



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**A PERCEÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL
DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

MARGARIDA CURADO TEIXEIRA

OUTUBRO – 2021



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**A PERCEÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL
DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

MARGARIDA CURADO TEIXEIRA

ORIENTAÇÃO:

JORGE FILIPE DA SILVA GOMES

OUTUBRO – 2021

Agradecimentos

Em primeiro lugar, queria agradecer à minha família, especialmente aos meus pais, pelo amor incondicional, ajuda e apoio que me deram desde sempre. Ao meu irmão por todo o carinho e companheirismo que fazem com que os dias difíceis pareçam mais fáceis.

Ao meu orientador, Professor Doutor Jorge Gomes, pelo acompanhamento e exigência, e sobretudo, por me ter inculcido ritmo neste trabalho.

À Synergie, por me ter facilitado a realização do questionário na empresa. Um obrigado especial, à minha orientadora de estágio, Sandra Ferro, pela sua amizade e dedicação para que este estudo fosse possível.

À Professora Doutora Maria João Pires e o Professor Doutor Ricardo Biscaia, pela disponibilidade e ajuda extra que me deram.

Por fim, aos meus amigos que me têm vindo a acompanhar. Especialmente à Joana Bento por todas as horas de desabafo e à Mariana Moita por estar sempre presente para me ajudar.

Sem vocês, este trabalho nunca teria sido possível.

Resumo

Atualmente existe uma premência para que as empresas respondam às necessidades do mercado de uma forma rápida e eficaz. De forma a responder a estas, as empresas recorrem, frequentemente, ao trabalho temporário o qual pressupõe uma relação laboral triangular – empresa utilizadora, agência de trabalho temporário, e trabalhador – motivo pelo qual, um dos objetivos deste estudo foi perceber como é que os trabalhadores percecionam o suporte organizacional que lhes é prestado pela agência de trabalho temporário e pela empresa utilizadora, assim como, compreender de que forma esta relação pode influenciar a perceção dos trabalhadores relativamente à satisfação, bem-estar e à segurança que o trabalho lhe proporciona. Na realização deste trabalho foi utilizada uma metodologia quantitativa através da aplicação de um questionário *online*. Os resultados obtidos (N=302) foram analisados através do *software* SPSS. Recorreu-se ao coeficiente de correlação de *Pearson*, através do qual podemos observar o valor da correlação de 0,636 entre a PPSO e a Satisfação, e recorreu-se, também, à Regressão Linear Múltipla ($R_2 = 0,508$) e ao teste de mediação de *Hayes* ($c' = 0,5724$). Os resultados finais permitiram confirmar as relações propostas ao longo do estudo.

Palavras-chave: Perceção de Suporte Organizacional, Satisfação, Segurança, Bem-estar, Trabalho Temporário.

Abstract

There is currently a pressing need for companies to respond to market needs quickly and effectively. In order to respond to these, companies often resort to temporary work, which presupposes a triangular employment relationship - user company, temporary work agency, and worker - which is why one of the objectives of this study was to understand how the workers perceive the organizational support provided to them by the temporary employment agency and the user company, as well as understand how this relationship can influence the perception of workers regarding satisfaction, well-being and the safety that work provides. In carrying out this work, a quantitative methodology was used through the application of an online questionnaire. The results obtained (N=302) were analyzed using the SPSS software. We used the Pearson correlation coefficient, through which we can observe the correlation value of 0.636 between PPSO and Satisfaction, and we also used the Multiple Linear Regression ($R_2 = 0.508$) and the Hayes mediation test ($c' = 0, 5724$). The final results allowed us to confirm the proposed relationships throughout the study.

Keywords: Perceived Organizational Support, Satisfaction, Well-being, Security, Temporary work.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Trabalho Temporário.....	3
2.1. Perceção de Suporte Organizacional	5
2.2. Satisfação	7
2.3. Bem-estar	9
2.4. Segurança no trabalho.....	11
2.5. Hipóteses de Investigação.....	14
3. Método.....	16
3.1. Objetivos	16
3.2. Delineamento	16
3.3. Participantes e empresa.....	18
3.4. Instrumentos e Variáveis	18
4. Apresentação de Resultados	22
5. Conclusão	27
5.1. Discussão	27
5.2. Limitações / Sugestões para trabalhos futuros.....	28
6. Referências	30
Anexos.....	36
Anexo A – Questionário	36
Anexo B – Tabela de Correlação e Regressão Linear Múltipla.....	39
Anexo C – Teste de Mediação	47

Índice de Tabelas

Tabela I - Média, Desvio-Padrão, Coeficiente de Correlação de <i>Pearson</i>	22
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo Conceptual e Estatístico de Mediação Simples.....	25
--	----

1. Introdução

As empresas, hoje em dia, são cada vez mais caracterizadas por terem trabalhadores com vários tipos de contratos laborais, a destacar, contrato a termo resolutivo – certo ou incerto, contrato por tempo indeterminado, contrato a tempo parcial, contrato por trabalho intermitente, contrato em comissão de serviço e contrato de trabalho temporário (Martinez, 2019).

Desta forma, as empresas tendem a adotar uma estratégia dual em que combinam trabalhadores com contrato permanente e trabalhadores flexíveis, criando assim uma dinâmica com uma força de trabalho mais central, que é constituída por trabalhadores com contratos de carácter permanente, que depois complementam com trabalhadores com contratos mais flexíveis, adequando a força de trabalho às suas necessidades (Atkinson & Meager, 1986). Neste contexto, os trabalhadores temporários são considerados uma componente frequente nas empresas, sendo as suas atitudes e desempenho tão impactantes, na eficácia da organização, como a dos trabalhadores permanentes (Sobral *et al.*, 2019).

Esta diversidade contratual tem como consequência que trabalhadores com diferentes tipos de vínculos partilhem o mesmo espaço laboral, o que, frequentemente, altera não só as relações entre os trabalhadores, como também as relações que os trabalhadores têm com as entidades empregadoras (Chambel and Castanheira, 2007).

Independentemente do tipo de contrato de trabalho existente, as entidades empregadoras devem cumprir um conjunto de obrigações, nomeadamente, assegurar a empregabilidade, para que o trabalhador possa sentir que o seu posto de trabalho é seguro, cuidar do bem-estar e ter em conta os objetivos de cada trabalhador (Rosseau, 1995), contribuindo deste modo para a satisfação do trabalhador.

Por este motivo, ao longo dos anos, têm vindo a surgir mudanças na forma como se desenvolvem as relações no trabalho, tendendo estas a serem condicionadas por fatores associados ao mercado laboral (Rousseau & Schalk, 2000), isto é, períodos sazonais, picos de produção, substituição de trabalhadores ausentes, entre outros, que exigem formas contratuais mais flexíveis, o que faz com que as empresas adotem vários tipos de contratos, tornando-as assim mais aptas para responder às flutuações do mercado.

Assim, o recurso ao trabalho temporário é uma das abordagens mais frequentes para garantir uma gestão flexível dos Recursos Humanos, pois permite que as empresas se adaptem rapidamente às alterações no mercado em que se inserem (Synergie, 2020).

O trabalho temporário é caracterizado por ter uma relação laboral triangular que inclui, (i) o trabalhador, (ii) a agência de trabalho temporário, a empresa que contrata, com a qual o trabalhador assina contrato, e (iii) a empresa utilizadora, que está responsável pela atribuição de atividades ao trabalhador, durante o período limitado do contrato (Chambel, Lopes & Batista, 2016).

Os trabalhadores temporários estão assim perante uma dupla relação (McLean Parks *et al.*, 1998), isto é, o trabalhador irá desenvolver uma opinião em relação à agência de trabalho temporário e outra relativamente à empresa utilizadora, com base na forma como se desenvolve o relacionamento com as mesmas, deste modo, o trabalhador vai criar uma Perceção de Suporte Organizacional para cada uma das entidades laborais. Consequentemente, torna-se um desafio para ambas encontrar mecanismos que permitam que o trabalhador temporário se sinta parte das duas empresas (Sobral *et al.*, 2019).

Assim, este estudo tem como objetivo perceber de que forma a Perceção de Suporte Organizacional tem impacto na satisfação no trabalho, bem-estar e, pela génese deste contrato laboral, perceber de que forma a segurança no trabalho vai impactar nas relações estabelecidas.

O presente estudo encontra-se dividido em seis partes, (1) a introdução, (2) o enquadramento teórico, onde é exposta uma conceptualização dos principais temas, (3) o método do estudo, no qual se expõe o delineamento e os objetivos do estudo, efetua-se uma breve caracterização da empresa e dos participantes, as variáveis e os instrumentos de recolha de dados, (4) os resultados que foram obtidos através da análise dos dados, (5) a conclusão, discussão sobre os resultados, as limitações que o estudo apresenta e considerações para futuros estudos.

2. Trabalho Temporário

Segundo o Código de Trabalho, artigo 172.º, o trabalho temporário é caracterizado como um “contrato de trabalho temporário a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, tendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário” (Código Trabalho p.94 e 95).

O trabalho temporário em Portugal tem vindo a aumentar desde 1995. Segundo os dados da Pordata em 2019, 20,8% dos trabalhadores tinham um contrato de trabalho temporário em Portugal, sendo que 20,6% eram homens e 21,1% eram mulheres. (Pordata, 2021)

Para 2020 ainda não existem dados publicados no site Pordata, embora, de acordo com o Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, verificou-se um decréscimo dos contratos celebrados, que se traduz em valores do Índice de Trabalho Temporário – nº de contratos celebrados num determinado mês de 2020/nº de contratos celebrados no mesmo mês de 2019 – que variaram entre um mínimo de 0,50 e um máximo de 0,94 ao longo do ano de 2020. Esta oscilação deve-se, principalmente, à pandemia COVID-19 (APESPERH, 2021).

O trabalho temporário é visto por muitos jovens como o ponto de partida para as suas carreiras e uma oportunidade para iniciar a sua vida profissional. Para os trabalhadores mais seniores, frequentemente, significa a reentrada no mercado de trabalho. Ambos os casos vão afetar a forma como estes trabalhadores vão percecionar as relações de trabalho e as práticas de gestão de recursos humanos (Sobral *et al.*, 2019).

Existem dois aspetos que aumentam a probabilidade de um indivíduo vir a ter um contrato de trabalho temporário. O primeiro fator prende-se com a posição que o indivíduo ocupou no trabalho anterior, ou seja, se o emprego anterior teve um caráter temporário ou se o indivíduo tiver estado desempregado, a probabilidade de o contrato ser novamente temporário aumenta. O segundo fator diz respeito à formação que os indivíduos possuem para exercer determinada função, isto é, os indivíduos com mais formação em determinada competência são mais propensos a receber propostas de caráter permanente ou a termo incerto (Schalk, 2004).

O trabalho temporário devido às suas características é uma forma de trabalho irregular, pois o trabalhador assina contrato com a agência de trabalho temporário, mas é na

empresa utilizadora – cliente – que vai exercer as suas funções (Chou, Chang & Yen, 2011).

Por este motivo, perceber as relações de troca existentes entre o trabalhador e a agência de trabalho temporário, e entre o trabalhador e a empresa utilizadora, torna-se mais complexo do que entender a relação que existe entre um trabalhador e a empresa que o contrata diretamente e na qual exerce as suas funções (Sobral *et al.*, 2019).

