



Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários



TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E TRABALHADORES PERMANENTES:

**Tratamento idêntico para respostas
semelhantes.**



FCT



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu

1



Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários

O que sabemos sobre os trabalhadores temporários ?



FCT



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu

2

O que sabemos sobre os trabalhadores temporários ?

Muito se tem dito sobre os comportamentos e as atitudes dos trabalhadores temporários, tendo-se defendido que...



O que sabemos sobre os trabalhadores temporários ?

Muito se tem dito sobre os comportamentos e as atitudes dos trabalhadores temporários, tendo-se defendido que...



... pelo facto de não poderem perspectivar uma relação de trabalho a longo prazo...



O que sabemos sobre os trabalhadores temporários ?

Muito se tem dito sobre os comportamentos e as atitudes dos trabalhadores temporários, tendo-se defendido que...



... pelo facto de não poderem perspectivar uma relação de trabalho a longo prazo...

... os trabalhadores temporários desenvolveriam piores atitudes, teriam piores desempenhos e não estabeleceriam relações positivas com as empresas, quando comparados com os trabalhadores permanentes.



O que sabemos sobre os trabalhadores temporários ?

No entanto, os estudos têm apresentado resultados contraditórios, sendo que, existindo estudos em que os trabalhadores temporários exibem piores respostas que os permanentes, outros em que exibem melhores respostas e, outros ainda em que as respostas de temporários e permanentes são muito semelhantes.

(De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, & Shalk, 2008)





AMOSTRA

| Empresa | Temporários | Sector |
|---------------|-------------|-----------|
| Call Center 1 | 157 | Serviços |
| Call Center 2 | 113 | |
| Call Center 3 | 529 | |
| Indústria 1 | 135 | Indústria |
| Indústria 2 | 80 | |
| Indústria 3 | 55 | |
| Indústria 4 | 44 | |
| Indústria 5 | 146 | |
| Indústria 6 | 79 | |
| Total | 1338 | |



AMOSTRA

| Empresa | Homens | Mulheres | Mulheres Efectivas |
|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| Call Center 1 | 63 (39.1%) | 96 (59.6%) | 317 (69.7%) |
| Call Center 2 | 29 (25.7%) | 84 (74.5%) | 96 (78%) |
| Call Center 3 | 181 (34.2%) | 348 (65.8%) | 475 |
| Indústria 1 | 51 (38.9%) | 80 (61.1%) | 195 |
| Indústria 2 | 22 (27.5%) | 58 (72.5%) | 124 |
| Indústria 3 | 5 (9.9%) | 50 (90.1%) | 58 (79.4%) |
| Indústria 4 | 15 (33.3%) | 30 (66.7%) | 69 (63.3%) |
| Indústria 5 | 143 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Indústria 6 | 59 (74.7%) | 20 (25.3%) | 65 (33%) |
| Total | 568 | 766 | 1399 |

| Empresa | Menos de 21 | 21 a 25 anos | 26 a 30 anos | 31 a 45 anos | Mais de 45 anos | Até 30 anos |
|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|
| Call Center | 15.5% | 28.6% | 23.6% | 23% | 9.3% | 55.4% |
| Call Center | 8.2% | 32.6% | 8.2% | 42.8% | 8.2% | 82.6% |
| Call Center | 11.7% | 23.8% | 18.7% | 27.8% | 17.8% | 56.9% |
| Indústria 1 | 16.1% | 39.4% | 19.7% | 20.5% | 0.7% | 26% |
| Indústria 2 | 1.3% | 15% | 15% | 38,8% | 28.7% | 1.4% |
| Indústria 4 | 0% | 6.6% | 4.5% | 91.1% | 0% | 1.2% |
| Indústria 6 | 5.1% | 32.4% | 32.5% | 28.3% | 1.4% | 25.9% |

