comprometimento calculativo por sete itens e a do comprometimento normativo por seis, dos quais um é invertido. A resposta é dada numa escala de tipo Likert de 7 pontos, em que (1) corresponde a “Discordo Totalmente” e (7) a “Concordo Totalmente”. No quadro 2 em baixo, apresentamos as três subescalas do comprometimento organizacional, baseado no Modelo de Mayer e Allen (1997).

## **Quadro 2 – Subescalas do Comprometimento Organizacional**

### **Subescala do Comprometimento Organizacional Afetivo**

- 02:** Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa (R) CAf\_2\_I
  - 06: Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim CAf\_6
  - 07:** Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa (R) CAf\_7\_I
  - 09: Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus CAf\_9
  - 11: Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa CAf\_11
  - 15:** Não me sinto como fazendo parte desta empresa (R) CAf\_15\_I
- 

### **Subescala do Comprometimento Organizacional Calculativo**

- 01: Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa CCal\_1
  - 03: Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer CCal\_3
  - 13: Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui CCal\_13
  - 14: Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal CCal\_14
  - 16: Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis CCal\_16
  - 17: Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento CCal\_17
  - 19: Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra CCal\_19
- 

### **Subescala do Comprometimento Organizacional Normativo**

- 04: Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui CNor\_4
- 05:** Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente (R) CNor\_5\_I

08: Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento CNor\_8

12: Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora CNor\_12

10: Esta empresa merece a minha lealdade CNor\_10

18: Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa CNor\_18

---

Escalas do Comprometimento Organizacional (Baseado em Mayer & Allen, 1997, pp. 118-119) cit in Nascimento et al., 2008, p. 12

### **3.3. A Amostra**

Toda a investigação empírica pressupõe uma recolha de dados. Assim, os dados são informação na forma de observações, ou medidas, dos valores de uma ou mais variáveis (Hill e Hill, 2000).

Este estudo recorreu a uma amostra por conveniência obtida em várias empresas clientes (utilizadoras) de duas empresas de trabalho temporário. Uma empresa trabalha essencialmente com clientes da indústria metalomecânica, e a outra empresa de TT, com clientes da indústria de componentes para automóvel na sua maioria, entre outras.

“A amostra é constituída por um conjunto de sujeitos retirados de uma população, consistindo a amostragem num conjunto de operações que permitem escolher um grupo de sujeitos ou qualquer outro elemento representativo da população estudada” (Freixo, 2010, p. 182).

No caso da presente investigação “é necessário substituir a noção global de representatividade por uma noção mais ampla, a de adequação da amostra aos objetivos estabelecidos” (Ghiglione e Matalon, 2001 p.59).

Para o efeito e como menciona Freixo (2010), o investigador deve assegurar que o meio e a amostra são adequados aos objetivos do estudo, assim como, assegurar também as respetivas autorizações, e a confidencialidade dos respondentes e das empresas, caso estas o exijam.

### **3.4. Tratamento da Informação**

Para a análise dos dados do presente trabalho, recorreu-se ao programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 21, por forma a efetuar a análise dos resultados, com as seguintes técnicas de análise:

- Análise descritiva e comparação de médias
- Alpha de Cronbach (para verificar a consistência interna da escala)
- Correlações
  - medida de coeficiente de correlação de Spearman

Para Hill e Hill (2000), a estatística descritiva permite de forma sucinta, descrever alguma característica de uma ou mais variáveis fornecidas por uma amostra de dados.

### **3.5. Procedimentos**

A primeira fase dos nossos procedimentos consistiu no envio de e-mail, aos autores da escala validada para a população portuguesa (Nascimento et al., 2008), com o pedido de autorização para o uso da respetiva escala.

Para concretização dos objetivos do nosso estudo recorremos, a uma amostra por conveniência, de duas empresas de trabalho temporário que nos permitiram o acesso para a aplicação do questionário. Com efeito, foram enviados dois e-mails a explicar os objetivos e propósitos da investigação, explicámos também, a pertinência e o interesse que teria para as empresas uma investigação desta natureza, e que no final nos comprometeríamos a enviar um relatório com os resultados obtidos e diferenciados à parte da dissertação, assim como, total sigilo sobre todos os respondentes e das empresas envolvidas na investigação.

Após resposta afirmativa e rápida de ambas as empresas, procedemos à aplicação dos questionários. Numa das empresas, o investigador conseguiu aplicar pessoalmente o questionário aos funcionários. Assim, ao longo de vários dias previamente acordados, concederam-nos acesso a vários trabalhadores numa sala cedida para o efeito. Na outra empresa, não foi possível a presença do investigador e, ficou delegado a um mediador

da empresa de TT a quem passamos todas as instruções para a concretização da aplicação dos questionários.

A informação foi recolhida durante os meses de Maio e Junho. A partir desta fase, procedemos ao tratamento dos dados.

A construção e preenchimento da base de dados realizou-se em julho de 2014. A partir desta fase iniciamos o tratamento dos dados:

Numa primeira fase, extraímos as tabelas de frequências, para proceder à caracterização da nossa amostra.

Numa outra fase, procedemos ao teste de medida Alpha de Cronbach para aferir o grau de robustez da escala.

De seguida, tirámos as médias das diferentes componentes do comprometimento organizacional, para identificar e medir os diferentes níveis de comprometimento e perceber quais os níveis de maior e menor comprometimento dos trabalhadores temporários.

Dada a grande dispersão de idades, antiguidade e das categorias profissionais dos inquiridos optámos por agrupá-las por classes.

As classes não são variáveis métricas, mas sim ordinais, por isso a medida utilizada foi a medida do coeficiente de correlação de Spearman.

Posteriormente, recorreremos à técnica da regressão linear para aferir as relações entre variáveis dependentes e independentes e constatámos que a relação não é significativa, o que indica que estamos perante uma relação não linear. Nesta situação, recorreremos à comparação de médias para aferir se as médias se relacionam identificando esta relação por tipos de comprometimento, como veremos no capítulo a seguir.

## CAPÍTULO IV

### 4. Análise e Discussão dos Resultados

Neste capítulo, passamos à análise e descrição dos resultados obtidos com os dados observados através dos questionários, assim como, à discussão desses resultados de acordo com a revisão da literatura, e as hipóteses de investigação do presente estudo.

#### 4.1. Caracterização da Amostra

Relembramos que recolhemos uma amostra por conveniência, constituída por 212 indivíduos de várias empresas clientes (EU) de duas empresas de trabalho temporário (ETT), sendo que 88,6% são sujeitos do sexo masculino e 11,4% são do sexo feminino (tabela 1).

Esta grande diferença entre os géneros, deve-se ao facto dos inquiridos serem do ramo da metalomecânica e indústria de componentes automóveis.

**Tabela 1 – Género**

<i>Género</i>		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Valid	Masculino	187	88,2	88,6	88,6
	Feminino	24	11,3	11,4	100,0
	Total	211	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		212	100,0		

A amostra apresenta uma média de idades de (36,03), com um desvio padrão de (11,59) anos (tabela 2), sendo a idade mínima de 19 anos e a máxima de 69 anos. Verifica-se que 35,4% dos sujeitos se posicionam na faixa etária dos 30 – 39 anos respetivamente, logo seguidos da faixa etária dos 20-29, com uma taxa de 30,8% (tabela 3).