Porém, as relações laborais enumeradas anteriormente, apesar das suas diferenças, podem ser explicadas através da Teoria da Troca Social desenvolvida por Blau (1964), que defende que os indivíduos têm tendência para criar ligações com aquele que lhes fornecem recursos valiosos, tais como, informação, suporte emocional e apoio (Schalk, 2004), e posteriormente têm tendência para retribuir o que lhes é dado – Norma da Reciprocidade (Gouldner, 1960).

Estas trocas de recursos, às quais todas as relações laborais devem estar sujeitas, são fundamentais pois, tanto a organização como o trabalhador, pressupõem que existe um padrão de reciprocidade que determina um equilíbrio percecionado relativamente às trocas realizadas pelos mesmos ao longo do tempo (Blau, 1964).

Relativamente aos trabalhadores temporários, estes têm uma relação com a agência de trabalho temporário e com a empresa utilizadora (Schalk, 2004). Durante o período de cedência do trabalhador, a empresa utilizadora está responsável pelo lugar onde o trabalho é realizado, pelo seu modo de realização e duração, pela suspensão do contrato que o rege, pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e pelo acesso a equipamentos sociais, ficando a agência de trabalho temporário responsável pela contratação, remuneração e questões disciplinares. Existe assim uma partilha de responsabilidade entre as duas entidades empregadoras relativamente aos trabalhadores temporários (Ferreira & Santos, 2013), embora o trabalhador venha a ter tendência para desenvolver uma troca social com a empresa na qual exerce as suas funções (Chambel, 2015).

Apesar disto, é importante que os processos relacionados com as práticas de recursos humanos sejam da responsabilidade de ambas as empresas, tais como a integração e o acolhimento do trabalhador (Ferreira & Santos, 2013), pois embora apesar de o trabalhador ter a tendência descrita no parágrafo anterior, é fundamental que crie,

igualmente, uma percepção das relações de troca com agência de trabalho temporário (Schalk, 2004).

Por este motivo, torna-se importante refletirmos sobre a forma como o trabalhador percebe o suporte que a empresa à qual pertence lhe fornece, e neste caso específico, perceber de que forma o trabalhador percebe o suporte organizacional das duas entidades laborais com as quais tem relação.

2.1. Percepção de Suporte Organizacional

Eisenberg *et al.* (1986) desenvolveram um estudo sobre a Percepção Suporte Organizacional (PSO) no qual defendem que o trabalhador tende a comprometer-se mais quando percebe que a organização reconhece o valor das suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar, reduzindo o absentismo, a desmotivação e a insatisfação. De modo a reconhecer o suporte organizacional, o trabalhador personifica a empresa, ou seja, assume que as ações conduzidas pelos agentes organizacionais serão as ações da própria organização.

Na base da Teoria de Suporte Organizacional (Eisenberger *et al.*, 1986), existem fatores que têm impacto na forma como o trabalhador percebe o suporte organizacional (Rhoades & Eisenberger, 2002). Um destes fatores, é a percepção de justiça procedimental. Quando os indivíduos sentem que as decisões relacionadas com salários, promoções, disponibilização de recursos e equipamentos, oportunidades de formação, entre outras, são decididas e distribuídas de uma forma justa por todos os trabalhadores (Shore & Tetrick, 1994), estes tendem a indicar altos níveis de PSO relativamente à agência de trabalho temporário e à empresa utilizadora, mesmo que determinadas decisões digam respeito a uma só entidade (Schalk, 2004).

Outro fator importante, é a percepção de suporte por parte do supervisor (Kottke & Sharafinski, 1988), ou seja, como o trabalhador sente a valorização que o supervisor dá às suas contribuições e em que medida se preocupa com o seu bem-estar (Rhoades & Eisenberger, 2002). É suposto que entre o supervisor e o trabalhador haja trocas constantes durante o exercício da atividade, incluindo, a delegação, a responsabilidade e a autonomia. Estas trocas, intituladas por *leader-member exchange*, vão estar na base de diferentes tipos de relacionamento (Dienesch & Liden, 1986).

No entanto, as relações vistas como positivas serão sempre aquelas marcadas por altos níveis de confiança e respeito envolvendo expectativas de ambos os lados, isto é, para

além da percepção de suporte que o trabalhador cria relativamente à organização e à sua chefia, também a chefia vai esperar por parte do trabalhador uma relação de trabalho de qualidade (Yukl, 1989). Como os supervisores são vistos como agentes da organização, a sua orientação favorável ou desfavorável vai alterar a forma como o indivíduo sente a PSO (Eisenberger *et al.*, 1986; Levinson, 1965). Vários estudos apontam para a existência de uma ligação positiva entre a relação supervisor-trabalhador e a satisfação e o bem-estar no trabalho (Chambel *et al.*, 2017).

Adicionalmente, a PSO contribui para satisfazer três necessidades psicológicas básicas que todos os trabalhadores têm, a saber, a necessidade de relacionamento, de autonomia e de competência (Fernet *et al.*, 2013). A necessidade de relacionamento diz respeito ao grau com que os indivíduos se sentem conectados e aceites pelos outros (Baumeister & Leary, 1995) esta é a necessidade mais intimamente ligada com a PSO pois quando esta relação é positiva, os trabalhadores sentem-se valorizados e comprometidos com a organização (Pauli *et al.*, 2017). A necessidade de autonomia refere-se à vontade, ou ao desejo, que os indivíduos têm para querer realizar uma atividade, assim como, à responsabilidade que têm quando são autorizados a desempenhá-la (De Charms, 1968). Por fim, a necessidade de competência, que está associada ao cumprimento dos objetivos, é satisfeita quando o trabalhador sente que é encorajado e apoiado para os atingir (Dysvik & Kuvaas, 2014 citado em Pauli *et al.*, 2017), isto significa que a organização estimula os trabalhadores a procurarem desafios e que existe espaço nas empresas para os realizar, o que tem como consequência um aumento da PSO (Pauli *et al.*, 2017).

Assim, quando um trabalhador apresenta uma PSO positiva, tem à partida, satisfeitas as suas necessidades emocionais, tais como, as necessidades de estima, de aprovação, afiliação, entre outras, permitindo que o indivíduo reconheça a organização e a função como fazendo parte da sua identidade social (Rhoades & Eisenberger, 2002). Para além disto, uma PSO positiva, por vezes, reduz a tensão sentida em contexto profissional e melhora o bem-estar do trabalhador (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kahn (1990) afirmou que, quando o trabalhador está envolvido com a organização e com os respetivos objetivos, tem tendência para se esforçar e empenhar-se mais na realização das suas tarefas, conduzindo a um melhor desempenho, demonstrando mais entusiasmo, mais orgulho no trabalho que desempenha, mais persistência para a

resolução de novos desafios e, simultaneamente, menor cansaço e desmotivação (Schaufeli *et al.*, 2002).

Schalk (2004) admite que, pelas características particulares que os trabalhadores temporários têm relativamente à relação laboral, é possível que estes desenvolvam uma PSO com a agência de trabalho temporário e com a empresa utilizadora. Porém, o trabalhador só desenvolverá uma perceção positiva de suporte organizacional quando entende que as retribuições das mesmas são sinceras, bem-intencionadas e sem qualquer carácter manipulativo (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999).

Portanto, a perceção do trabalhador acerca do suporte organizacional prestado pela agência, quando positiva, vai despoletar atitudes e comportamento benéficos para a eficácia da empresa utilizadora (Chambel & Fontinha, 2009).

Quando o trabalhador percebe que a agência de trabalho temporário e a empresa utilizadora têm em conta as suas necessidades e reconhecem o seu valor, os trabalhadores têm tendência para responder de uma forma positiva a esta preocupação (Chambel, 2015). Assim, a PSO pretende fortalecer a ideia de que a entidade empregadora reconhece e recompensa quem demonstra um bom desempenho, originando resultados favoráveis para o trabalhador, tais como, maior satisfação e bem-estar, menos sintomas de tensão, fadiga, ansiedade e esgotamento, assim como resultados favoráveis para a empresa, maior compromisso afetivo e redução de absentismo (Rhoades & Eisenberger, 2002).

A PSO contribui para a satisfação no trabalho, suprimindo as necessidades socioemocionais, traduzindo-se num aumento das expectativas de recompensa devido ao desempenho e na disponibilidade para participar em mais tarefas (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Assim, quando os trabalhadores sentem que a empresa está a valorizar as suas contribuições, satisfazem as suas necessidades socioemocionais e por consequência, apresentam níveis de satisfação mais altos (Eisenberger *et al.*, 1986).

2.2. Satisfação

Segundo Locke (1976) a satisfação pode ser vista como um estado emocional positivo, resultante de um trabalho ou de uma experiência de trabalho. Ao longo dos anos, a

satisfação no trabalho tem vindo a ser considerada um dos fatores que mais influencia a produtividade, o absentismo e a retenção (Chambel, Lopes & Batista, 2016).

Inicialmente, a satisfação estava associada à fadiga e à remuneração. Posteriormente, começou a considerar-se que a satisfação estaria relacionada com a avaliação que o trabalhador faz do seu trabalho ou com os valores associados à realização da sua função, podendo ser vista como um sentimento positivo, proporcionador de bem-estar, um estado emocional. Outros autores referem que a satisfação no trabalho é influenciada pelo reconhecimento, as oportunidades de progressão na carreira, a carga de trabalho, o equilíbrio entre trabalho-família, entre outros (Marqueze & Moreno, 2005).

Gonçalves e Orey (2012), criaram um modelo estrutural de satisfação onde enumeram os seus antecedentes e consequentes. Os autores afirmam que a satisfação aumenta quando o trabalhador avalia positivamente o contexto organizacional da empresa e determinados fatores relacionados com o seu posto de trabalho – responsabilidades e autonomia, expectativas, relação com os pares e com a chefia, entre outros.

Chen *et al.*, (1999) afirmaram que as relações que os trabalhadores têm em contexto laboral vão influenciar fortemente a satisfação do próprio. Ou seja, relações de trabalho negativas, isto é, desagradáveis para o ambiente de trabalho, vão afetar negativamente a satisfação no trabalho (Biggs, 2005). As relações interpessoais no contexto profissional são consideradas um fator chave para a forma como cada trabalhador percebe o apoio da organização no geral e, em particular, o apoio das chefias e dos seus colegas (Lysaght & Larmour-Trodeb, 2008).

Biggs (2005) afirma que a agência deve ter o cuidado de colocar os seus trabalhadores temporários em empresas nas quais o ambiente laboral seja saudável e satisfatório, pois esta premissa já garante determinados níveis de satisfação e um bom desempenho.

McDonald e Makin (2000 citado em Chambel & Castanheira, 2007) estudaram as relações de trabalho dos trabalhadores temporários e concluíram que, para além da importância que estas relações podem ter nas atitudes e comportamentos do indivíduo, também os recursos socioemocionais vão contribuir para a satisfação dos trabalhadores.

Por outras palavras, as relações assentes em recursos socioemocionais são impactantes devido ao processo ao qual estão sujeitas, isto é, quando os trabalhadores têm um objetivo desejado, e a organização permite que estes o alcancem, estes vão reconhecer

este ato como uma oportunidade que é dada pela organização para que os trabalhadores possam demonstrar que são capazes através da demonstração das suas competências, do seu sentido de responsabilidade e da autonomia. Por este motivo, estes trabalhadores têm maior probabilidade de apresentar altos níveis de satisfação (Locke, 1976; Porter & Lawler, 1968) (Strong, 1943 citado em Chambel & Castanheira, 2007).