| Empresa | Menos de 21 | 21 a 25 anos | 26 a 30 anos | 31 a 45 anos | Mais de 45 anos | Até 30 anos |
|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|
| Call Center | 15.5% | 28.6% | 23.6% | 23% | 9.3% | 55.4% |
| Call Center | 8.2% | 32.6% | 8.2% | 42.8% | 8.2% | 82.6% |
| Call Center | 11.7% | 23.8% | 18.7% | 27.8% | 17.8% | 56.9% |
| Indústria 1 | 16.1% | 39.4% | 19.7% | 20.5% | 0.7% | 26% |
| Indústria 2 | 1.3% | 15% | 15% | 38,8% | 28.7% | 1.4% |
| Indústria 4 | 0% | 6.6% | 4.5% | 91.1% | 0% | 1.2% |
| Indústria 6 | 5.1% | 32.4% | 32.5% | 28.3% | 1.4% | 25.9% |

| Empresa | Menos de 21 | 21 a 25 anos | 26 a 30 anos | 31 a 45 anos | Mais de 45 anos | Até 30 anos |
|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|
| Call Center | 15.5% | 28.6% | 23.6% | 23% | 9.3% | 55.4% |
| Call Center | 8.2% | 32.6% | 8.2% | 42.8% | 8.2% | 82.6% |
| Call Center | 11.7% | 23.8% | 18.7% | 27.8% | 17.8% | 56.9% |
| Indústria 1 | 16.1% | 39.4% | 19% | 20.5% | 0.7% | 26% |
| Indústria 2 | 1.3% | 15% | 15% | 38,8% | 28.7% | 1.4% |
| Indústria 4 | 0% | 6.6% | 4.5% | 91.1% | 0% | 1.2% |
| Indústria 6 | 5.1% | 32.4% | 32.6% | 28.3% | 1.4% | 25.9% |

| Empresa | Até 9º ano | Secundário | Superior |
|---------------|---------------|---------------|------------|
| Call Center 1 | --- | 75.8% (69,6%) | 24.2% |
| Call Center 2 | --- | 75.9% (69.9%) | 24.1% |
| Call Center 3 | 12.5% (10.4%) | 61.8% (59.5%) | 25.7% |
| Indústria 1 | --- | 95% (82.2%) | 5% (17.8%) |
| Indústria 2 | 78.8% (95.9%) | 18.7% (4.1%) | 2.5% (0%) |
| Indústria 3 | --- | 100% (100%) | 0% (0%) |
| Indústria 6 | 50% (47.7%) | 48.6% (52.3%) | 1 4% (0%) |



Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários

AS RESPOSTAS DOS TRABALHADORES:

o compromisso afectivo e o
desempenho



FCT

Ministério do Trabalho e Segurança Social



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu

8



Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários

Compromisso Afectivo



FCT

Ministério do Trabalho e Segurança Social



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu

9



Compromisso Afectivo

É uma atitude face à organização que pressupõe uma **ligação emocional positiva**, a qual leva a que o trabalhador aceite os objectivos e valores organizacionais, dirija os seus esforços no sentido de atingir esses objectivos e queira permanecer como fazendo parte dessa mesma organização



Compromisso Afectivo

É uma atitude face à organização que pressupõe uma **ligação emocional positiva**, a qual leva a que o trabalhador aceite os objectivos e valores organizacionais, dirija os seus esforços no sentido de atingir esses objectivos e queira permanecer como fazendo parte dessa mesma organização



Está associada a um baixo absentismo, uma baixa *turnover* e um baixo desejo de *turnover*, mas também com uma elevada satisfação no trabalho, um elevado desempenho e uma maior exibição de comportamentos de cidadania organizacional