**Tabela 2 – Idade - média**

	N	Média	Desvio Padrão
idade	208	36,03	11,590
Valid N (listwise)	208		

**Tabela 3 – Idade - classes**

<i>Idade</i>	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
<= 19	4	1,9	1,9	1,9
20 - 29	64	30,2	30,8	32,7
30 - 39	75	35,4	36,1	68,8
Valid 40 - 49	35	16,5	16,8	85,6
50 - 59	19	9,0	9,1	94,7
60+	11	5,2	5,3	100,0
Total	208	98,1	100,0	
Missing System	4	1,9		
Total	212	100,0		

Ao nível das habilitações literárias, verifica-se que 47,1% têm o ensino básico (9º ano), seguidos dos 36,1% do ensino secundário (12º ano), existe uma percentagem pouco significativa tanto de sujeitos com ensino superior (6,7%), como de sujeitos com ensino primário (10,1%), (tabela 4).

**Tabela 4 - Habilitações**

<i>Habilitações</i>	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
Ensino primário (4º ano)	21	9,9	10,1	10,1
Ensino básico (9º ano)	98	46,2	47,1	57,2
Valid Ensino secundário (12º ano)	75	35,4	36,1	93,3
Ensino Superior	14	6,6	6,7	100,0
Total	208	98,1	100,0	
Missing System	4	1,9		
Total	212	100,0		

Na tabela 5, observa-se que as Profissões Especializadas (40,2%), vêm no topo da tabela, seguidos dos Operários Especializados (28,1%), e Operários Não Especializados (19,6%).

**Tabela 5 – Grupos Profissionais**

<i>Grupos Profissionais</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Chefias	2	,9	1,0	1,0
Operários Não Especializados	39	18,4	19,6	20,6
Valid Operários Especializados	56	26,4	28,1	48,7
Profissões Especializadas	80	37,7	40,2	88,9
Técnicos	22	10,4	11,1	100,0
Total	199	93,9	100,0	
Missing System	13	6,1		
Total	212	100,0		

Na tabela 6 em baixo, agrupamos as várias categorias profissionais em tipologias (grupos profissionais), para melhor facilitar a análise dada a dispersão de profissões/categorias profissionais dos inquiridos.

**Tabela 6 – Grupos Profissionais - categorias**

<b>Grupos Profissionais</b>	<b>Categorias</b>
1. Chefias	Chefe de Equipa, Diretor Obra, Chefe de Montagem
2. Operários Não Especializados	Ajudante, Ajudante de Radiologista, Ajudante de Serralheiro, Aprendiz, Auxiliar Produção, Operário Não Especializado
3. Operários Especializados	Opr de Abastecimento de Linha, Opr de Linha de Pintura, Opr de Máquinas de Injeção, Opr Máquinas de Metal, Opr Empilhador, Opr de Logística, Opr Fabril, Opr de Produção, Opr Linha
	Desenhador, Desenhador Projetista,

4. Profissões Especializadas	Desenhador/Preparador, Eletricista, Ferramenteiro, Mecânico, Metalúrgico, Montador de Andaimes, Pedreiro, Pintor, Responsável de Armazém, Serralheiro, Serralheiro Mecânico, Serralheiro Montador, Soldador, Tubista, Conductor de Empilhador
5. Técnicos	Administrativo, Técnico de Qualidade, Técnico de HST, Técnico de Ar Condicionado, Técnico de Ambiente, Técnico de Instalações Elétricas e Manutenção Automóvel, Técnico de Telecomunicações e rede

A antiguidade foi analisada com base na antiguidade na EU (empresa utilizadora), bem como a antiguidade de TT (trabalhador temporário).

A tabela 7 analisa a antiguidade como trabalhador temporário (TT), e permite verificar que, os contratos até 1 ano como TT, têm a maior percentagem de respostas (47,1%), seguidos dos contratos entre 13 - 48 meses (25%).

**Tabela 7 – Antiguidade TT - classes**

<i>Antiguidade TT</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Até 12 M	96	45,3	47,1	47,1
13-48	51	24,1	25,0	72,1
Valid 48-120	37	17,5	18,1	90,2
121+	20	9,4	9,8	100,0
Total	204	96,2	100,0	
Missing System	8	3,8		
Total	212	100,0		

A tabela 8 analisa a antiguidade na empresa utilizadora (EU), e permite verificar que é também nos contratos até 1 ano que se encontra a maior incidência de trabalhadores com 60,2% das respostas.

**Tabela 8 – Antiguidade EU - classes**

<i>Antiguidade EU</i>	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
Até 12 M	124	58,5	60,2	60,2
13-48	55	25,9	26,7	86,9
Valid 48-120	22	10,4	10,7	97,6
121+	5	2,4	2,4	100,0
Total	206	97,2	100,0	
Missing System	6	2,8		
Total	212	100,0		

#### 4.2. Alpha de Cronbach - Consistência interna das escalas

Para analisar a consistência interna da escala do comprometimento organizacional, foi efetuado o Alpha de Cronbach. Observamos que a escala apresenta um valor de 0,88 (tabela 9) o que significa uma consistência interna boa. Analisando o Alpha de Cronbach de cada uma das subescalas os resultados diferem, mas a consistência interna é razoável nas 3 subescalas do comprometimento, assim, no comprometimento afetivo o alpha é de 0,75; no comprometimento calculativo o alpha de cronbach deu 0,78 e na subescala do comprometimento normativo o resultado do alpha de cronbach é de 0,76 (tabela 10).

**Tabela 9 – Alpha Cronbach- Escala**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,885	19

**Tabela 10 – Alpha Cronbach - Subescalas**

**Reliability Statistics**

<b>Afetivo</b>			<b>Calculativo</b>			<b>Normativo</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>,758</b>	,759	6	<b>,788</b>	,788	7	<b>,767</b>	,767	6

Comparando os alphas de cronbach com os resultados do modelo validado para o contexto português por Nascimento et al. (2008), verifica-se que a consistência interna para cada uma das subescalas foi superior às obtidas no presente estudo, nomeadamente, 0,91 para o comprometimento afetivo; na subescala do comprometimento normativo 0,84, e na subescala para o comprometimento calculativo 0,91. Verifica-se que, os resultados dos alphas de cronbach do estudo de Nascimento et al. (2008), obtiveram coeficientes superiores aos encontrados no estudo de Meyer e Allen (1991).

**4.3. Análise do comprometimento organizacional**

Os três níveis de comprometimento organizacional obtiveram uma média bastante semelhante entre eles, mas o nível normativo apresenta o maior valor com 4,85, seguido do calculativo com média de 4,79 e afetivo com 4,65 (tabela 11).

**Tabela 11 – Componentes Comprometimento Organizacional – médias**

		CompAfetivo_ média	CompCalculativo_ média	CompNormativo_ média
N	Valid	212	212	212
	Missing	0	0	0
Mean		4,65	4,79	4,85

#### 4.4. Análise dos níveis do comprometimento organizacional

Para tentar perceber a relação que se estabelece entre as variáveis do estudo, recorreremos (como referido anteriormente) à medida de coeficiente de correlação de Spearman, no entanto, quando comparadas as médias verificou-se que existe uma relação não-linear entre as variáveis, porque as classes não são variáveis métricas, mas sim ordinais.

Com base na tabela 12, existe uma relação moderada entre os três níveis do comprometimento organizacional, o afetivo com o calculativo apresenta valor fraco a moderado de 0.39, e o afetivo com o normativo apresenta o valor moderado de 0.68. O comprometimento calculativo com o normativo apresenta o valor moderado de 0,54. Os três níveis de compromisso organizacional relacionam-se com a variável antiguidade em duas vertentes, antiguidade como trabalhador temporário (TT), e antiguidade na empresa utilizadora (EU) mas, os resultados apresentam relações fracas entre elas, assim como na variável idade. O mesmo se verifica no que respeita à variável idade.

De referir que a correlação entre a antiguidade enquanto trabalhador temporário e os níveis de comprometimento apresenta níveis mais elevados do que a antiguidade enquanto trabalhador temporário na empresa. Mas ambas indicam valores muito fracos.