Deste modo, vários autores concluíram que a relação socioemocional estabelecida entre o trabalhador e a organização é importante e vai impactar nos níveis de satisfação de cada indivíduo (Chambel & Castanheira, 2007). Como foi mencionado anteriormente, a PSO contribui para a satisfação das necessidades socioemocionais, aumentando a satisfação dos trabalhadores.

Por outro lado, existem outros fatores que vão influenciar a PSO e, simultaneamente, a satisfação no trabalho. Um dos fatores, já referido anteriormente, é o bem-estar. O bem-estar, é um dos fatores que mais impacto tem, tanto na vida profissional como na vida pessoal. Por este motivo, considera-se importante perceber como é que este fator influencia e é influenciado pelos restantes.

2.3. Bem-estar

Segundo Chambel (2015), o bem-estar é um dos fatores que está associado ao comportamento dos trabalhadores e ao contributo de cada trabalhador para a eficácia da organização. O conceito de bem-estar está associado ao construto psicológico multidimensional, composto por três componentes, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovan, 2008).

O bem-estar, em contexto laboral, é visto como um conjunto de emoções positivas no trabalho e a perceção do indivíduo de que, no decorrer da sua ação, expressa e desenvolve as suas habilidades no sentido de alcançar os seus objetivos, sendo composto por aspetos afetivos e cognitivos (Paschoal *et al.*, 2010).

Ryan e Deci (2000), desenvolveram uma teoria – teoria da autodeterminação – que assume que a motivação é um dos indicadores que mais impacto tem no bem-estar dos trabalhadores, demonstrando que os motivos que o indivíduo apresenta para se envolver em determinadas ações têm consequências no seu comportamento. Assim, é considerado como indivíduo saudável, aquele que tem tendência genética para o autodesenvolvimento, e que está inserido num ambiente que lhe fornece suporte e valores para que o indivíduo possa definir objetivos e realizá-los (Ryan *et al.*, 2009).

Para além da dimensão da motivação, as condições de trabalho são outro fator muito importante para o bem-estar no trabalho (Paschoal, Torres & Porto, 2010). O trabalho ocupa a maior parte do nosso tempo, por este motivo, todas as experiências que o indivíduo tem no dia-a-dia em contexto laboral, o ambiente e as condições a que o indivíduo é exposto, interferem na perceção de bem-estar geral do próprio, e em particular no trabalho, é por isto importante que o trabalho proporcione bem-estar (Martinez & Paraguay, 2003; Chambel *et al.*, 2017).

Deste modo, as empresas devem ter em conta tanto os contextos sociais em que inserem os trabalhadores como o tipo de ambiente que estimulam, para que possam despoletar experiências positivas e provocar altos níveis de bem-estar (Virtanen *et al.*, 2005). As empresas conseguem criar estes ambientes positivos e saudáveis através de demonstrações de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, com a criação de ambientes de alto apoio social – boa relação entre chefias, subordinados e colegas (Chambel *et al.*, 2017) – com o reconhecimento do valor que cada trabalhador traz para a organização e com a promoção de outras oportunidades de trabalho (Chambel & Farina, 2015).

A perceção de suporte organizacional pode ser considerado como a perceção do trabalhador relativamente às características e condições do seu trabalho. Ora, quando a empresa tem em consideração o ambiente no contexto laboral, está simultaneamente a aumentar os níveis de PSO de cada trabalhador e ao mesmo tempo está a promover emoções no trabalhador que o levarão a sentir-se bem no trabalho. Outro estímulo para o aumento da PSO pode ser encontrado quando a empresa incentiva o trabalhador a alcançar os seus objetivos e a realizar-se profissionalmente, conduzindo a sensações de bem-estar no trabalho (Paschoal, Torres & Porto, 2010).

A perceção de bem-estar traduz-se na oferta de boas condições de trabalho, na qualidade das instalações, na remuneração, assim como nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal (Warr, 2007 citado em Chambel *et al.*, 2017). Para além disso, uma boa gestão de desempenho, uma carga de trabalho adequada e o contexto e ambiente vão também interferir no bem-estar geral do indivíduo (Paschoal, Torres & Porto, 2010).

Vários autores afirmam que os trabalhadores temporários, estão sujeitos a trabalhos mais instáveis e inseguros, com menos benefícios, com poucas perspetivas de promoção

e, por isto, os trabalhadores estão mais expostos a trabalhos que apresentam menores níveis de bem-estar (Chambel & Farina, 2015). Por este motivo, é necessário perceber como é que esta tipologia de trabalho influencia a perceção de segurança no trabalho e, conseqüentemente, os fatores mencionados até ao momento.

2.4. Segurança no trabalho

O conceito de insegurança no trabalho diz respeito às preocupações que o indivíduo tem sobre a sua continuidade no trabalho (Sverke & Hellgren, 2002). A insegurança no trabalho foi considerada um *stressor*, provocando momentos de tensão no indivíduo (Sverke *et al.*, 2002). Quando existe um *stressor*, o indivíduo faz duas avaliações, primeiro avalia se este é uma ameaça ao seu bem-estar e se lhe vai causar prejuízo e segundo, analisa estratégias para enfrentar este mesmo *stressor* (Giunchi *et al.*, 2016).

As empresas fornecem apoio emocional e recursos, e esperam por parte do trabalhador, como símbolo de retribuição, respeito, confiança e responsabilidade. No entanto, esta condição pode mudar quando o trabalhador sente que a empresa, por exemplo, não está a evitar a precariedade do seu contrato de trabalho e, simultaneamente, está a provocar sensações de insegurança no trabalho, existindo neste momento uma mudança de atitude e comportamento por parte do trabalhador (Bohle *et al.*, 2018).

A insegurança no trabalho foi definida por De Witte (1999) como uma preocupação geral, por parte do indivíduo, de não conseguir dar continuidade, no futuro, do seu posto de trabalho, afetando a satisfação, o comprometimento para com a organização e o bem-estar. A perceção de insegurança no trabalho vai-se refletir na forma como o trabalhador vê o contrato psicológico, que constitui um contrato social implícito entre o trabalhador e a empresa que pressupõe segurança, responsabilidade e reciprocidade (Smithson & Lewis, 2000). Para além disso, a perceção de insegurança no trabalho está associada a diversas conseqüências a curto e longo prazo, tais como diminuição de satisfação no geral, diminuição de bem-estar, entre outros, que afetam não só o indivíduo, mas também a organização (Sverke *et al.*, 2002).

Segundo a teoria do contrato psicológico, a segurança no emprego é a componente mais importante para garantir as trocas entre trabalhador-empresa (Millwardand & Brewerton, 2000) e garantir níveis elevados de bem-estar e bons resultados organizacionais (Conway & Briner 2005 citado em Bernhard-Oettel *et al.*, 2011), por

este motivo, violar o contrato psicológico significa deixar de garantir segurança no trabalho (De Cuyper & De Witte, 2007).

Seria previsível que os trabalhadores temporários, comparativamente com os trabalhadores permanentes, tivessem índices mais elevados de insegurança no trabalho (De Cuyper & De Witte, 2007). Contudo a insegurança no trabalho apresenta níveis mais baixos nos trabalhadores temporários.

Estes resultados devem-se à perceção de segurança no trabalho que cada trabalhador tem no momento de construir o contrato psicológico com a empresa, ou seja, os contratos dos trabalhadores temporários têm, na sua génese, um contrato que não lhes garante segurança (Bernhard-Oettel *et al.*, 2011). Por isto, os trabalhadores temporários apresentam uma relação positiva com a perceção de insegurança no trabalho (De Cuyper, Isaksson, & De Witte, 2005 citado em Bernhard-Oettel *et al.*, 2012).

Existem dois aspetos nos trabalhadores temporários que podem ajudar a perceber como é que é percecionada a insegurança no trabalho. O primeiro aspeto diz respeito à possibilidade de opção que o indivíduo teve quando escolheu um contrato de carácter temporário, ou seja, se optou por este por motivos de flexibilidade, liberdade, desafio, possibilidade de experimentar diversas funções e organizações – escolha voluntária – ou se, por outro lado, foi uma escolha por não existirem mais opções – escolha involuntária (Ellingson *et al.*, 1998). O segundo aspeto está associado às expectativas que os indivíduos têm no momento de assinar o contrato, isto é, se preveem renovação do contrato ou até assinatura de um contrato a termo incerto com a empresa utilizadora, ou se por outro lado, não têm qualquer expectativa de continuidade (Bernhard-Oettel *et al.*, 2012). Estes dois aspetos acabam por estar associados e são reflexo de determinadas atitudes.

Assim, quando o indivíduo opta por um contrato de trabalho temporário, uma opção voluntária, apresenta uma motivação autónoma e intrínseca, o que conduz a uma perceção de controlo e uma aceitação da insegurança que o seu próprio contrato reflete e, portanto, a insegurança no trabalho não vai ser vista como uma ameaça ao seu contrato psicológico. De outro modo, quando é feita uma escolha involuntária, ou seja, quando um indivíduo aceita um trabalho temporário por já não ter outra opção, demonstrará uma motivação extrínseca, que o levará a adaptar-se a uma situação de

elevada insegurança no trabalho, com a expectativa de conseguir, em breve, arranjar uma solução mais estável (Bernhard-Oettel *et al.*, 2012).

Os trabalhadores temporários, não têm só um contrato psicológico com a empresa onde exercem atividade, mas também com a agência de trabalho temporário com a qual efetuaram um contrato. Tendo em conta que a agência de trabalho temporário é o empregador do indivíduo, a relação estabelecida entre os mesmos será a de maior importância no que diz respeito ao sentimento que o trabalhador tem para com a segurança no trabalho. Ou seja, mesmo que os trabalhadores temporários tenham a sensação de insegurança no trabalho devido à génese do seu contrato, trabalhar para a agência de trabalho temporário deverá garantir-lhes uma sensação extra, no sentido em que os indivíduos acreditam que esta lhes encontrará sempre novos projetos. Deste modo, em muitos casos, a insegurança no trabalho estará presente no contrato psicológico existente entre a agência e o trabalhador e não entre o trabalhador e a empresa utilizadora (Chambel & Fontinha, 2009).

Alguns estudos indicam que os trabalhadores temporários, que têm um contrato com uma agência de trabalho temporário, demonstram menos insegurança no trabalho, pois contam com a sua agência para lhes garantir trabalho ao longo do tempo, mesmo que em empresas e funções distintas (Chambel, 2015). Tendo em conta o que já foi referido, estes trabalhadores vão apresentar níveis mais altos de expectativas (Bernhard-Oettel *et al.*, 2012), menos percepção de insegurança no trabalho e níveis mais altos de bem-estar em comparação com indivíduos que não tenham tais expectativas (De Cuyper & De Witte, 2006; De Cuyper & De Witte, 2007).

Apesar desta perspetiva, muitos trabalhadores têm a noção de que as suas expectativas não garantem qualquer certeza relativamente ao futuro, portanto, apesar de terem expectativas de segurança no trabalho, também mantêm determinados níveis de insegurança no trabalho (Bernhard-Oettel *et al.*, 2012). Assim, embora que em menor escala, existirá uma relação negativa entre a percepção de insegurança no trabalho e a percepção de cumprimento das obrigações da agência (Chambel & Fontinha, 2009).