Compromisso Afectivo

| | Compromisso Afectivo | | |
|---------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| | Perm | TTA | F |
| Call Centre 1 | 4.2 (0.2) N=440 | 4.3 (0.2) N=156 | $F(1, 611) = 0.43$ ns |
| Call Centre 2 | 4.2 (0.1) N=107 | 4.1 (0.1) N=100 | $F(1, 236) = 0.8$ ns |
| Call Centre 3 | 4.6 (0.1) N=650 | 4.5 (0.1) N=415 | $F(1, 1206) = 0.5$ ns |
| Indústria 1 | 4.6 (0.0) N=818 | 4.5 (0.2) N=110 | $F(1, 256) = 0.3$ ns |
| Indústria 2 | 4.9 (0.1) N=170 | 4.8 (0.0) N=74 | $F(1, 222) = 0.7$ ns |
| Indústria 3 | 5.3 (0.0) N=69 | 5.1 (0.0) N=51 | $F(1, 125) = 0.6$ ns |
| Indústria 4 | 4.7 (0.0) N=100 | 5.1 (0.1) N=45 | $F(1, 154) = 1.3$ ns |
| Indústria 6 | 4.4 (0.0) N=186 | 5.1 (0.1) N=73 | $F(1, 270) = 13.3^{***}$ |
| Total | 4.5 (0.1) N=1819 | 4.5 (0.1) N=1125 | $F(1, 3025) = 0.0$ ns |

10

Desempenho

| | Desempenho Auto-Avaliado | | Desempenho Avaliado Supervisor | | Desempenho Objectivo | |
|----------------------|--------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|----------------------|-----------|
| | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA |
| Call Centre 3 | | | | | 87.5 (0.3) | 87.0 |
| N | | | | | 523 | 410 |
| F (1, 3025) | | | | | 1.3 ns | |
| Indústria 1 | 4.3 (0.0) | 4.3 (0.0) | | | | |
| N | 223 | 126 | | | | |
| F(1, 256) | 0.5 ns | | | | | |
| Indústria 2 | | | 3.7 (0.3) | 3.8 (0.1) | | |
| N | | | 100 | 49 | | |
| F(1, 222) | | | 1.1 ns | | | |
| Indústria 3 | 4.4 (0.0) | 4.3 (0.0) | | | | |
| N | 71 | 49 | | | | |
| F(1, 125) | 1.3 ns | | | | | |
| Indústria 6 | | | | | 2.5 (0.0) | 2.9 (0.1) |
| N | | | | | 172 | 72 |
| F(1, 334) | | | | | 36.7*** | |

11



- ✓ Nem a relação afectiva com a empresa nem o desempenho foram afectados pelo tipo de condição de emprego



- ✓ Nem a relação afectiva com a empresa nem o desempenho foram afectados pelo tipo de condição de emprego



O facto de nestas empresas da nossa amostra os **trabalhadores temporários serem tratados de forma idêntica aos trabalhadores permanentes** terá favorecido a semelhança das respostas

Desempenhavam funções idênticas, eram supervisionados/coordenados pelas mesmas chefias, tinham as mesmas condições de trabalho, as mesmas oportunidades de formação e um sistema de avaliação de desempenho idêntico.





Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários

© Filipa Castanheira, III Encontro Nacional – Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários



FCT



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu de
Emprego

13



Gestão
de Recursos Humanos
nos Trabalhadores Temporários

As relações entre as empresas cliente e as empresas de trabalho temporário, eram bastante estreitas.



FCT



Governo da República
Portugal



União Europeia
Fundo Europeu de
Emprego

13

As relações entre as empresas cliente e as empresas de trabalho temporário, eram bastante estreitas.



Na verdade, na maioria das empresas que estudámos, as empresas de trabalho temporário funcionavam como uma extensão do departamento de gestão de recursos humanos da empresa cliente.

O CONTEXTO DE TRABALHO: PRÁTICAS DE GRH

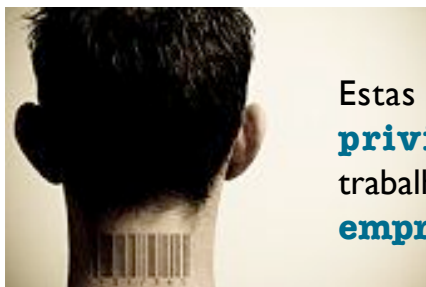




As práticas de gestão de recursos humanos referem-se às acções levadas a cabo pela empresa no sentido de obter a melhor adaptação possível dos trabalhadores ao seu trabalho e à organização na qual trabalham



As práticas de gestão de recursos humanos referem-se às acções levadas a cabo pela empresa no sentido de obter a melhor adaptação possível dos trabalhadores ao seu trabalho e à organização na qual trabalham



Estas práticas constituem uma das **formas privilegiadas** para a **avaliação** que o trabalhador faz **da forma como é tratado pela empresa.**





As práticas de gestão de recursos humanos são fundamentais para compreendermos as respostas dos trabalhadores.



