

Vínculos diferentes para o mesmo trabalho: comprometimento organizacional dos trabalhadores da empresa e trabalhadores temporários:

Mafalda Batista, Instituto Politécnico de Setúbal- Escola Superior de Ciências Empresariais

Maria Amélia Marques, Instituto Politécnico de Setúbal- Escola Superior de Ciências Empresariais

Nos contextos de preconização da flexibilidade organizacional, as empresas recorrem cada vez mais ao trabalho temporário como estratégia competitiva. O trabalho temporário está pressuposto na conceção de empresa flexível de Atkinson (1987), que preconiza a segmentação da força de trabalho em dois grupos distintos: os trabalhadores nucleares e os trabalhadores periféricos. Os trabalhadores nucleares, sendo cruciais para o core business da organização, teriam acesso à estabilidade do emprego, à formação e ao desenvolvimento. Os trabalhadores periféricos seriam contratados segundo as necessidades pontuais das empresas para as atividades não nucleares, permitindo uma redução de custos fixos e carga administrativa com os recursos humanos (De Cuyper e De Witte, 2008; Nollen, 1996). Na indústria o trabalho temporário tem permitido às empresas manter um conjunto de trabalhadores menos qualificado, recorrendo à flexibilidade numérica, que assegura a produção a custos menos elevados e em momentos de oscilação do mercado (Garcia-Perez e Muñoz-Bullón ,2005). Não obstante as vantagens preconizadas, o recurso ao trabalho temporário tem apresentado algumas limitações, nomeadamente, o elevado nível de absentismo dos trabalhadores temporários, o descontentamento dos mesmos pelo tratamento diferenciado, pela precariedade e falta de formação (Booth, 2002; Nollen, 1996). Este descontentamento depende dos perfis socioprofissionais dos trabalhadores, tendo-havendo casos em que as mesmas não se verificam (Chambel, 2006).

Neste quadro e entendendo-se o comprometimento organizacional, genericamente como a identificação do trabalhador com a empresa, a vontade de permanecer e continuar na empresa e de se envolver e empenhar em atingir os objetivos da mesma (Meyer e Allen, 1997), o presente trabalho tem como objetivo analisar o comprometimento dos trabalhadores temporários (TT) e da empresa (TE) de uma empresa industrial. Tendo como objetivos específicos: 1) Identificar os níveis de comprometimento organizacional dos TT e dos TE nas três componentes; 2) Compreender a relação entre os níveis de comprometimento organizacional dos TT e dos TE; 3) Compreender a correlação do comprometimento com a idade e com a antiguidade.

Do ponto de vista metodológico foi aplicado o inquérito por questionário desenvolvido por Meyer e Allen (1991), validado para a população portuguesa por Nascimento, Lopes e Salgueiro.(2008). O mesmo considera três componentes do comprometimento: afetiva; normativa; calculativa. O inquérito foi aplicado a uma amostra por conveniência de 85 trabalhadores: 59 trabalhadores temporários (TT) e 26 trabalhadores da empresa (TE). Todos os trabalhadores possuíam baixos níveis de habilitação literária (2º ciclo) e qualificação e pertenciam ao centro operacional. Os dados foram analisados através do SPSS, versão 21, recorrendo-se à análise estatística descritiva e de correlações.

Constataram-se como principais resultados os seguintes: 1) o comprometimento afetivo é o que obteve média geral mais elevada; 2) os TT apresentam um comprometimento calculativo com o resultado médio mais elevado e os TE apresentam um comprometimento afetivo com o resultado médio mais elevado; 3) constataram-se correlações fortes entre o comprometimento afetivo e o normativo e entre o

comprometimento normativo e o calculativo e uma correlação mais fraca entre o comprometimento afetivo e o calculativo; 4) nos TT constataram-se correlações negativas entre os três níveis de comprometimento organizacional e a antiguidade, enquanto nos TE não se constatou uma correlação entre o comprometimento organizacional e a antiguidade; 6) nos TT existe uma correlação fraca entre o comprometimento e a idade, enquanto que nos TE constatou-se uma correlação forte e positiva entre o comprometimento afetivo e normativo e a idade.

Atkinson, J. (1987). Flexibility of Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties. In *Labour and Society*, 12(1), pp: 87-105.

Booth, A. L. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends. *The Economic Journal*, 189-213.

Chambel, M. J. (2006). Different temporary work status, different behaviours in organization. *Journal of Business and Psychology*, 20 (3), 351-367.

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.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, p. 61-89, 1991.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace - Theory, Research and Application*. Califórnia. Sage Publications.

Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol 14, nº1, 115-133.

Nollen, S. D. (1996). Negative aspects of temporary employment. *Journal of Labor Research* 17 (4), 567-582.