Deste modo, a perspetiva de insegurança no trabalho está negativamente associada ao bem-estar, independentemente da perspetiva de segurança no trabalho que o indivíduo possa ter (Bernhard-Oettel *et al.*, 2011). No estudo desenvolvido, Bernhard-Oettel *et al.*, (2012) concluíram que a insegurança no trabalho está associada de uma forma negativa

à possibilidade de escolha de um trabalho temporário, assim como, às expectativas do indivíduo.

Genericamente, quando os trabalhadores sentem a sua posição na organização ameaçada, vão sentir que a empresa não está a cumprir com as suas obrigações, não estando a criar um ambiente de trabalho que os apoia e valoriza, por isto, os indivíduos para além de baixarem os seus níveis de produtividade e desempenho, também vão sentir menos apoio da organização, pois analisam a insegurança no trabalho como um sinal de pouca valorização por parte da empresa (Aselage & Eisenberger, 2003).

Vários autores afirmam que, o trabalhador reconhece que existe apoio por parte da empresa quando esta valoriza as suas contribuições e o seu bem-estar, esperando também, apoio organizacional para gerir o stress e a imprevisibilidade de situações instáveis. Deste modo, o trabalhador vai perceber apoio por parte da organização quando esta tem em consideração os seus receios relativamente ao trabalho, à insegurança do posto de trabalho, às suas expectativas (Bohle *et al.*, 2018).

2.5. Hipóteses de Investigação

Como já referido anteriormente, vários estudos apontam para uma relação positiva entre a satisfação e a PSO, isto é, quanto maior a PSO, maior a satisfação no trabalho. Segundo Eisenberger e Rhoades (2002) e Bohle *et al.* (2018) pode-se afirmar que a PSO é um antecedente da satisfação no trabalho. Assim sendo, propõe-se a seguinte hipótese para verificar a relação da PSO na satisfação:

H1: Existe uma relação positiva entre a PSO e a satisfação.

De acordo com a definição de bem-estar, o indivíduo sente bem-estar quando satisfaz as três necessidades humanas – autonomia, relacionamento e competência. Quando estas três necessidades estão satisfeitas, os indivíduos apresentam bons níveis de PSO, e por consequência, também, apresentam altos níveis de bem-estar.

Vários estudos, incluído Chambel *et al.* (2017), afirmam que a perceção de bem-estar está positivamente relacionada com o suporte organizacional, no sentido em que reflete a avaliação que o trabalhador faz relativamente ao comprometimento que tem para com a empresa, assim como, Parker, Chmiel e Wall (1997), afirmam que o bem-estar está relacionado de uma forma positiva com a satisfação no trabalho, e que se relaciona negativamente com a insegurança no trabalho.

Desta forma, propõe-se as seguintes hipóteses:

H2: Existe uma relação positiva entre a PSO e o bem-estar.

H3: A satisfação e o bem-estar estão relacionadas positivamente.

Como já foi referido, quando os trabalhadores percecionam insegurança na sua função, e, conseqüentemente, no trabalho, tendem a diminuir a produtividade e o desempenho, pois não sentem que a organização para a qual trabalham está a valorizar os seus contributos (Aselage & Eisenberger, 2003).

Segundo o estudo de Bernhard-Oettel *et al.* (2011), a insegurança no trabalho associa-se a menos comprometimento, maior intenção de rotatividade e menor satisfação no trabalho. Porém, de acordo com a informação referida anteriormente, esta relação é moderada através da expectativa de segurança no trabalho, ou seja, trabalhadores com mais expectativas de segurança, têm tendência para reagir de uma forma mais negativa à insegurança no trabalho, enquanto que trabalhadores com menos perspectivas de segurança no trabalho reagem de uma forma mais positiva à insegurança.

Sendo assim, os trabalhadores temporários podem apresentar níveis diferentes de insegurança no trabalho e por esse motivo correspondentes níveis de satisfação no trabalho, esta relação vai também depender do tipo de perceção de suporte organizacional que o colaborador sente relativamente à organização (De Cuyper *et al.*, 2009), por este motivo, propõe-se a quarta hipótese de investigação:

H4: A relação entre a PSO e a satisfação é mediada pela perceção de segurança no trabalho.

3. Método

3.1. Objetivos

O trabalho temporário, como já foi referido anteriormente, é constituído por uma relação laboral triangular, no qual o trabalhador irá desenvolver relações de reciprocidade.

É precisamente sobre esta questão que este trabalho se debruçará, tendo por objetivo explorar a perceção do trabalhador temporário relativamente à agência de trabalho e à empresa utilizadora e, simultaneamente, perceber de que forma a perceção do trabalhador está relacionada com a segurança no trabalho, com a satisfação e o bem-estar.

De forma a responder aos objetivos propostos foi desenvolvido um questionário na agência de trabalho temporário Synergie. A Synergie dispõe de uma rede de agências por todo o mundo, tendo como principal objetivo estar próxima dos clientes e dos candidatos, de modo a aumentar as probabilidades de sucesso na colocação e no acompanhamento de trabalhadores temporários (Synergie, 2020).

3.2. Delineamento

Existem dois tipos de dados que podem ser utilizados para desenvolver um estudo. Os dados qualitativos e os dados quantitativos. Os dados quantitativos são compostos principalmente por informações numéricas e podem ser transformados e manipulados. Os dados qualitativos, geralmente, são textos não redutíveis, que podem incluir palavras e/ou imagens em forma estática, como por exemplo um documento em papel. De forma a tratar estes dados é necessário realizar uma interpretação de modo a criar um padrão ou uma perceção dos mesmos, posteriormente os dados qualitativos podem ser digitalizados, sintetizados ou até mesmo transformados em números (Bansal *et al.*, 2018).

Utilizou-se uma abordagem quantitativa através da técnica do Inquérito por Questionário, com o objetivo de recolher informações sobre a perceção dos trabalhadores do suporte organizacional da Synergie.

O questionário foi aplicado a nível nacional aos trabalhadores contratados pela Synergie. Inicialmente, elaborou-se a revisão de literatura de modo a perceber qual as escalas a usar tendo em conta as variáveis que se pretendia avaliar. De seguida, elaborou-se um rascunho do questionário com intuito de perceber qual a melhor

abordagem tendo em conta as escalas escolhidas e os participantes. Posteriormente, foi criado o questionário através da plataforma *Google Forms*. Enviou-se para a Synergie a 1ª versão do questionário, com o objetivo de ser validado pelos mesmos e realizar as devidas modificações. Após as alterações sugeridas pela empresa, procedeu-se a uma segunda validação por alguns membros da Synergie para certificar que estava apto para a divulgação dos questionários aos trabalhadores da Synergie. Por fim, foi enviado via-email para todos os trabalhadores temporários a realizar funções para clientes da Synergie.

O questionário é anónimo e está dividido em cinco partes, (1) perceção de suporte organizacional, (2) segurança no trabalho, (3) bem-estar, (4) satisfação, (5) caracterização demográfica dos participantes. Todos os itens do questionário foram respondidos numa escala de *Likert* de 5 pontos, que variam de (1) “discordo totalmente” a (5) “concordo totalmente”.

Após a sua elaboração e respetiva distribuição por todos os trabalhadores temporários da Synergie, recolhemos as respostas e analisámos o mesmo através do programa SPSS. Para a descrição das variáveis, nomeadamente na caracterização da amostra e avaliação psicométrica das dimensões pertencentes a cada constructo, foram calculadas médias e desvios padrão das variáveis quantitativas.

Foi feito o estudo da validade e fiabilidade com recurso ao cálculo de várias medidas, originadas pela técnica de análise em componentes principais (ACP).

Recorreu-se à Análise de Componentes Principais (ACP), de forma a condensar a informação contida nos itens do questionário e reduzir o número de variáveis existentes. Posteriormente, cada dimensão e subdimensão foi avaliada quanto à fiabilidade, através do cálculo de Alfa de Cronbach. A carga fatorial (λ) diz respeito à força de associação de cada item com a respetiva dimensão, tendo como valor mínimo $\lambda=0.45$. A variância explicada refere-se à quantidade de variância explicada pelas dimensões extraídas considerando-se o mínimo de 50% no total.

Na ACP foram considerados os pressupostos Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que diz respeito à proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis (Field, 2013), analisou-se também o teste de esfericidade de Bartlett. A rejeição da hipótese nula ($p < 0.05$) associada ao teste de esfericidade de Bartlett valida este pressuposto (Field, 2013).

3.3. Participantes e empresa

A amostra final do estudo é constituída por 302 trabalhadores da Synergie Portugal, sendo que 40,7% são do sexo feminino e 58,9% são do sexo masculino. Relativamente à faixa etária, verificou-se que 46,4% têm entre 18 anos e 28 anos de idade, 32,1% têm entre 29 anos de idade e 39 anos, 16,6% têm entre 40 anos a 50 anos e 5% têm entre 50 a 60 anos. No que diz respeito à nacionalidade, a maioria dos participantes têm nacionalidade portuguesa, 87,1%, sendo os restantes de nacionalidade não portuguesa. Por fim, relativamente às habilitações académicas, 79,8% dos participantes têm até ao ensino secundário – 12ºano – 11,9% têm uma licenciatura e 7,9% têm o mestrado.

Escolheu-se a Synergie porque é uma agência de trabalho temporário multinacional, com alguma representatividade no trabalho temporário em Portugal. A Synergie tem a sua sede principal em França. Está presente em dezassete países, Portugal, França, Espanha, Itália, Bélgica, República Checa, Suíça, Luxemburgo, Eslováquia, Polónia, Holanda, Alemanha, Reino Unido, Áustria, Austrália, Canadá e China (Synergie, 2020).

Dispõe de cerca de 640 delegações por todo o mundo. Tem como missão ajudar outras empresas a gerir os seus Recursos Humanos, adaptando a sua atuação às especificidades de cada cliente. Atua na prestação de serviços de Recrutamento e Seleção, trabalho temporário, recrutamento especializado, outsourcing e formação (Synergie, 2020).

Em Portugal, a Synergie iniciou atividades em abril de 1999, com sede no Porto. Atualmente, dispões de uma rede de agências em Portugal, presentes no Porto, São João da Madeira, Aveiro, Vila Franca de Xira, Lisboa, Mem Martins e Setúbal.

3.4. Instrumentos e Variáveis

Perceção de Suporte Organizacional

A primeira parte do questionário diz respeito à perceção de suporte organizacional, avaliada através da versão reduzida da Escala de Perceção de Suporte Organizacional desenvolvida por Eisenberg *et al.*, (1986) descrita no estudo intitulado por *Perceived Organizational Support*. Esta escala é frequentemente utilizada de forma a medir esta variável, para o presente estudo utilizou-se a versão reduzida constituída por oito itens e optou-se pela tradução realizada por Santos e Gonçalves (2013) ($\alpha=.874$).

Existem quatro itens invertidos, a saber, “A empresa utilizadora não aprecia devidamente o meu esforço profissional.”, “Mesmo que desempenhasse o meu trabalho

o melhor possível, a Synergie não iria aperceber-se.”, “A Synergie ignora os meus protestos.” e “A Synergie demonstra muito pouca preocupação por mim.”.

Foi necessário proceder a determinadas modificações a pedido da Synergie, tendo sido alterada a palavra “empresa” referida na versão do questionário original para as palavras “empresa utilizadora” ou “Synergie” de acordo com a adequação do item.