**Tabela 12 - Correlações**

<i>Spearman's rho</i>		<i>CompAfetivo_média</i>	<i>CompCalculativo_média</i>	<i>CompNormativo_média</i>
CompAfetivo_média	Correlation Coefficient	1,000	<b>,398**</b>	<b>,682**</b>
	N	212	212	212
CompCalculativo_média	Correlation Coefficient	<b>,398**</b>	1,000	<b>,545**</b>
	N	212	212	212
CompNormativo_média	Correlation Coefficient	<b>,682**</b>	<b>,545**</b>	1,000
	N	212	212	212
idade (Binned)	Correlation Coefficient	<b>,122</b>	<b>,048</b>	<b>,158*</b>

	t			
	N	208	208	208
classes Antiguidade TT	Correlatio n Coefficien t N	,115	,103	,101
		204	204	204
classes Antiguidade EU	Correlatio n Coefficien t N	,086	,040	,098
		206	206	206

Estes resultados contrariam, os estudos de Meyer e Allen (1991), onde não existia relação entre o compromisso afetivo e o calculativo, os três níveis de comprometimento organizacional relacionam-se entre si moderadamente, sendo maior a relação entre o afetivo e o normativo e menor com o calculativo.

Através das comparações das médias entre os três níveis de comprometimento organizacional e as variáveis antiguidade e idade, permite-nos observar em que classes e faixas etárias os diferentes níveis se manifestam em maior ou menor escala.

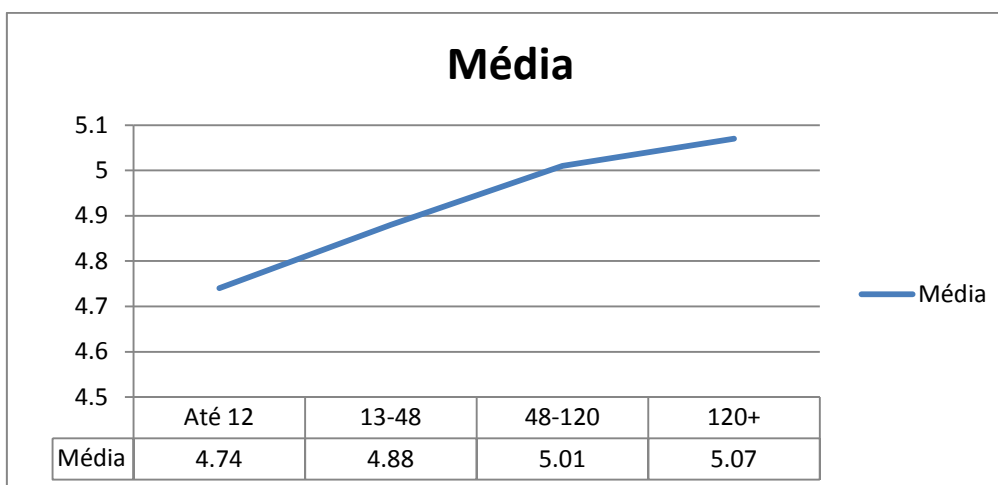
#### **4.5. Análise dos níveis do comprometimento organizacional com a idade e a antiguidade – comparação de médias**

Relembramos que, recorremos à técnica da regressão linear para aferir a relações entre as variáveis dependentes e independentes e constatámos que a relação não é significativa o que indicia que estamos perante uma relação não linear. Nesta situação recorremos à comparação de médias para aferir se as médias se relacionam identificando esta relação por tipos de comprometimento.

##### **4.5.1. Comprometimento Normativo – antiguidade e idade**

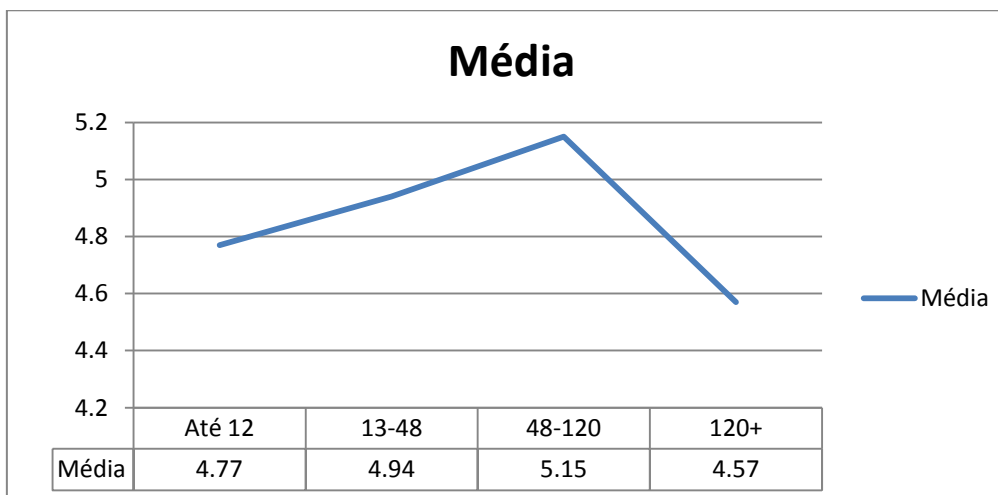
O comprometimento normativo quando analisado com a variável Antiguidade TT, mostra-nos que a tendência é para aumentar à medida que o indivíduo permanece como trabalhador temporário (gráfico 3).

**Gráfico 3 – Comprometimento Normativo e Antiguidade TT**



Já a antiguidade com a empresa utilizadora (EU), tende a aumentar o nível de comprometimento normativo até contratos de 120 meses (10 anos), mas a partir daí tende a diminuir (gráfico 4).

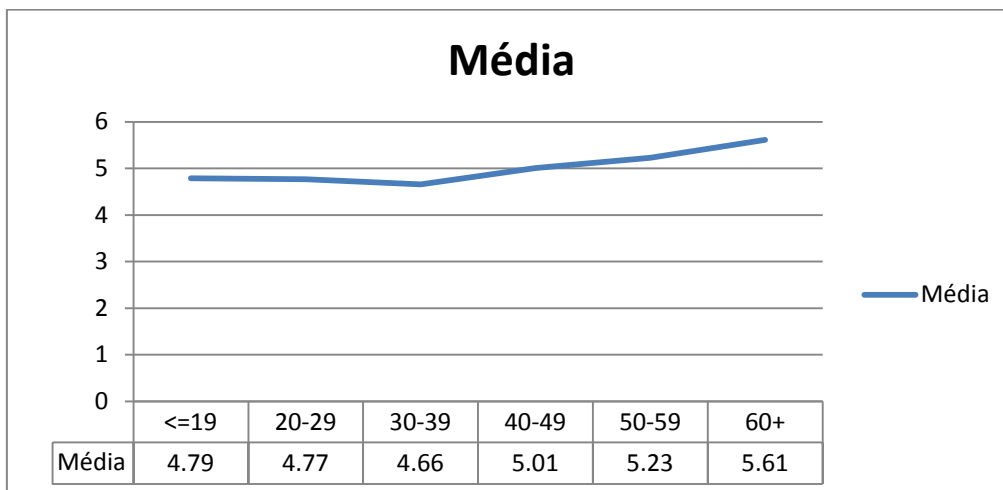
**Gráfico 4 – Comprometimento Normativo e Antiguidade EU**



A variável idade com o comprometimento normativo (gráfico 5), indica que na faixa etária dos 19 anos, apresenta uma média de 4,79, e vai diminuindo até à faixa de indivíduos com idades compreendidas entre os 30-39 anos, voltando a subir novamente nas faixas etárias seguintes (40-49; 50-59 e 60+). Importa analisar que na faixa etária dos <=19 anos, o número de respondentes foi de 4 indivíduos, aspeto a ter em

consideração, por não ter muita relevância quando comparada com o número de respostas nas outras classes.