As práticas de gestão de recursos humanos são fundamentais para compreendermos as respostas dos trabalhadores.



Os trabalhadores respondem com atitudes e **comportamentos positivos** face à organização quando consideram que a organização está a desenvolver um conjunto de **práticas** que são **adequadas e úteis** para si.





| | Socialização | | Formação Empregabilidade Externa | | Formação Empregabilidade Interna | | Avaliação Desempenho | | Atribuição Recompensas | |
|----------------------|----------------|--------------|----------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------|----------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA |
| Call Centre 1 | 3.6 (0.1) | 3.8 (0.1) | 3.4 (0.1) | 3.5 (0.2) | 3.4 (0.0) | 3.7 (0.0) | 3.4 (0.1) | 3.7 (0.1) | 3.3 (0.4) | 3.5 (0.1) |
| <i>F (1, 611)</i> | 12.7*** | | 1.9 ns | | 17.9*** | | 16.1*** | | 6.1* | |
| Call Centre 2 | 3.4 (0.1) | 3.6 (0.1) | 3.0 (0.1) | 3.1 (0.1) | 3.2 (0.0) | 3.3 (0.0) | 3.1 (0.2) | 3.5 (0.2) | 2.3 (0.0) | 2.7 (0.1) |
| <i>F (1, 236)</i> | 3.5 ns | | 0.5 ns | | 3.4 ns | | 14.5*** | | 11.1*** | |
| Call Centre 3 | | | 3.6 (0.1) | 3.7 (0.1) | 3.7 (0.0) | 3.7 (0.0) | 3.7 (0.2) | 3.6 (0.1) | 3.3 (0.5) | 3.3 (0.4) |
| <i>F (1, 1206)</i> | | | 0.29 ns | | 0.92 ns | | 7.78 * | | 3.49 ns | |



| | Socialização | | Formação Empregabilidade Externa | | Formação Empregabilidade Interna | | Avaliação Desempenho | | Atribuição Recompensas | |
|--------------------|--------------|-----|----------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------|----------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA |
| Indústria 1 | | | 3.3 (0.1) | 3.5 (0.1) | 3.3 (0.1) | 3.8 (0.0) | 3.3 (0.1) | 3.7 (0.1) | | |
| <i>F(1, 256)</i> | | | 8** | | 40.1*** | | 25.3*** | | | |
| Indústria 2 | | | 3.2 (0.0) | 3.4 (0.1) | 3.4 (0.0) | 3.6 (0.0) | 3.3 (0.1) | 3.4 (0.1) | | |
| <i>F(1, 222)</i> | | | 2.8 ns | | 2.4 ns | | 1.9 ns | | | |
| Indústria 3 | | | 3.5 (0.1) | 3.5 (0.2) | 3.9 (0.0) | 3.9 (0.0) | 3.4 (0.2) | 3.6 (0.2) | 3.5 (0.1) | 3.5 (0.1) |
| <i>F(1, 125)</i> | | | 0.1 ns | | 0.1 ns | | 2.1 ns | | 0.3 ns | |
| Indústria 4 | | | 3.0 (0.1) | 2.2 (0.6) | 2.8 (0.0) | 3.5 (0.1) | 2.6 (0.1) | 3.1 (0.3) | | |
| <i>F(1, 154)</i> | | | 20.2*** | | 10.3** | | 6.1* | | | |
| Indústria 6 | | | 3.2 (0.1) | 3.8 (0.0) | 3.0 (0.1) | 3.3 (0.0) | 3.1 (0.6) | 3.7 (0.2) | 2.1 (0.2) | 2.7 (0.1) |
| <i>F(1, 270)</i> | | | 31.1*** | | 35.1*** | | 32.4*** | | 24.7*** | |



A RECIPROCIDADE DO TRABALHO:

O Contrato Psicológico



Para percebermos como os trabalhadores consideram que estão a ser tratados na empresa, é imprescindível o estudo da relação que os trabalhadores desenvolvem com a empresa.