No que diz respeito à validade da escala recorreu-se à análise fatorial, aferindo o valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,819 e o teste de Barlett (Approx. Chi-Square = 1240,217), que é considerada uma análise fatorial boa (Pestana & Gageiro, 2014). Relativamente à fidelidade da escala obteve-se o alfa de Cronbach de ($\alpha=.816$), o que significa que a variável apresenta boa consistência interna (Pestana & Gageiro, 2014).

Através da ACP, criou-se a dimensão principal denominada por Perceção de Suporte Organizacional (PPSO), a subdimensão denominada por Perceção de suporte por parte da empresa (PPSO1) constituída pelo item 1, 4, 6 e 8 ($\alpha=.906$) e a subdimensão intitulada por Perceção de desvalorização (PPSO2) constituída pelo item 2, 3, 5 e 7 ($\alpha=.809$).

Segurança no trabalho

A segunda parte do questionário corresponde à segurança no trabalho que será avaliada através da escala desenvolvida por Oldham *et al.*, (1986) ($\alpha=.87$), constituída por 10 itens.

Foi necessário proceder a algumas alterações a pedido da empresa, nomeadamente, foi eliminado o item “Acredito que vou conseguir manter o meu emprego durante o tempo que desejar.” e o item “Se a minha função for eliminada, a empresa vai-me inserir noutra área/função.” pois a empresa não considerava que fosse possível aplicar estes itens ao caso em estudo. Foi, também, necessário alterar o item 1 e o item 5 para que ficasse mais claro e adaptado aos trabalhadores temporários. Esta escala também contém itens invertidos, “Se a minha empresa estiver com problemas económicos, serei o primeiro a ser despedido.” e “O meu emprego não é seguro.”.

Relativamente à validade da escala o valor de KMO é equivalente a 0,800 e o teste de Barlett (Approx. Chi-Square = 819,642), sendo possível afirmar segundo Pestana e Gageiro (2014) que possui uma análise fatorial boa. No que concerne à fidelidade da

escala obteve-se o alfa de Cronbach de ($\alpha=.745$), ou seja, a variável apresenta consistência interna razoável (Pestana & Gageiro, 2014).

Foi realizada a ACP, tendo sido criada a dimensão principal, denominada por Percepção de Segurança no Trabalho, e três subdimensões, a primeira designada por Percepção de segurança relativamente à função (PST1), constituída pelo item 3,4,5,6 e 7 ($\alpha=.860$), a segunda subdimensão denominada por Percepção de insegurança no trabalho (PST2), composta pelo item 2 e 8 ($\alpha=.624$) e, por último, a subdimensão denominada pela Percepção de segurança relativamente às horas de trabalho (PST3), constituída só pelo item 1 ($\alpha=.817$). No que diz respeito a subdimensão PST2 é necessário ter cautela relativamente à sua consistência interna, pois o alpha apresentado encontra-se no intervalo entre 0.6 e 0.7, apresentando uma consistência interna fraca (Pestana & Gageiro, 2014).

Bem-estar

A terceira parte está relacionada com o bem-estar recorrendo à escala reduzida do Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG) adaptada e traduzida no estudo de Pasquali *et al.*, (1994), esta escala contém dezassete itens ($\alpha=.89$), que dizem respeito a uma parte do QSG associada à capacidade do indivíduo para desempenhar ou não tarefas diárias de uma forma satisfatória.

Existem alguns itens invertidos, nomeadamente, “Tenho-me atrasado para chegar ao trabalho ou, caso esteja em teletrabalho, para iniciar o trabalho em casa.”, “Ultimamente, preciso de mais tempo para cumprir as minhas tarefas.”, “Sinto que perco o interesse nas tarefas que tenho que realizar diariamente.”, “Sinto que não consigo finalizar as minhas tarefas.”, “Perco a confiança em mim mesmo.”, “Tenho tido menos cuidado com as roupas que visto.” e, por último, “Tenho-me sentido incapaz de superar as dificuldades.”.

Foi necessário alterar dois itens dado que originalmente estavam aplicados a questões pessoais, passando assim a estar direcionados para questões relacionados com o trabalho são estes, o item “Sinto-me capaz de tomar decisões relativamente ao meu trabalho.” e o item “Sinto que estou a desempenhar funções úteis para a minha empresa.”.

Relativamente à validade da escala, o valor de KMO é de 0,905 e o teste de Barlett (Approx. Chi-Square = 3738,872), sendo considerada uma análise fatorial muito boa (Pestana & Gageiro, 2014). No que diz respeito à fidelidade, obteve-se o alfa de Cronbach de ($\alpha=0,894$), sendo considerado por Pestana e Gageiro (2014), uma consistência interna boa.

Foi realizada a ACP, criou-se uma dimensão principal denominada por Perceção de Bem-estar (PBE), e as seguintes subdimensões, a primeira denominada por Perceção de bem-estar no trabalho (PBE1), constituída pelo item 1,2,3,8,9,10,11,12,13 e 14 ($\alpha=.940$) e a subdimensão designada por Perceção de desmotivação no trabalho (PBE2), composta pelos itens 4,5,6,7,15,16 e 17 ($\alpha=.883$).

Satisfação

A quarta parte diz respeito à variável satisfação na qual se aplica uma subescala presente nas “Escala da Satisfação Global com o Trabalho” elaborado por Hackman e Oldham (1980), adaptada por Nascimento (2010) no trabalho intitulado por a “Influência do Comprometimento Organizacional nas Estratégias Comportamentais, mediada pelo Comprometimento com os Objetivos e pela Satisfação Global com o Trabalho” ($\alpha=.821$).

Existem dois itens invertidos nesta escala, a saber “Penso frequentemente em deixar este trabalho.” e “Na minha opinião, as pessoas que têm este trabalho, ou trabalhos afins, pensam frequentemente em mudar.”.

No que diz respeito à validade da escala, o valor de KMO é igual a 0,707 e o teste de Barlett (Approx. Chi-Square = 627,290), sendo considerada uma análise fatorial média (Pestana & Gageiro). Relativamente à fidelidade da escala é razoável (Pestana & Gageiro, 2014) tendo obtido o alfa de Cronbach de ($\alpha=0,788$).

Foi realizada a ACP, para esta variável foi só criada a dimensão principal, designada por Perceção de Satisfação, constituída por todos os itens respetivos a esta variável.

4. Apresentação de Resultados

Recorreu-se ao programa SPSS de modo a tratar os dados obtidos através das respostas obtidas no questionário, como é possível observar na tabela I.

Tabela I

Var.	Média	Desvio-Padrão	PPSO	PPSO1	PPSO2	PST	PST1	PST2	PST3	PBE	PBE1	PBE2	PS
PPSO	3,803	0,825	1	,778**	,805**	,423**	,331**	,377**	0,060	,535**	,388**	,452**	,636**
PPSO1	3,755	1,012	-	1	,254**	,463**	,438**	,175**	,197**	,404**	,482**	,130*	,580**
PPSO2	3,850	1,070	-	-	1	,214**	0,096	,416**	-,094	,442**	,142*	,574**	,432**
PST	3,133	0,817	-	-	-	1	,927**	,503**	,280**	,187**	,287**	-,011	,411**
PST1	2,963	1,059	-	-	-	-	1	,211**	,176**	0,111	,291**	-,142*	,346**
PST2	3,258	1,233	-	-	-	-	-	1	-,205**	,164**	-,027	,302**	,321**
PST3	3,732	1,406	-	-	-	-	-	-	1	,167**	,287**	-,045	0,047
PBE	4,389	0,591	-	-	-	-	-	-	-	1	,809**	,752**	,578**
PBE1	4,418	0,679	-	-	-	-	-	-	-	-	1	,221**	,503**
PBE2	4,349	0,867	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	,394**
PS	3,890	0,838	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Tabela I - Média, Desvio-Padrão, Coeficiente de Correlação de *Pearson*.
Fonte: SPSS (2021), Tabela elaborada pela própria

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

PPSO - Perceção organizacional; PPSO1- Perceção de suporte por parte da empresa; PPSO2 - Perceção de desvalorização; PST - Perceção de segurança; PST1 - Perceção de segurança relativamente à função; PST2 - Perceção de insegurança no trabalho; PST3 - Perceção de segurança relativamente às horas de trabalho; PBE - Perceção de bem-estar; PBE1 - Perceção de bem-estar no trabalho; PBE2 - Perceção de desmotivação no trabalho; PS - Perceção de Satisfação.

Após a observação da tabela I, podemos afirmar que todas as médias observadas são superiores à média geral (3). Para além disso, é possível destacar que a variável BE apresenta a média mais alta (4,3894), assim como as suas subdimensões BE1 (4,4179) e BE2 (4,3486), o que significa que as variáveis ligadas ao bem-estar são os itens que apresentam maior consentimento. Relativamente ao desvio-padrão, comparando os valores obtidos para as dimensões principais (PSO, PST, PBE, PS) conclui-se que estes são bastante próximos, o que significa que este não existe uma grande dispersão nas respostas.

Posteriormente, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de *Pearson* para verificar a direção e intensidade da associação das variáveis, para além disso, realizou-se a regressão linear múltipla de modo a analisar as hipóteses em estudo e clarificar quais os aspetos que influenciam as diferentes variáveis.

Adicionalmente testou-se o impacto das variáveis biográficas no estudo, tendo sido necessário codificar a variável idade para “IdadeMédia”, a variável sexo para “DummySexo” e a variável “Habilitações Académicas” para “EnsinoSup” dividindo esta em quem tinha ensino superior e quem não tinha.

Sendo assim, recorreu-se ao Coeficiente de Correlação de *Pearson* de forma a estudar as relações entre as variáveis e as subdimensões quantitativas, podendo estas variar entre $-1 ; 1$].

Após analisar a tabela I, podemos afirmar que a relação entre as variáveis principais é significativa ao nível de 0,01 e 0,05, isto é, existe uma correlação significativa forte entre as variáveis. Assim, a correlação mais alta entre as variáveis principais, é a correlação existente entre a perceção de satisfação e a perceção de suporte organizacional (0,636**), e a correlação mais baixa é entre a perceção de suporte organizacional e a perceção de segurança (0,423**). Contudo, ambas as relações são fortes e significativas para o estudo.

Analisando as correlações entre as variáveis e as subdimensões de uma forma mais detalhada, pode-se observar que existe uma correlação significativa de 0,574 entre a perceção de desmotivação (PBE2) e a perceção de desvalorização por parte da empresa (PPSO2). Para além disso, existe também, uma relação forte de 0,580 entre a perceção de satisfação (PS) e a perceção de apoio por parte da empresa (PPSO1), assim como, uma relação significativa entre a perceção de satisfação (PS) e a perceção de bem-estar no trabalho (PBE1).

Podemos, também, observar que, apesar de pouco significativa, existe uma relação negativa de 0,205 entre a perceção de segurança relativamente às horas de trabalho (PST3) e a perceção de insegurança no trabalho (PST2), e uma relação negativa de 0,142 entre a perceção de desmotivação no trabalho (PBE2) e a perceção de segurança relativamente à função (PST1).

Para além desta análise, e como referido anteriormente, de forma a validar as hipóteses anunciadas para H1, H2 e H3, efetuou-se o modelo de regressão linear múltipla. Para tal, definiu-se a variável perceção de satisfação como a variável dependente e as restantes, isto é, perceção de suporte organizacional, a perceção de segurança e a perceção de bem-estar como variáveis independentes.