**Gráfico 5 – Comprometimento Normativo e Idade**

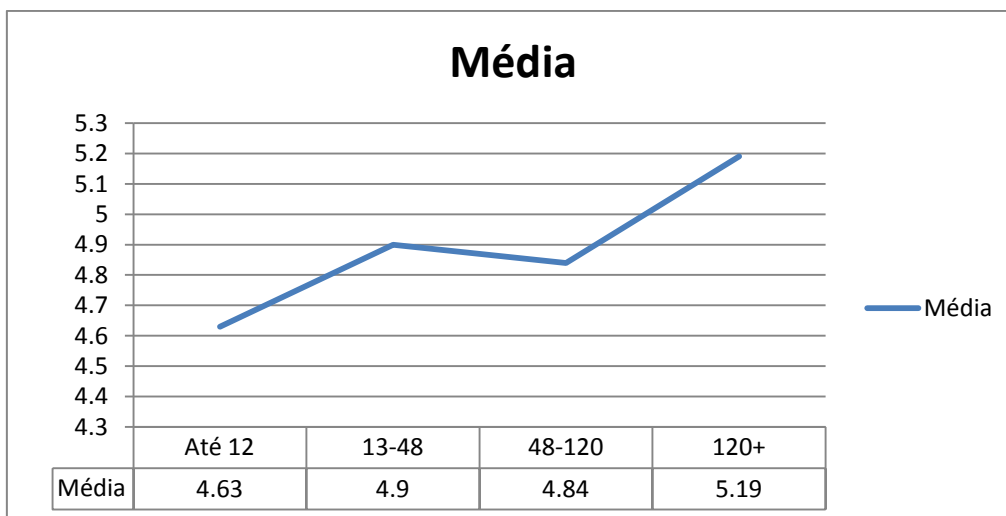


Os gráficos de linhas apresentados, retratam a relação dos valores retirados das tabelas do SPSS, onde apresentamos a média do comprometimento normativo com as variáveis antiguidade como trabalhador temporário (TT); antiguidade na empresa utilizadora (EU) e a idade.

#### **4.5.2. Comprometimento Calculativo – antiguidade e idade**

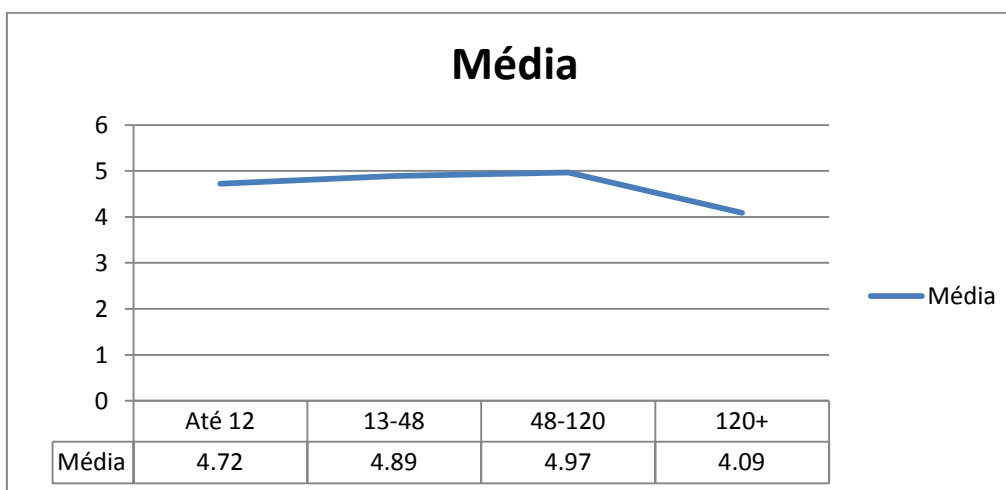
Passando para a análise das médias entre o nível calculativo e a variável antiguidade (TT), apresentados no gráfico 6, os valores indicam-nos que nos contratos entre até 1 ano e, de 1 a 4 anos, tendem a aumentar o nível de comprometimento calculativo, mas nos contratos de 4 a 10 anos a média diminui, voltando aumentar novamente com a antiguidade como trabalhador temporário maior que 10 anos, sendo aqui que a média apresenta o valor mais elevado (5,19).

**Gráfico 6 – Comprometimento Calculativo e Antiguidade TT**



Na antiguidade (EU), as médias vão aumentando com o aumento da antiguidade, mas nos contratos acima dos 10 anos diminui consideravelmente, importa frisar que o número de sujeitos com contratos com 120 e mais meses (10 anos) foram apenas 5 (gráfico 7).

**Gráfico 7 – Comprometimento Calculativo e Antiguidade EU**

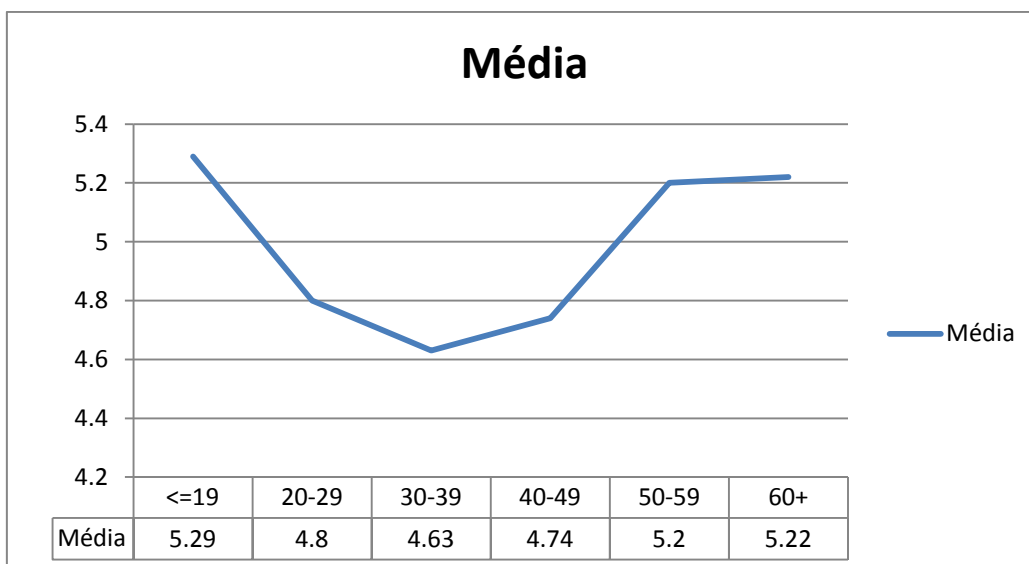


A idade quando analisada com o nível calculativo (gráfico 8), indica-nos que os indivíduos na faixa etária até 19 anos apresentam a média mais elevada (5,29), no entanto, e como referido anteriormente, foram apenas 4 respondentes nesta categoria.

As médias igualmente mais elevadas são identificadas nas faixas etárias 50-59 e 60+ respetivamente.

Nas faixas entre os 20-29; 30-39 e 40-49 as médias variam e oscilam entre os valores de 4,80; 4,63 e 4,74 respetivamente.