Para percebermos como os trabalhadores consideram que estão a ser tratados na empresa, é imprescindível o estudo da relação que os trabalhadores desenvolvem com a empresa.

Práticas de GRH

acções levadas a cabo pela empresa *no aqui e agora*



Para percebermos como os trabalhadores consideram que estão a ser tratados na empresa, é imprescindível o estudo da relação que os trabalhadores desenvolvem com a empresa.

Práticas de GRH

acções levadas a cabo pela empresa *no aqui e agora*

Contrato Psicológico

avaliação que o empregado faz sobre as obrigações recíprocas que existem entre si e a empresa



Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:

21

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:



relacional a qual se baseia na lealdade e estabilidade da relação, e pressupõe que a empresa assume a responsabilidade de assegurar o bem-estar dos empregados e a segurança do seu emprego;

21

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:



relacional, a qual se baseia na lealdade e estabilidade da relação, e pressupõe que a empresa assume a responsabilidade de assegurar o bem-estar dos empregados e a segurança do seu emprego;

Relac.

- Proporcionar-me um emprego estável.
- Oferecer-me benefícios sociais permanentes que abranjam os meus familiares.
- Preocupar-se com o meu bem-estar pessoal.
- Oferecer-me remuneração e benefícios adequados.

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:

balanceada, que pressupõe que a empresa tem como obrigações desenvolver as competências dos seus empregados e estabelecer objectivos de desempenho mais desafiantes, as quais contribuem para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, para a criação de novas oportunidades de emprego dentro ou fora da organização



Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:

balanceada, que pressupõe que a empresa tem como obrigações desenvolver as competências dos seus empregados e estabelecer objectivos de desempenho mais desafiantes, as quais contribuem para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, para a criação de novas oportunidades de emprego dentro ou fora da organização



Balanc.

- Desenvolver as minhas competências, aumentando o meu valor na empresa.
- Dar-me oportunidades de promoção na carreira (mudança de categoria).
- Dar-me objectivos de desempenho mais aliciantes.
- Ajudar-me a desenvolver competências que são procuradas por outras empresas.

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:

23

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:



transaccional, que inclui duas dimensões, assegurar um emprego a curto-prazo e um envolvimento restrito, tendo a empresa obrigações de manter o emprego por um tempo específico e limitado e um envolvimento e implicação restritos, circunscrevendo-se ao estabelecido no contrato formal

23

Distinguimos três categorias de obrigações por parte da empresa:



transaccional, que inclui duas dimensões, assegurar um emprego a curto-prazo e um envolvimento restrito, tendo a empresa obrigações de manter o emprego por um tempo específico e limitado e um envolvimento e implicação restritos, circunscrevendo-se ao estabelecido no contrato formal

Transac.

Conceder-me um emprego por um período de tempo específico.
Pedir-me apenas a realização de tarefas para que fui contratado.
Pagar-me de acordo com aquilo que faço.
Atribuir-me funções limitadas, com responsabilidades bem definidas.