Antes de analisar o modelo de regressão linear múltipla, verificaram-se os pressupostos da mesma (Pestana & Gageiro, 2014), tais como, linearidade (rejeitada a H_0 ($\text{sig} \leq 0,05$)), homocedasticidade, autocorrelação dos resíduos, multicolinearidade e normalidade. Este último pressuposto não se verificou inteiramente, no entanto, é possível segundo o Teorema do Limite Central, relaxar quanto à normalidade no caso de se ter uma amostra significativa (Velasquez, 2016).

Assim, através da regressão linear múltipla, conclui-se que as variáveis independentes, explicam em média, 50,8% da variação da variável ($R^2 = 0,508$). Para além disto, podemos observar que a variável que tem um maior poder de explicação sobre a variável satisfação é a variável da Perceção de Suporte Organizacional (PPSO) ($p=0,000$; $\beta = 0,373$; $t=7,181$). Contudo, os restantes valores observados são igualmente significativos, PBE ($p=0,000$; $\beta = 0,343$; $t=7,161$) e PST ($p=0,000$; $\beta = 0,189$; $t=4,237$).

Para além das análises realizadas anteriormente, desenvolveu-se uma segunda regressão linear múltipla com todas as variáveis, subdimensões e as variáveis biográficas devidamente codificadas, com o objetivo de perceber se estas influenciavam as conclusões do estudo. Após a análise, conclui-se que a idade, o sexo e as habilitações académicas não explicam a variação da satisfação quando tudo o resto se mantém igual, ou seja, quando observamos um grupo com as mesmas características biográficas.

Adicionalmente, foi realizada uma regressão linear simples, de modo, a verificar, novamente, se a idade, o sexo, ou as habilitações académicas influenciavam a satisfação. Quando analisadas individualmente, as variáveis biográficas não são suficientemente significativas para ser possível retirar conclusões.

Após a análise do Coeficiente de Correlação de *Pearson* e da regressão linear múltipla, é possível confirmar que as hipóteses H1, H2 e H3 se verificam, isto é, existe uma relação positiva entre a perceção de suporte organizacional e a perceção de satisfação, entre a perceção de suporte organizacional e a perceção de bem-estar e entre a satisfação e o bem-estar.

Para verificar a H4 foi desenvolvido o estudo de Hayes. Recorreu-se ao modelo 4 de mediação, de forma a estudar a relação entre a varável independente e a variável dependente, com a intervenção de uma terceira variável mediadora. Assim, considerou-se como elemento mediador a Perceção de Segurança no trabalho (PST) entre a relação da Perceção de Suporte Organizacional (PPSO, variável independente) com a Perceção de Satisfação (PS, variável dependente).

A análise da mediação é um método estatístico utilizado para interpretar como uma variável independente (X), afeta uma variável dependente (Y), através de uma variável mediadora (M) (Preacher & Hayes, 2008). Existem dois caminhos diferentes para a variável PPSO influenciar a variável PS. As letras a, b, c e c' dizem respeito ao efeito de cada relação (figura 1).

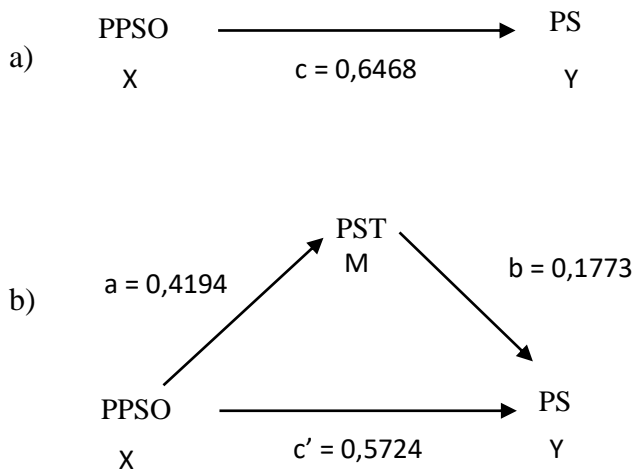


Figura 1 - Modelo Conceptual e Estatístico de Mediação Simples. Fonte: Hayes (2013).

Ao realizar o teste empírico do modelo de mediação, devem ser considerados os efeitos diretos, os efeitos indiretos e o efeito total do modelo. Segundo Baron e Kenny (1986), de forma a analisar e interpretar os resultados do modelo de mediação, deve-se calcular cada um dos caminhos do modelo e determinar se a variável mediadora atinge significância estatística. Para que a variável M seja considerada um mediador, deve-se ter em conta os seguintes critérios, primeiro, o caminho “a” tem que ser suficientemente significativo, segundo, X tem que ser significativamente responsável pela variabilidade em Y, terceiro, o caminho de “b” tem que ser significativo, e por fim, a relação entre X e Y tem que diminuir substancialmente quando M é inserido ($c > c'$) (Baron & Kenny, 1986; Preacher & Hayes, 2008).

Assim sendo, o total efeito da relação entre a PPSO e a PS é significativo, e a sua correlação tem um valor igual a $c = 0,6468$. O efeito da variável PPSO e da variável PST é significativo ($a = 0,4194$) e o efeito da variável PST e da variável PS é também significativo ($b = 0,1773$). Quando inserida a variável mediadora, o modelo permanece significativo, com uma correlação de $c' = 0,5724$, o que significa que a estimativa de c' é menor que a estimativa de c , ou seja, a relação PPSO-PS é explicada pela variável mediadora (Baron & Kenny, 1986; Preacher & Hayes, 2008). Deste modo, é possível confirmar a H4, tendo em conta que o efeito de PPSO em PS é mediado por PST.

5. Conclusão

5.1. Discussão

Com o presente estudo pretendeu-se perceber qual a relação existente entre quatro variáveis que têm vindo a ser estudadas no mundo laboral, são estas a Perceção de Suporte Organizacional, a Perceção de Satisfação, a Perceção de Segurança e a Perceção de bem-estar. Para além disso, também se analisou o impacto das subdimensões criadas a partir das variáveis principais, a enumerar, a Perceção de Suporte relativamente à Empresa, a Perceção de Desvalorização, a Perceção de Segurança relativamente à função, a Perceção de Insegurança, a Perceção de Segurança relativamente às horas de trabalho, a Perceção de bem-estar no trabalho e a Perceção de desmotivação.

Relativamente à PSO concluiu-se que esta está positivamente relacionada com todas as variáveis principais, ou seja, quanto maior é a PSO, maior é a satisfação, o bem-estar e maior é a sensação de segurança no trabalho. Para além disto, observou-se que é a variável PSO que mais influencia a satisfação. A PSO tem, também, impacto no aumento de bem-estar.

Foi possível observar que a Perceção de Suporte relativamente à Empresa tem impacto no aumento da Perceção de Satisfação e no aumento da perceção de bem-estar no trabalho, isto é, quanto maior for o apoio por parte da empresa, maior será a satisfação e o bem-estar do colaborador.

Assim, confirma-se que existe uma relação positiva entre a PSO e a satisfação, assim como, uma relação positiva entre a PSO e o bem-estar. Consequentemente, podemos afirmar que existe, também, uma relação positiva entre a satisfação e o bem-estar.

Por outro lado, observou-se que a Perceção de Desvalorização tem impacto na Perceção de desmotivação no trabalho, e esta por sua vez, vai influenciar negativamente a perceção de segurança relativamente à função, ou seja, caso o colaborador sinta que a empresa não o valoriza, começará a ficar desmotivado no trabalho, e por consequência, sentirá menos segurança no exercício da sua função.

Adicionalmente, foi possível observar que a segurança no trabalho tinha um efeito moderador na relação estabelecida entre a PSO e a satisfação, ou seja, embora quando observamos isoladamente, concluímos que a PSO influencia significativamente a

satisfação, quando introduzimos a variável da segurança no trabalho esta relação perde, ainda que em pouca escala, a sua intensidade.

Através desta análise, podemos observar o efeito mediador que a perceção de segurança no trabalho tem na relação estabelecida entre a PSO e a satisfação, podendo deste modo, concluir que caso o colaborador não sinta segurança no trabalho, possa comprometer a relação positiva estabelecida entre a PSO e a satisfação.

Após a análise das médias das variáveis e subdimensões com as variáveis sociodemográficas concluiu-se que estas não influenciam as conclusões retiradas até ao momento.

Em suma, existe um conjunto de fatores que vão influenciar a forma como os trabalhadores vão percecionar o suporte que as organizações lhes fornecem. Neste caso, os fatores identificados foram a satisfação, o bem-estar e a segurança no trabalho, no caso específico dos trabalhadores temporários.

Desta forma, é possível validar o objetivo proposto no início do estudo – explorar a perceção do trabalhador temporário relativamente à agência de trabalho e à empresa utilizadora e, simultaneamente, perceber de que forma a perceção do trabalhador está relacionada com a satisfação, o bem-estar e a segurança no trabalho.

Tendo em consideração a Revisão de Literatura efetuada no início do trabalho, pode-se afirmar que este contribui para confirmar os pressupostos aí enunciados e as hipóteses elaboradas a partir desta Revisão. Da mesma forma, este estudo contribui para sensibilizar o leitor para a importância deste tema em contexto laboral.

Relativamente à empresa Synergie, este estudo será útil porque lhes dá uma panorâmica da perceção dos trabalhadores têm da atuação da empresa, o que lhes permitirá ajustar e melhorar as boas práticas. Simultaneamente, também será importante partilhar com as empresas parceiras os resultados, contribuindo assim para que estas possam melhorar, também, as suas relações com os trabalhadores temporários.

5.2. Limitações / Sugestões para trabalhos futuros

Ao longo do trabalho foram encontradas algumas limitações/obstáculo, que poderão ser alvo de melhoria em estudos futuros.

Primeiramente, o questionário foi aplicado a uma empresa de trabalho temporário, Synergie, não sendo esta representativa de todas as empresas de trabalho temporário,

para além disso, este tema é abrangente o suficiente para ser transversal a todos os tipos de contratos laborais, podendo ser este um estudo a aplicar a outras realidades laborais.

Segundo aspeto, as opções das variáveis em estudo foram feitas de acordo com a revisão de literatura realizada no início do trabalho, porém estas variáveis podem ser cruzadas com outras variáveis observadas no contexto laboral e cuja a inclusão na análise poderá ser igualmente interessante.

Terceiro, seria importante, num futuro estudo, perceber quais as diferentes perceções que os trabalhadores constroem em relação à agência e à empresa utilizadora.

Por fim, seria interessante também fazer um estudo transversal de modo a perceber se as mudanças que têm vindo a ser feitas em contexto laboral devido à pandemia, têm influência nos resultados finais.