**Gráfico 8 – Comprometimento Calculativo e Idade**

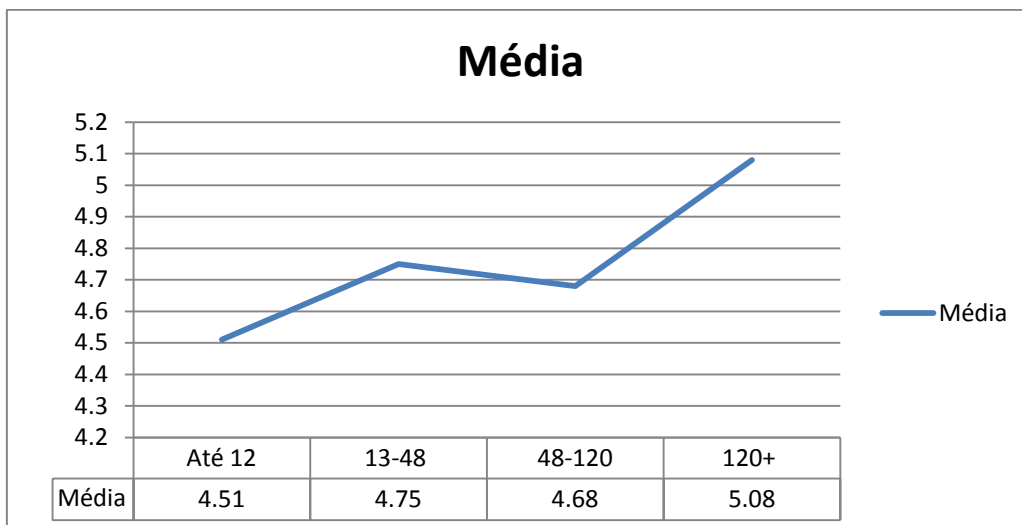


Os gráficos de linhas apresentados, retratam a relação dos valores retirados das tabelas do SPSS, onde apresentamos a média do comprometimento calculativo com as variáveis antiguidade como trabalhador temporário (TT); antiguidade na empresa utilizadora (EU) e a idade.

#### **4.5.3. Comprometimento Afetivo – antiguidade e idade**

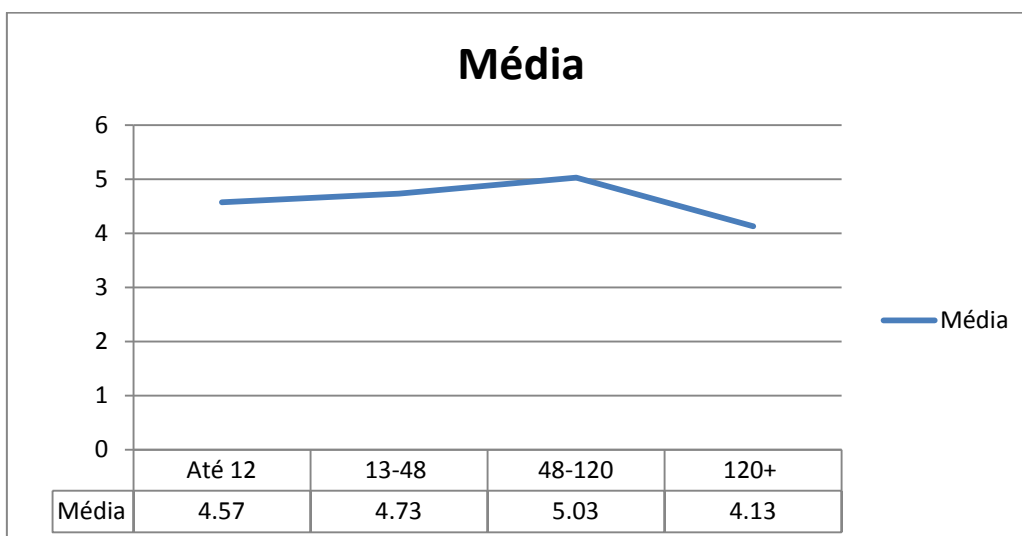
No que concerne à análise das médias entre o nível afetivo e a variável antiguidade (TT), verificamos que as médias oscilam de classe para classe aumentando e/ou diminuindo. Verifica-se que nos contratos até 1 ano os respondentes têm menores níveis de comprometimento afetivo, seguidos da antiguidade (TT) dos contratos entre os 48-120 meses. A média maior é nos indivíduos com antiguidade no trabalho temporário superior a 120 meses (10 anos).

**Gráfico 9 – Comprometimento Afetivo e Antiguidade TT**



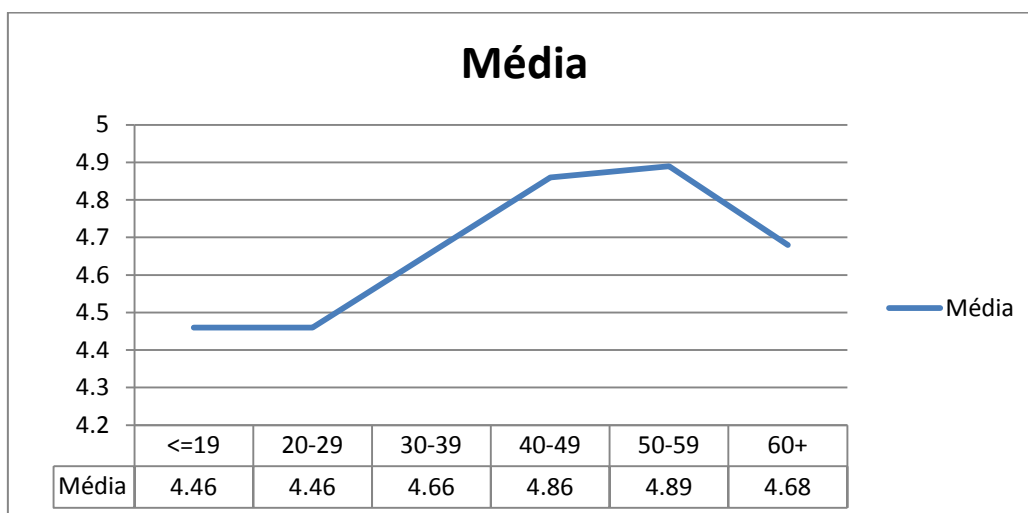
Na análise da antiguidade (EU) verifica-se que, as médias vão aumentando com o aumento da antiguidade dos contratos, mas chegando aos contratos com mais de 10 anos (120 meses), diminui para o valor mais baixo. É importante referir que, é nos contratos até 1 ano que encontramos o maior número de respostas, sendo por isso, esta categoria que melhor explica os níveis de comprometimento (gráfico 10).

**Gráfico 10 – Comprometimento Afetivo e Antiguidade EU**



A idade e o comprometimento afetivo tende a ter médias muito aproximadas que vão aumentando gradualmente até aos 59 anos, mas na faixa etária dos 60 + volta a diminuir (gráfico 11).

**Gráfico 11 – Comprometimento Afetivo e Idade**



Os gráficos de linhas apresentados, retratam a relação dos valores retirados das tabelas do SPSS, onde apresentamos a média do comprometimento calculativo com as variáveis antiguidade como trabalhador temporário (TT); antiguidade na empresa utilizadora (EU) e a idade.

#### 4.6. Discussão dos Resultados

O objetivo central do presente trabalho, consiste em analisar e compreender o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários à luz do modelo de (Meyer e Allen, 1991, 1997), nomeadamente, o comprometimento afetivo, normativo e calculativo, retomado por Nascimento et al. (2008), para a população portuguesa.

Assim, através da comparação de médias e das correlações foi-nos permitido observar as medidas e tendências do comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, como variável dependente e entre a idade e antiguidade como variáveis sociodemográficas e independentes. Procurando aferir se estas variáveis influenciam ou não as três diferentes componentes do comprometimento organizacional.