| | Conteúdo Contrato | | Conteúdo Contrato | | Conteúdo Contrato | |
|----------------------|-------------------|-----------|-------------------|------|-------------------|-----------|
| | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA |
| Call Centre 1 | 6.6 (0.1) | 6.4 (0.1) | 11.8 | 11.5 | 10.1 | 12 (2.4) |
| <i>F(1, 595)</i> | 0.8 ns | | 1.4 ns | | 1.9 ns | |
| Call Centre 2 | 6.6 (0.1) | 6.4 (0.1) | 12 (0.2) | 11.2 | 9.2 (0.1) | 9.0 (0.3) |
| <i>F(1, 236)</i> | 0.8 ns | | 5.7 ns | | 0.9 ns | |
| Call Centre 3 | 6.5 (0.4) | 6.6 (0.1) | 11.8 | 11.8 | 10.0 | 10.0 |
| <i>F(1, 1206)</i> | 3.11 ns | | 0.2 ns | | 0.3 ns | |
| Indústria 1 | 6.3 (0.1) | 6.3 (0.1) | 12.0 | 11.6 | 10.2 | 9.9 (0.2) |
| <i>F(1, 236)</i> | 0.0 ns | | 0.0 ns | | 1.6 ns | |
| Indústria 2 | 6.3 (0.1) | 6.0 (0.2) | 12.5 | 11.7 | 10.3 | 9.5 (0.2) |
| <i>F(1, 222)</i> | 1.2 ns | | 2.0 ns | | 5.7** | |
| Indústria 3 | 6.1 (0.1) | 6.2 (0.2) | 11.2 | 11.6 | 10 (0.2) | 10 (0.3) |
| <i>F(1, 125)</i> | 0.2 ns | | 0.7 ns | | 0.1 ns | |
| Indústria 4 | 5.9 (0.2) | 6.6 (0.1) | 12.5 | 10.9 | 9.8 (0.2) | 9.8 (0.2) |
| <i>F(1, 154)</i> | 5.9* | | 13.3*** | | 0.0 ns | |
| Indústria 6 | 6.7 (0.2) | 6.1 (0.2) | 12.0 | 11.5 | 10.4 | 9.4 (0.3) |
| <i>F(1, 270)</i> | 3.2 ns | | 1.4 ns | | 8.0** | |

A análise do contrato psicológico implica também debruçarmo-nos sobre a percepção do seu cumprimento.

A análise do contrato psicológico implica também debruçarmo-nos sobre a percepção do seu cumprimento.

Se existir **incumprimento**, os trabalhadores sentem que a **reciprocidade** por parte da organização foi **destruída**.



| | Cumprimento Contrato Transaccional | | Cumprimento Contrato Balanceado | | Cumprimento Contrato Relacional | |
|----------------------|------------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| | Perm | TTA | Perm | TTA | Perm | TTA |
| Call Centre 1 | 2.8 (0.0) | 3.0 (0.0) | 2.4 (0.0) | 2.7 (0.1) | 2.3 (0.1) | 2.5 (0.2) |
| <i>F(1, 595)</i> | 16.5*** | | 15.1*** | | 13.0*** | |
| Call Centre 2 | 2.6 (0.0) | 2.7 (0.1) | 2.5 (0.1) | 2.8 (0.1) | 2.2 (0.1) | 2.4 (0.1) |
| <i>F(1, 236)</i> | 1.8 ns | | 6.8** | | 3.9* | |
| Call Centre 3 | 2.7 (0.0) | 2.7 (0.0) | 2.3 (0.3) | 2.3 (0.2) | 2.4 (0.2) | 2.2 (0.1) |
| <i>F(1, 1206)</i> | 1.6 ns | | 2.1 ns | | 6.5* | |
| Indústria 1 | 2.6 (0.0) | 2.8 (0.0) | 2.4 (0.0) | 2.7 (0.1) | 2.5 (0.0) | 2.6 (0.1) |
| <i>F(1, 256)</i> | 14.1*** | | 18.1*** | | 1.4 ns | |
| Indústria 2 | 2.9 (0.1) | 2.9 (0.1) | 2.8 (0.1) | 2.9 (0.1) | 2.8 (0.1) | 2.9 (0.1) |
| <i>F(1, 222)</i> | 0.1 ns | | 1.5* | | 1.6 ns | |
| Indústria 3 | 2.7 (0.0) | 2.8 (0.0) | 2.5 (0.3) | 2.7 (0.2) | 2.8 (0.0) | 2.8 (0.1) |
| <i>F(1, 125)</i> | 0.2 ns | | 1.4 ns | | 1.3 ns | |
| Indústria 4 | 2.4 (0.1) | 2.7 (0.1) | 2.4 (0.1) | 2.8 (0.1) | 2.2 (0.1) | 2.7 (0.1) |
| <i>F(1, 154)</i> | 3.7 ns | | 9.9** | | 6.5* | |
| Indústria 6 | 2.2 (0.0) | 2.4 (0.1) | 2.8 (0.1) | 2.2 (0.3) | 2.0 (0.1) | 2.3 (0.1) |
| <i>F(1, 270)</i> | 18.0*** | | 41.2*** | | 19.5** | |