6. Referências

- APESPERH (2021). *Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal* [Em linha]. Disponível em: <https://www.apesperh.pt/noticias/barometro-do-tt-em-portugal-dezembro-de-2020/> [Acesso em 2021/03/25].
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior* 24(5), 491–509. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Atkinson, J. & Meager, N. (1986). Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs. *National Economic Development Office (NEDO)*. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/269690425>.
- Bansal, P. T., Smith, W. K. & Vaara, E. (2018). From the editors new ways of seeing through qualitative research. *Academy of Management Journal* 61(4), 1189–1195. doi: 10.5465/amj.2018.4004.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6), 1173–1182. doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin* 117(3), 497–529. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti T., Clinton M., & Jong J. (2012). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi:10.1080/1359432X.2011.647409
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B. & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: the role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management* 22(9), 1866-1886. doi:10.1080/09585192.2011.573967
- Biggs, D. (2005). *Satisfaction levels amongst temporary agency workers*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bohle, S., Chambel, M., Medina, F. & Cunha, B. (2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas* 58(4), 393–404. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020180405>.
- Chambel, M. (2015). A Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários de Agência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 31 (2), 269-278. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-37722015020919269278>
- Chambel, M. & Castanheira, F. (2007). They don't want to be temporaries: similarities

- between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior* 28(8), 943–959. doi: 10.1002/job.471.
- Chambel, M., Carvalho, V. & Lopes, F. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International* 22(2), 142-164. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Chambel, M. & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: a study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management* 22(3), 447 – 463. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/CCM-07-2013-0105>
- Chambel, M. & Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 25(3), 207-217. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316497002>
- Chambel, M., Lopes, S., Batista, J. (2016). The effects of temporary agency work contract transitions on well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89. Disponível em: 1215-1228. 10.1007/s00420-016-1158-y.
- Chen, P., Popovich, P. & Kogan, M. (1999). Let's talk: Patterns and correlates of social support among temporary employees. *Journal of Occupational Health Psychology* 4(1), 55-62.
- Chou, Y. C., Chang, P.-L. & Yen, H.-Y. (2011). Temporary worker performance and its antecedent factors from the viewpoint of relationship marketing. *Social Behavior and Personality* 39(2), 161–172. doi: 10.2224/sbp.2011.39.2.161.
- Código do Trabalho. (2020). 14ª Edição. Edições Almedina. Portugal: Coimbra.
- De Charms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work and Stress* 21(1), 65-84.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

- Dienesch, R. & Liden, R. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review* 11(3), 618–634. 10.5465/amr.1986.4306242.
- Ellingson, J., Gruys, M. & Sackett, P. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology* 83 (6), 913–921.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(2), 123–137. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Ferreira, I. & Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas. *International Journal on Working Conditions* (5), 18–38.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: And Sex and Drugs and Rock “N” Roll*, 4th Edition. Sage. Los Angeles, London, New Delhi.
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs): Gender differences. *Career Development International* 21(1), 3-18. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2015-0103>
- Gonçalves, M. & Orey, J. (2012). Observatório Nacional de Recursos Humanos: Aplicação de uma abordagem explicativa da satisfação dos recursos humanos nas organizações. *Economia & Empresa* 14, 163–181.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Association* 25(2), 161–178.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33(4), 692–724. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kottke, J. & Sharafinski, C. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement* 48(4), 1075–1079. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0013164488484024>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly* 9(4), 370–390. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Lysaght, R. M. & Larmour-Trodeb, S. (2008). An exploration of social support as a factor in the return-to-work process. *Work* 30(3), 255–266.

- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 30(112), 69–79.10.1590/s0303-76572005000200007.
- Martinez, M. & Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* 6(0). doi: 10.11606/
- Martinez, P. (2019). *Direito do Trabalho*, 9ª Ed. Coimbra: Almedina.
- Millward, L. & Brewerton, P. (2000). Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century?. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 15, 1-62.
- Nascimento, J. (2010). *Influência do Comprometimento Organizacional nas Estratégias Comportamentais, Mediada pelo Comprometimento com os objetivos e pela Satisfação global com o trabalho*. ISCTE.
- Oliveira-Castro, G., Pilati, R. & Borges-Andrade, J. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea* 3(2), 29–51. doi: 10.1590/s1415-65551999000200003.
- Parker, S. K., Chmiel, N. & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of occupational health psychology* 2(4), 289–303. doi: 10.1037/1076-8998.2.4.289.
- Pauli, J., Chambel, M., Capellari, M. & Rissi, V. (2018). Motivation, Organisational Support and Satisfaction with Life for Private Sector Teachers in Brazilian Higher Education. *Higher Education Quarterly* 72, 107-120.
- Paschoal, T., Torres, C. & Porto, J. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea* 14(6), 1054–1072. doi: 10.1590/s1415-65552010000700005.
- Pasquali, L., Gouveia, V., Andriola, W., Miranda, F. & Ramos, A. (1994). Questionário de saúde geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e pesquisa* 10(3), 421–37.
- Pestana, M. & Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais*. Edições Sílabo. doi: 10.13140/2.1.2491.7284.
- Pordata (2021). *Trabalhadores com contrato de trabalho temporário em % do total de empregados: total e por sexo* [Em linha]. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo-2402> [Acesso em 2021/04/01].
- Porter, L. & Lawler, E. E., III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.

- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40(3), 879–891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87(4), 698–714. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rousseau, D. & Schalk, R. (2000). Psychological contracts in employment: cross-national perspectives. Thousand Oaks, Calif, Sage Publications.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68–78. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R., Williams, G., Patrick, H. & Deci, E. (2009). Self-determination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic Journal of Psychology* 6(2), 107–124.
- Santos, J. & Gonçalves, G. (2013). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Perceção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia* 8(2), 213–223. doi: 10.14417/lp.642.
- Schalk, R (2004), Changes in the employment relation across time. In: Coyle-Shapiro et al., (eds) *The employment relationship. Examining psychological and contextual perspectives*. Oxford: Oxford University Press, pp. 284-311.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92. Disponível em: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shore, L. & Tetrick, L. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Eds.) *Trends in organizational behavior*, John Wiley & Sons, pp. 91–109.
- Siqueira, M. & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 24 (2), 201-209.
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review* 29(6), 680 – 702. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sobral, F., Ng, E., Castanheira, F., Chambel, M. & Koene, B. (2019). Dealing with temporariness: Generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel Review* 49(2), 406–424. doi: 10.1108/PR-02-2018-

0071.

- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review* 51(1), 23–42. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3), 242–264. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Synergie (2020). *Trabalho temporário* [Em linha]. Disponível em: <https://www.synergie.pt/pt/trabalho-temporario> [Acesso em 2020/12/08].
- Velasquez, E. (2016). *A New Central Limit Theorem*. doi: 10.13140/RG.2.1.2298.4084.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34(3), 610–622. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management* 15(2), 251–289. doi: 10.1177/014920638901500207.

Anexos

Anexo A – Questionário

Questionário de opinião aos colaboradores

No âmbito do meu Trabalho Final de Mestrado, venho solicitar a colaboração dos trabalhadores da Synergie para o preenchimento das afirmações que se seguem.

Não existem respostas certas ou erradas, apenas a sua opinião é importante. O questionário é anónimo e o tratamento das respostas será confidencial, e por isso em nenhum momento haverá possibilidade de conhecer a sua identidade.

A sua participação é voluntária, mas seria fundamental para as conclusões do meu estudo, sendo esse o único propósito deste questionário.

Agradeço desde já pela sua disponibilidade.

Caso tenha alguma dúvida, não hesite em contactar-me através do e-mail

margarida.curado.teixeira@gmail.com

Margarida Teixeira.

Termo de Autorização para Tratamento de Dados Pessoais

Margarida Curado Teixeira, tratará dos dados pessoais recolhidos por via deste questionário destinado aos colaboradores da Synergie, exclusivamente para o fim de realização da respetiva tese de mestrado sobre o tema “A Perceção de Suporte Organizacional dos Trabalhadores Temporários”.

Os dados pessoais recolhidos serão tratados de forma confidencial e para fins estatísticos. Os dados pessoais apenas serão conservados pelo prazo necessário à conclusão e apresentação da tese de mestrado.

Em conformidade com a legislação sobre Proteção de Dados Pessoais, poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, apagamento, oposição, limitação e revogação do consentimento através de correio eletrónico dirigido a margarida.curado.teixeira@gmail.com.

Compreendo o tratamento de dados e concordo com a participação facultativa neste questionário.

As afirmações que se seguem dizem respeito à sua opinião relativamente à Agência de Trabalho Temporário - Synergie e à empresa utilizadora, ou seja, onde exerce funções. Indique, por favor, qual o grau de concordância ou discordância relativamente às afirmações seguintes.

Sendo que 1 refere-se a “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”.

1. A empresa utilizadora valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.
2. A empresa utilizadora não aprecia devidamente o meu esforço profissional.
3. A Synergie ignora os meus protestos.
4. A Synergie preocupa-se com o meu bem-estar.

5. Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a Synergie não iria aperceber-se.
6. A Synergie preocupa-se com a minha satisfação profissional.
7. A Synergie demonstra muito pouca preocupação por mim.
8. A Synergie preza a minha realização profissional.

As afirmações seguintes estão relacionadas com a segurança que o trabalhador tem relativamente ao seu posto de trabalho. Assim, por favor, indique qual o grau de concordância/discordância relativamente às afirmações seguintes.

Sendo que 1 refere-se a “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”.

1. Penso que a empresa utilizadora não me vai reduzir as horas de trabalho semanais.
2. Se a minha empresa estiver com problemas económicos, serei o primeiro a ser despedido.
3. Estou confiante que vou poder trabalhar para a minha empresa durante o tempo que desejar.
4. O meu emprego vai estar disponível enquanto eu quiser.
5. Independentemente das condições económicas, eu terei trabalho na atual empresa.
6. Eu estou seguro no meu trabalho.
7. A minha empresa transfere-me para outra função, caso eu seja dispensado das funções atuais.
8. O meu emprego não é seguro.

As afirmações seguintes dizem respeito ao seu bem-estar no trabalho e nas funções que desempenha. Indique, por favor, qual o grau de concordância nas seguintes informações.

Sendo que 1 refere-se a “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”.

1. De um modo geral, considero que sou capaz de cumprir as minhas tarefas.
2. Sinto-me satisfeito com a forma como realizo o meu trabalho.
3. Sinto que sou capaz de me concentrar nas tarefas.
4. Tenho-me atrasado para chegar ao trabalho ou, caso esteja em teletrabalho, para iniciar o trabalho em casa.
5. Ultimamente, preciso de mais tempo para cumprir as minhas tarefas.
6. Sinto que perco o interesse nas tarefas que tenho que realizar diariamente.
7. Sinto que não consigo finalizar as minhas tarefas.
8. Sinto que tenho bastante energia no dia-a-dia.
9. Sinto-me lúcido e com plena disposição mental.
10. Sinto-me capaz de tomar decisões relativamente ao meu trabalho.
11. Sinto que estou a desempenhar funções úteis para a minha empresa.
12. Sinto que desempenho a minha função da melhor maneira possível.
13. Tenho prazer em desenvolver as tarefas no meu trabalho diariamente.
14. Sinto-me capaz de enfrentar os problemas do trabalho.
15. Perco a confiança em mim mesmo.
16. Tenho tido menos cuidado com as roupas que visto.

17. Tenho-me sentido incapaz de superar as dificuldades.

As afirmações seguintes dizem respeito à satisfação que sente no seu trabalho. Por favor, indique o grau de concordância/discordância.

Sendo que 1 refere-se a “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”.

1. Na generalidade, estou muito satisfeito com este trabalho.
2. Penso frequentemente em deixar este trabalho.
3. Na generalidade, estou satisfeito com o tipo de tarefas que faço neste trabalho.
4. Na minha opinião, a maioria das pessoas que têm este trabalho, ou trabalhos afins, está muito satisfeita com as tarefas que faz.
5. Na minha opinião, as pessoas que têm este trabalho, ou trabalhos afins, pensam frequentemente em mudar.