Conforme apuramos através da revisão da literatura, os estudos têm demonstrado a pouca importância que as variáveis sociodemográficas, como por exemplo, a antiguidade e a idade, têm na explicação do comprometimento organizacional (Allen e Meyer, 1996; Meyer e Allen, 1991 e 1997; Meyer et al., 2002). Já o estudo do Nascimento et al. (2008), tende a contrariar a tendência da fraca relação ou ausência de relação das variáveis sociodemográficas na influência do comprometimento organizacional.

Os estudos referidos em cima, foram baseados nos contratos de trabalho “típicos”, e não em contexto de trabalho temporário, por isso, foi importante a abordagem do presente trabalho, para perceber se as conclusões se alteram numa diferente realidade, uma vez que, cada vez mais o trabalho flexível é uma realidade nas sociedades contemporâneas (Jesus, 2004).

Um dos objetivos específicos da nossa investigação foi identificar os diferentes níveis de comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, por forma a perceber qual a/as componentes que mais se verificam em contexto de trabalho temporário. Assim, através do nosso estudo (n=212), observámos que o comprometimento afetivo apresenta uma média de 4,65; seguido do comprometimento calculativo 4,79 e por fim, a componente com a média maior é o comprometimento normativo com uma média de 4,85. Embora diferentes as médias são próximas.

O comprometimento normativo está relacionado com um nível elevado de comprometimento por parte do funcionário em relação à organização, segundo Meyer e Allen (1991, 1997), os funcionários com comprometimento normativo permanecem na organização porque sentem um grande dever moral, porque se sentem institucionalizados com os valores e normas da organização.

Se tivermos em linha de conta os estudos de vários autores como Chambel (2001), por exemplo, no que concerne à diferenciação do trabalho temporário voluntário e involuntário, podemos concluir que, os trabalhadores temporários com contratos involuntários tenderão a sentir-se “obrigados” a permanecer na organização, por falta de alternativas no mercado de trabalho. Importa contudo referir que, não foi objetivo deste trabalho a análise dos TT voluntários ou involuntários, até porque não colhemos dados que nos permitam fazer essa análise. Contudo, como demonstraram os estudos de Allen

e Meyer (1996), indivíduos normativamente comprometidos tendem a ter comportamentos satisfatórios e congruentes com os objetivos da organização.

Assim sendo, e em contexto de trabalho temporário, observámos que as três componentes se correlacionam umas com as outras positivamente com níveis moderados e em algumas dimensões com nível fraco de correlação. Estes resultados não corroboram o modelo de Meyer e Allen (1991), mas retomam os resultados do estudo do Nascimento et al. (2008). Com efeito verificamos que, o modelo de Meyer e Allen (1991), observaram ausência de correlação entre o comprometimento afetivo e o calculativo, enquanto que, Nascimento et al. (2008), encontraram ausência de correlação entre o afetivo e o normativo, contrariando, as tendências de estudos anteriores que relatam a correlação forte entre o comprometimento afetivo e o comprometimento normativo.

Relembramos a primeira hipótese de trabalho associada ao nosso primeiro objetivo (identificar os diferentes níveis de comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários):

**H1.** Existe uma relação positiva entre o comprometimento afetivo e comprometimento normativo.

A hipótese é confirmada, pois apresenta uma correlação positiva (0,68) entre ambas as componentes do comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários, esta correlação é maior que a encontrada nos estudos de Meyer et al. (2002), que apresentam uma correlação de (0,63).

Quanto à segunda hipótese e ainda no alinhamento do nosso primeiro objetivo, esta hipótese refere que:

**H2:** A componente afetiva do comprometimento organizacional não se relaciona com a componente calculativa.

Na nossa investigação, esta hipótese não é confirmada à luz dos estudos de Meyer e Allen (1991, 1997), uma vez que, apresenta uma correlação positiva (0,39). Já os estudos de Meyer et al. (2002), encontraram uma correlação de (0,05), o que significa ausência de relação entre estas duas componentes do comprometimento organizacional.

Tendo em linha de conta os dois últimos objetivos que norteiam o presente estudo (compreender que relação se estabelece entre a idade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional; e compreender que relação se estabelece entre a antiguidade dos trabalhadores temporários e os seus níveis de comprometimento organizacional), construímos as restantes hipóteses de trabalho:

**H3:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H3.1:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, maior será o comprometimento calculativo.

**H4:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H4.1:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, maior será o comprometimento organizacional calculativo.

Nascimento et al. (2008), estudaram o efeito moderador das variáveis idade e antiguidade no comprometimento organizacional. Referem que existe uma correlação negativa entre o comprometimento afetivo e calculativo. A correlação entre o normativo e o afetivo tende a ser atenuada com o aumento da idade, mas tende a ser mais forte ao nível do comprometimento calculativo, quando a idade aumenta. Os autores apuraram que o aumento da antiguidade mantém a correlação negativa entre o comprometimento afetivo e calculativo; deixa de existir relação entre o afetivo e o normativo com o aumento da antiguidade, mas aumenta a correlação entre o normativo e o calculativo.

No nosso trabalho estas variáveis assumiram o estatuto de variáveis independentes, Nascimento et al. (2008), estudaram o efeito moderador destas variáveis, ou seja, as diferentes dimensões do comprometimento organizacional variam (aumentando ou diminuindo) consoante a idade e/ou a antiguidade seja maior ou menor. O que confirma a existência de uma relação não linear dos níveis de comprometimento estudados com as variáveis sociodemográficas.

A variável antiguidade subdivide-se em duas vertentes, antiguidade como trabalhador temporário (TT) e antiguidade na empresa utilizadora (EU), todavia, constatámos que, quer a antiguidade (TT) quer a antiguidade (EU), apresentam valores não lineares, não

havendo diferenças significativas quando comparadas ambas com os três níveis de comprometimento organizacional.

Em relação à idade, na dimensão normativa e na dimensão calculativa apresenta uma relação não linear, mas na dimensão afetiva essa relação é linear até aos 59 anos.

Assim, a análise dos resultados mostram-nos que a H3 não é confirmada, pois podemos aferir que com o aumento da idade aumenta também o comprometimento normativo e o comprometimento afetivo. Importa no entanto ressaltar que, na faixa etária dos 30-39, a média apresentou o menor valor do gráfico 5 relativamente ao comprometimento normativo.

Não é possível confirmar a hipótese H3.1. uma vez que os resultados oscilam entre as várias faixas etárias, ora aumentado, ora diminuindo logo de seguida e assim sucessivamente.

Para as hipóteses seguintes relacionadas com as variáveis antiguidade observa-se que, no comprometimento normativo as antiguidades quer como (TT), que na (EU), tendem a aumentar à medida que a antiguidade aumenta. Na componente afetiva, os dados mostram que o comprometimento tanto aumenta como diminui com o aumento da antiguidade. Assim podemos concluir que a H4 não se confirma.

O comprometimento calculativo quando relacionado com as variáveis antiguidade (TT) e (EU), mostraram-se inconstantes, aumentando e diminuindo com o aumento da antiguidade, assim, podemos concluir que a H4.1. também não é confirmada.

Também observamos que os resultados obtidos por Nascimento et al. (2008), referentes às variáveis sociodemográficas idade e antiguidade diferem dos resultados obtidos no presente trabalho.

Excluimos a faixa etária ( $\leq 19$ ) para a discussão dos resultados por considerarmos que apenas 4 respostas numa amostra de 212, não tem força explicativa para ser considerada na nossa análise.