Na maioria das situações os trabalhadores temporários tinham uma percepção mais favorável do cumprimento do contrato psicológico do que os trabalhadores permanentes





TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E TRABALHADORES PERMANENTES:



TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E TRABALHADORES PERMANENTES:



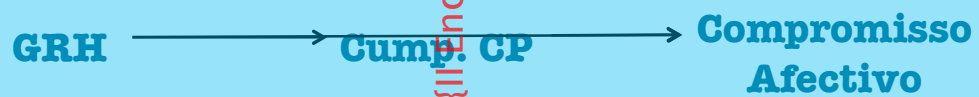
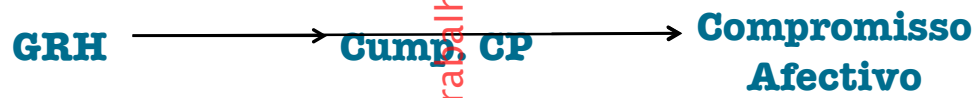
a percepção da relação de emprego
dos trabalhadores tem uma
natureza complexa, a qual não se
esgota na natureza do seu
contrato formal.





TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E TRABALHADORES PERMANENTES: A Norma da Reciprocidade

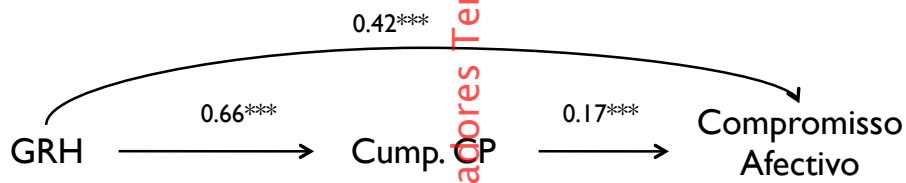




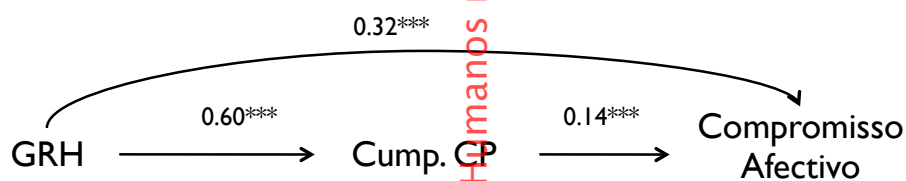
Modelo de Reciprocidade



Permanentes



Temporários



O modelo apresentado é adequado para explicar a relação entre práticas de gestão de recursos humanos, cumprimento do contrato psicológico e nível de compromisso afectivo, quer dos trabalhadores temporários, quer dos trabalhadores permanentes



O modelo apresentado é adequado para explicar a relação entre práticas de gestão de recursos humanos, cumprimento do contrato psicológico e nível de compromisso afectivo, quer dos trabalhadores temporários, quer dos trabalhadores permanentes

No entanto, embora com o mesmo sentido, as relações observadas para os trabalhadores temporários são significativamente mais fracas que as observadas no caso dos trabalhadores permanentes...



O modelo apresentado é adequado para explicar a relação entre práticas de gestão de recursos humanos, cumprimento do contrato psicológico e nível de compromisso afectivo, quer dos trabalhadores temporários, quer dos trabalhadores permanentes



No entanto, embora com o mesmo sentido, as relações observadas para os trabalhadores temporários são significativamente mais fracas que as observadas no caso dos trabalhadores permanentes...

...realçando a complexidade da gestão dos trabalhadores temporários e remetendo para a inclusão de outras variáveis na explicação dos níveis atitudinais dos trabalhadores temporários



Muito Obrigado!