Por fim, peço apenas alguns dados demográficos com o objetivo de caraterizar os participantes no geral.

Sexo

- Feminino
- Masculino
- Outro

Idade

- 18 anos - 28 anos
- 29 anos - 39 anos
- 40 anos - 50 anos
- 50 anos - 60 anos
- + 60 anos

Nacionalidade

- Portuguesa
- Não Portuguesa

Habilitações Académicas

- Ensino Primário (até ao 4º ano)
- Ensino Básico (até ao 9º ano)
- Ensino Secundário (até ao 12ºano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Sem habilitações académicas

Obrigada pela sua participação!

Anexo B – Tabela de Correlação e Regressão Linear Múltipla

Tabela 1 – Fatores retidos “Segurança”

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,359	41,992	41,992	3,359	41,992	41,992	3,189	39,863	39,863
2	1,556	19,444	61,436	1,556	19,444	61,436	1,527	19,087	58,951
3	,813	10,161	71,597	,813	10,161	71,597	1,012	12,647	71,597
4	,615	7,683	79,280						
5	,593	7,415	86,696						
6	,465	5,809	92,505						
7	,339	4,235	96,740						
8	,261	3,260	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 2 – Análise Fatorial “Segurança”

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
[Penso que a empresa utilizadora não me vai reduzir as horas de trabalho semanais.]	,125	-,136	,971
Seg2r	,094	,799	-,186
[Estou confiante que vou poder trabalhar para a minha empresa durante o tempo que desejar.]	,823	,178	,083
[O meu emprego vai estar disponível enquanto eu quiser.]	,796	-,025	,094
[Independentemente das condições económicas, eu terei trabalho na atual empresa.]	,865	,136	-,054

[Eu estou seguro no meu trabalho.]	,767	,229	,107
[A minha empresa transfere-me para outra função, caso eu seja dispensado das funções atuais.]	,714	-,063	,058
Seg8r	,086	,873	,022

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Tabela 3 - Fatores retidos “Bem-estar”

Componente	Variância total explicada								
	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	7,167	42,158	42,158	7,167	42,158	42,158	6,674	39,256	39,256
2	3,720	21,883	64,041	3,720	21,883	64,041	4,213	24,785	64,041
3	,982	5,775	69,816						
4	,739	4,346	74,162						
5	,660	3,883	78,045						
6	,578	3,402	81,447						
7	,478	2,814	84,261						
8	,442	2,598	86,859						
9	,418	2,456	89,315						
10	,336	1,976	91,292						
11	,313	1,840	93,132						
12	,261	1,537	94,669						
13	,241	1,417	96,086						
14	,211	1,241	97,327						
15	,179	1,053	98,380						
16	,149	,876	99,257						
17	,126	,743	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 4 – Análise Fatorial “Bem-estar”

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
[De um modo geral, considero que sou capaz de cumprir as minhas tarefas.]	,799	,116
[Sinto-me satisfeito com a forma como realizo o meu trabalho.]	,795	,143
[Sinto que sou capaz de me concentrar nas tarefas.]	,807	,072
BE4r	,098	,756
BE5r	,101	,740
BE6r	,195	,788
BE7r	,063	,827
[Sinto que tenho bastante energia no dia-a-dia.]	,663	,027
[Sinto-me lúcido e com plena disposição mental.]	,792	,120
[Sinto-me capaz de tomar decisões relativamente ao meu trabalho.]	,819	,062
[Sinto que estou a desempenhar funções úteis para a minha empresa.]	,889	,096
[Sinto que desempenho a minha função da melhor maneira possível.]	,887	,109
[Tenho prazer em desenvolver as tarefas no meu trabalho diariamente]	,825	,082
[Sinto-me capaz de enfrentar os problemas do trabalho.]	,830	,077
BE15r	,053	,764
BE16r	,053	,688
BE17r	,042	,800

Método de Extração: análise de Componente

Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Tabela 5 – Fatores retidos “Satisfação”

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,813	56,256	56,256	2,813	56,256	56,256
2	,988	19,769	76,025			
3	,661	13,214	89,239			
4	,345	6,904	96,144			
5	,193	3,856	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 6 – Análise Fatorial “Satisfação”

Matriz de componente rotativa^a

- a. Apenas um componente foi extraído. A solução não pode ser girada.

Tabela 7 – Fatores retidos “PSO”

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	%		Total	%	
					% de variância	% cumulativa		% de variância	% cumulativa
1	3,623	45,289	45,289	3,623	45,289	45,289	3,137	39,211	39,211
2	2,090	26,126	71,415	2,090	26,126	71,415	2,576	32,203	71,415
3	,614	7,676	79,091						
4	,463	5,785	84,877						
5	,406	5,078	89,954						
6	,352	4,404	94,358						
7	,252	3,152	97,510						
8	,199	2,490	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 8 – Análise Fatorial “PSO”

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
[A empresa utilizadora valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.]	,841	,152
PSO2r	,032	,749
PSO3r	,039	,837
[A Synergie preocupa-se com o meu bem-estar.]	,884	,090
PSO5r	,177	,765
[A Synergie preocupa-se com a minha satisfação profissional.]	,898	,127
PSO7r	,169	,822
[A Synergie preza a minha realização profissional.]	,883	,069

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.

Tabela 9 – Tabela do Coeficiente de Correlação de Pearson

		Correlações										
		PPSO	PPSO1	PPSO2	PST	PST1	PST2	PST3	PBE	PBE1	PBE2	PS
PPSO	Correlação de Pearson	1	,778**	,805**	,423**	,331**	,377**	0,060	,535**	,388**	,452**	,636**
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,300	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PPSO1	Correlação de Pearson	,778**	1	,254**	,463**	,438**	,175**	,197**	,404**	,482**	,130*	,580**
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,000	0,023	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PPSO2	Correlação de Pearson	,805**	,254**	1	,214**	0,096	,416**	-0,094	,442**	,142*	,574**	,432**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,097	0,000	0,103	0,000	0,013	0,000	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PST	Correlação de Pearson	,423**	,463**	,214**	1	,927**	,503**	,280**	,187**	,287**	-0,011	,411**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,848	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PST1	Correlação de Pearson	,331**	,438**	0,096	,927**	1	,211**	,176**	0,111	,291**	-,142*	,346**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,097	0,000		0,000	0,002	0,055	0,000	0,013	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PST2	Correlação de Pearson	,377**	,175**	,416**	,503**	,211**	1	-,205**	,164**	-0,027	,302**	,321**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,004	0,641	0,000	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PST3	Correlação de Pearson	0,060	,197**	-0,094	,280**	,176**	-,205**	1	,167**	,287**	-0,045	0,047
	Sig. (2 extremidades)	0,300	0,001	0,103	0,000	0,002	0,000		0,004	0,000	0,441	0,421
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PBE	Correlação de Pearson	,535**	,404**	,442**	,187**	0,111	,164**	,167**	1	,809**	,752**	,578**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,055	0,004	0,004		0,000	0,000	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PBE1	Correlação de Pearson	,388**	,482**	,142*	,287**	,291**	-0,027	,287**	,809**	1	,221**	,503**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,013	0,000	0,000	0,641	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PBE2	Correlação de Pearson	,452**	,130*	,574**	-0,011	-,142*	,302**	-0,045	,752**	,221**	1	,394**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,023	0,000	0,848	0,013	0,000	0,441	0,000	0,000		0,000
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302
PS	Correlação de Pearson	,636**	,580**	,432**	,411**	,346**	,321**	0,047	,578**	,503**	,394**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,421	0,000	0,000	0,000	
	N	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302	302

Tabela 10 – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais

Resumo do modelo^b				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,716 ^a	,513	,508	,58761

a. Preditores: (Constante), PBE, PST, PPSO

b. Variável Dependente: PS

Tabela 10.1. – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais

		ANOVA^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	108,496	3	36,165	104,742	,000 ^b
	Resíduo	102,894	298	,345		
	Total	211,390	301			

a. Variável Dependente: PS

b. Preditores: (Constante), PBE, PST, PPSO

Tabela 10.2. – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais

		Coefficientes^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		95,0% Intervalo de Confiança para B		
		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior
1	(Constante)	-,292	,267		-1,092	,276	-,818	,234
	PPSO	,379	,053	,373	7,181	,000	,275	,483
	PST	,194	,046	,189	4,237	,000	,104	,284
	PBE	,486	,068	,343	7,161	,000	,352	,620

a. Variável Dependente: PS

Tabela 11 – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais, subdimensões e dados biográficos

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,739 ^a	,546	,530	,57636

a. Preditores: (Constante), 1 se tem Ensino Superior; 0 se não tem., Média das Classes, PST2, PBE1, 1 Masculino; 0 Feminino, PST3, PBE2, PST1, PPSO1, PPSO2

Tabela 11.1. – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais, subdimensões e dados biográficos

		ANOVA^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	115,280	10	11,528	34,703	,000 ^b
	Resíduo	96,002	289	,332		
	Total	211,281	299			

a. Variável Dependente: PS

b. Preditores: (Constante), 1 se tem Ensino Superior; 0 se não tem., Média das Classes, PST2, PBE1, 1 Masculino; 0 Feminino, PST3, PBE2, PST1, PPSO1, PPSO2

Tabela 11.2. – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais, subdimensões e dados biográficos

		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-,321	,288		-1,115	,266
	PPSO1	,274	,042	,330	6,503	,000
	PPSO2	,108	,041	,137	2,622	,009
	PST1	,100	,038	,126	2,612	,009
	PST2	,081	,032	,119	2,533	,012
	PST3	-,046	,026	-,077	-1,765	,079
	PBE1	,325	,060	,263	5,376	,000
	PBE2	,177	,051	,183	3,435	,001
	1 Masculino; 0 Feminino	,026	,070	,015	,372	,710
	Média das Classes	,005	,004	,061	1,494	,136
	1 se tem Ensino Superior; 0 se não tem.	-,067	,087	-,032	-,770	,442

a. Variável Dependente: PS

Tabela 11.3. – Regressão Linear Múltipla – variáveis principais, subdimensões e dados biográficos

		Variáveis excluídas ^a				Estatísticas de colinearidade
Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Tolerância
1	PPSO	. ^b	.	.	.	,000
	PST	. ^b	.	.	.	,000
	PBE	. ^b	.	.	.	,000

a. Variável Dependente: PS

b. Preditores no Modelo: (Constante), 1 se tem Ensino Superior; 0 se não tem., Média das Classes, PST2, PBE1, 1 Masculino; 0 Feminino, PST3, PBE2, PST1, PPSO1, PPSO2

Anexo C – Teste de Mediação

Model : 4
Y : PS
X : PPSO
M : PST

Sample
Size: 302

OUTCOME VARIABLE:
PST

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4230	,1789	,5506	65,3672	1,0000	300,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,5381	,2018	7,6217	,0000	1,1410	1,9353
PPSO	,4194	,0519	8,0850	,0000	,3173	,5215

OUTCOME VARIABLE:
PS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6554	,4295	,4033	112,5492	2,0000	299,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,1579	,1887	6,1355	,0000	,7865	1,5293
PPSO	,5724	,0490	11,6831	,0000	,4760	,6689
PST	,1773	,0494	3,5878	,0004	,0800	,2745

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,5724	,0490	11,6831	,0000	,4760	,6689

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
PST	,0744	,0209	,0355 ,1177