Apesar do trabalho temporário, não ser novidade, este “tipo” de contratação tem vindo a aumentar conforme indicam os dados do IEF – Instituto do Emprego e Formação Profissional, assim, torna-se importante mais estudos sobre o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários. O nosso estudo mostrou que existe uma

correlação positiva entre as três componentes do comprometimento. Também verificámos relações, embora fracas, das variáveis sociodemográficas, antiguidade e idade. Estes resultados contrariam quer o modelo de Meyer e Allen (1991), conforme já referido, e também o estudo de Nascimento et al. (2008), no que concerne à relação que se estabelece entre as três componentes do comprometimento organizacional, mas confirma o modelo tridimensional nos trabalhadores temporários recolhidos na amostra do presente estudo (n=212).

Assim, observamos que os trabalhadores temporários apresentam os três níveis de comprometimento organizacional, a média mostrou-nos que estão muito próximas, mas com valor um pouco mais elevado na componente normativa. Demonstra que estes trabalhadores tendem a ter elevado nível de envolvimento com as normas e têm atitudes positivas face aos objetivos da organização, como já referido na revisão da literatura.

À medida que o indivíduo está há mais tempo como trabalhador temporário, aumenta o nível de comprometimento normativo (antiguidade TT), assim como, com a empresa utilizadora (EU), embora esta última não seja tão linear. A idade também apresentou resultados não lineares com a dimensão normativa.

Na componente calculativa existe uma evolução não linear com a variável antiguidade (TT) e (EU), mas mostra que os trabalhadores temporários tendem a ter sentimentos de nível calculativo à medida que estão há mais tempo na empresa utilizadora. Podemos apontar como possível reflexão para este resultado, com as expectativas de estes trabalhadores virem a concretizar um contrato permanente com a empresa utilizadora diminuir. Tal constatação permite retomar os estudos de Chambel (2011), sobre esta matéria.

Constatamos, também que, com o aumento da idade tende a aumentar o nível de comprometimento calculativo dos trabalhadores, no entanto, é importante ressaltar que a faixa etária dos 30-39, apresentou uma média menor, o que mais uma vez, nos parece indicar que, nesta faixa etária ainda existe alguma expectativa dos indivíduos, no sentido de obterem um vínculo contratual permanente, apesar do aumento da idade induzir as atitudes calculativas face ao trabalho temporário.

A componente afetiva quando analisada com as duas variáveis do presente estudo, antiguidade e idade, mostraram também a tendência não linear nos gráficos

apresentados, todavia, os trabalhadores tendem a aumentar o nível afetivo com a empresa utilizadora quando permanecem há mais tempo na empresa. O gráfico da idade mostra-nos isso mesmo, o que indica que indivíduos que permanecem há mais tempo na empresa utilizadora tendem a desenvolver laços afetivos com a organização e assim adotar comportamentos congruentes com os objetivos. Podemos também estar aqui ao nível das expectativas, pois estes trabalhadores tendem a querer agradar a empresa utilizadora, mostrar o que valem, para poderem no futuro obter a contratação permanente, o que seria congruente como os resultados de Chambel (2011). Importa referir que, as reflexões e análises realizadas em torno dos resultados carecem de confirmação empírica, pelo que poderão constituir-se em propostas para novos estudos na área do trabalho temporário e do comprometimento organizacional.

## Conclusão

A presente investigação teve como objetivo central, estudar o comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários. Através dos diversos contributos descritos na literatura, permitiu-nos analisar à luz do Modelo de Meyer e Allen (1991 e 1997), as três dimensões do comprometimento organizacional: afetivo, normativo e calculativo. Analisamos também, as variáveis sociodemográficas, antiguidade e a idade dos trabalhadores temporários para aferir a sua influência nas três dimensões do comprometimento organizacional em análise. Para o efeito, contribuíram os estudos de Nascimento et al. (2008), com a validação das escalas de Meyer e Allen (1991 e 1997), para a população portuguesa.

Deste modo, este estudo insere-se numa perspetiva metodológica hipotético-dedutiva na qual, partindo-se de diversos quadros teóricos descritos na revisão de literatura, foi construído um modelo de análise onde se relacionam as variáveis idade e antiguidade (variáveis independentes) com os níveis de comprometimento dos trabalhadores temporários (variável dependente).

Recorreu-se ao inquérito por questionário, como técnica privilegiada de recolha de informação na obtenção de dados, que nos permitissem comprovar ou não, as nossas hipóteses de trabalho. Para o efeito, foram contactadas duas empresas de trabalho temporário que nos concederam acesso à aplicação dos questionários. Foram conseguidas 212 respostas de trabalhadores temporários cedidos a várias empresas utilizadoras das respetivas empresas de trabalho temporário.

No que concerne aos resultados apurados, foi possível perceber que os trabalhadores temporários possuem diferentes níveis de comprometimento organizacional sendo a componente normativa a que teve a média mais elevada, ou seja, constitui-se como o nível de comprometimento dominante na amostra estudada, seguida da componente calculativa e por último a afetiva.

Para a concretização do nosso estudo partimos das seguintes hipóteses de estudo:

**H1:** Existe uma relação positiva entre o comprometimento afetivo e o comprometimento normativo.

**H2:** A componente afetiva do comprometimento organizacional não se relaciona com a componente calculativa.

**H3:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H3.1:** Quanto maior a idade dos trabalhadores temporários, maior será o comprometimento calculativo.

**H4:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, menor será o comprometimento organizacional afetivo e normativo.

**H4.1:** Quanto maior a antiguidade do trabalhador temporário, maior será o comprometimento organizacional calculativo.

Constatamos que a primeira hipótese foi confirmada, uma vez que, no presente estudo a componente afetiva tem uma relação positiva com a componente normativa, tal como nos estudos de Meyer e Allen, (1991 e 1997; Meyer et al., 2002). A segunda hipótese indicava que a componente afetiva não se relacionava com a componente calculativa, não foi confirmada, porque nos nossos dados essas duas dimensões têm uma correlação positiva. Os nossos resultados relativamente ao modelo das três componentes, não corroboram o estudo de Nascimento et al. (2008), nesta hipótese, uma vez que, os autores encontraram uma correlação negativa entre a componente afetiva e a calculativa, e ausência de correlação entre a afetiva e normativa. O presente estudo, mostrou correlações positivas entre as três componentes do comprometimento organizacional dos trabalhadores temporários.

Constatamos também, pela análise dos dados que à medida que o indivíduo está há mais tempo como trabalhador temporário, tende a aumentar o nível de comprometimento normativo, assim como, com a empresa utilizadora, embora nos contratos mais antigos (120+ meses), esta tendência tenda a ser atenuada.

As variáveis independentes (antiguidade TT/EU e idade) obtiveram relações fracas com as três componentes do comprometimento organizacional, e mostraram-se inconstantes, como verificado nos gráficos realizados para o efeito.

Podemos concluir que, os objetivos a que nos propusemos no presente estudo foram alcançados, uma vez que, conseguimos identificar os níveis de comprometimento

organizacional em trabalhadores temporários, e também perceber as relações que as variáveis idade e antiguidade estabelecem com as três componentes do comprometimento organizacional.

Apesar do que foi referido acima, é importante lembrar que, o presente estudo foi realizado com uma amostra de conveniência, assim, seria pertinente abranger mais empresas de trabalho temporário e respetivas empresas utilizadoras com uma amostra mais ampla que permitisse consolidar estes resultados.

Outra sugestão passa por, incluir variáveis que permitissem identificar e diferenciar se os trabalhadores em trabalho temporário na amostra recolhida, são voluntários ou involuntários, o que permitiria perceber se as diferentes motivações explicariam melhor os nossos resultados no que concerne às expectativas dos trabalhadores temporários em terem ou não um contrato permanente com a empresa utilizadora.

Apesar de todo o rigor na aplicação dos questionários, lembramos que numa das empresas não foi o investigador a aplicar o instrumento de recolha de informação, o que se notou na ausência de algumas respostas nos questionários recolhidos nessa organização.

As empresas utilizadas neste estudo, foram na sua grande maioria do setor da metalomecânica e no setor de componentes para automóveis, assim, seria interessante para dar continuidade a estudos futuros, alargar a amostra a outros setores de atividade e comparar os resultados, para perceber se as variáveis sociodemográficas (idade e antiguidade) mantêm uma correlação fraca.

Outra limitação, que conduz certamente a possíveis estudos futuros prende-se com a escolha de variáveis independentes não só de natureza sociodemográfica, mas também variáveis de natureza organizacional, tais como referem os estudos de McElroy (2001), mas estudadas em contexto de trabalho temporário, e que dariam certamente um contributo interessante à gestão estratégica de recursos humanos.

## Bibliografia

ALLEN, N.J., MEYER, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, n.º 49, 252-276.

BASTOS, A.V.B. (1993). Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, V.33 (3), p.52-64.

BECKER, H.S. (1960). Notes on the Concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.

CHAMBEL, M. J. (2011). *Novos desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa. Editora RH.

DE CUYPER, N., DE JONG, J., De WITTE, H., ISAKSSON, K., RIGOTTI, T., & SCHALK, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10 (1), 25-51.

DE CUYPER, N., DE WITTE, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (3), 363-387.

EUROCIETT (2012), O papel do trabalho temporário e das transições no mercado laboral na Europa: Sumário. Disponível em: [http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social\\_dialogue/Transitions\\_project/translations\\_executive\\_summary/PT - Executive Summary.pdf](http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/translations_executive_summary/PT - Executive Summary.pdf)

FERREIRA, V. (1986). O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos. in SILVA, A. S., e PINTO, J. M. (orgs.), in *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto. Edições Afrontamento. 4ª Edição.

FREIXO, M. J. V. (2010). *Metodologia Científica. Fundamentos Métodos e Técnicas*. 2.ª Edição. Lisboa. Instituto Piaget.

GHIGLIONE, R. M. B. (2001), O Inquérito: Teoria e Prática. 4ª Edição. Oeiras. Celta Editora.

GIL, A. C. (1989). Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 2ª Edição. São Paulo. Atlas.

HILL, M. M., HILL, A. (2000). Investigação por Questionário. Lisboa. Edições Sílabo.

IEFP, IP – Direção de Serviços de Estudos e Controlo de Gestão (2013). Análise do Setor do Trabalho Temporário- Ano 2012.

JESUS, E. (2004). Formas flexíveis de emprego: o trabalho temporário na região de Setúbal. Sociedade e trabalho nº 22, 79-95.

KALLEBERG, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.

KELMAN, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 2, 51-60.

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

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. (1995). Metodologia Científica. 2ª Edição. São Paulo. Editora Atlas.

McELROY, J. C. (2001). Managing workplace commitment by putting people first. *Human Resource Management Review*, 11, 327-335.

MENEZES, I. G., BASTOS, A. V. B. (2009). Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia em revista*, Belo Horizonte, v. 15, n.º3.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89.

MEYER, J. P., ALLEN N. J. (1997). Commitment in the workplace - Theory, Research and Application. Califórnia. Sage Publications.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L., TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20-52.

MOWDAY, Richard. T., STEERS, Richard. M. e PORTER, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.

MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., STEERS, R.. M. (1982). Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In: P. Warr (Ed.), *Organizational and Occupational Psychology*. New York: Academic Press Inc., 219-229.

NASCIMENTO, J., 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*. Vol. 14, n.º 1, 115-133.

O'REILLY III, C., CHATMAN, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*. 71(3), 492-99.

QUIVY, R., CAMPENHOUDT, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 2ª Edição. Lisboa. Gradiva.

REGO, A. e PINA E CUNHA, M. (2005). Como os climas organizacionais autenticizantes explicam o absentismo, a produtividade e o stress: um estudo luso-brasileiro. *Documentos de Trabalho em Gestão*. Universidade de Aveiro. DEGEI, G/n.º5.

REGO, A. e SOUTO, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autenticizantes: um estudo luso-brasileiro. *RAE*. Vol44. nº 3, 30-43.

ROBBINS, S. P. (2002). Comportamento Organizacional. 9ª Edição. São Paulo. Pretince Hall.

SANTANA, V., CENTENO, L. G. (2000). Formas de Trabalho: Trabalho Temporário: Subcontratação. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

SHAHNAWAZ, M. G., JUYAL, R.C. (2006) Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in different organizations. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 32,3, 171-178.

**Sites consultados:**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) - Consultado em Junho 2014

[www.eurociett.eu](http://www.eurociett.eu) - Consultado em Junho 2014

[www.apespe.pt](http://www.apespe.pt) - Consultado em Junho 2014

[www.ocde.org](http://www.ocde.org) - Consultado em Janeiro 2014

[www.oit.gov](http://www.oit.gov) - Consultado em Janeiro de 2014

## **Apêndice 1 - Questionário**

## **QUESTIONÁRIO**

O presente questionário insere-se num trabalho realizado no âmbito de uma Tese de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Escola Superior de Ciências Empresarias do Instituto Politécnico de Setúbal.

Pedimos que responda com sinceridade a todas as questões colocadas, assinalando com (x) a afirmação (e apenas uma) que considere mais importante. Considere que não há respostas certas ou erradas nem boas ou más.

O questionário demora aproximadamente 10 min a ser respondido.

Garantimos o anonimato e confidencialidade de todas as pessoas e entidades que colaborem connosco. Este trabalho destina-se exclusivamente a fins académicos.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

### ***I Parte***

*Tendo em conta o que sente pessoalmente em relação à empresa onde trabalha atualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas.*

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Moderadamente	3 Discordo Ligeiramente	4 Não concordo, Nem Discordo	5 Concordo Ligeiramente	6 Concordo Moderadamente	7 Concordo Totalmente
-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

*As suas respostas são anónimas e confidenciais.*

	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo Moderadament e</b>	<b>Discordo Ligeiramente</b>	<b>Não concordo, Nem Discordo</b>	<b>Concordo Ligeiramente</b>	<b>Concordo Moderadament e</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa	1	2	3	4	5	6	7
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento	1	2	3	4	5	6	7
9. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus	1	2	3	4	5	6	7
10. Esta empresa merece a minha lealdade	1	2	3	4	5	6	7
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa	1	2	3	4	5	6	7
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora	1	2	3	4	5	6	7
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	1	2	3	4	5	6	7
14. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal	1	2	3	4	5	6	7
15. Não me sinto como fazendo parte desta empresa	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	1	2	3	4	5	6	7
17. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa	1	2	3	4	5	6	7
19. Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra	1	2	3	4	5	6	7

## *II Parte*

*Para fins meramente estatísticos, responda a algumas questões relacionadas com o seu perfil:*

- **Sexo:** M      F
- **Idade:** \_\_\_\_\_
- **Habilitações:**

1. Ensino primário (4º ano)
2. Ensino básico (9º ano)
3. Ensino secundário (12º ano)
4. Ensino superior

*Indique em que área* \_\_\_\_\_

- **Profissão atual:** \_\_\_\_\_
- **Há quanto tempo é Trabalhador Temporário?**  
\_\_\_\_\_
- **Há quanto tempo trabalha com a Empresa de Trabalho Temporário?**  
\_\_\_\_\_
- **Há quanto tempo trabalha nesta empresa (empresa utilizadora)?**  
\_\_\_\_\_

## **Anexos**