

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
estudo com servidores do Serviço Especializado em Engenharia de
Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da prefeitura
municipal de Nova Lima

Carlos Rodrigues Novaes

Belo Horizonte,
2014

Carlos Rodrigues Novaes

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

estudo com servidores do Serviço Especializado em Engenharia de
Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da prefeitura municipal de
Nova Lima

Dissertação de mestrado apresentada ao
Programa de Mestrado Acadêmico em
Administração da Faculdade Novos Horizontes,
como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira.

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica
das Organizações.

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2014

Mestrado



Faculdade Novos Horizontes
Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **CARLOS RODRIGUES NOVAES**

Matrícula: 770475

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

TÍTULO: **COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo com servidores do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da Prefeitura Municipal de Nova Lima.**

DATA: 26/02/2013

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes

Prof.ª Dr.ª Talita Ribeiro da Luz
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado "COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com servidores do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, da prefeitura municipal de Nova Lima", de autoria de Carlos Rodrigues Novaes, sob a orientação do Professor Doutor Luciano Zille Pereira, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: "Organização e Estratégia".

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Intelligibilidade do texto

Belo Horizonte, 6 de janeiro de 2014.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

“Jamais desista das pessoas que ama. Jamais desista de ser feliz.
Lute sempre pelos seus sonhos. Seja profundamente apaixonado pela vida.
Pois a vida é um espetáculo imperdível”.

Augusto Cury

AGRADECIMENTOS

Ao Dono do impossível, aquele que não tem limite em sua bondade, Deus, por ter me dado forças para continuar, sempre, em busca do meu sonho.

Aos meus pais (*in memoriam*), por terem acreditado que este momento chegaria, por serem constantes fontes de inspiração para que eu continuasse tentando e por terem me dado a melhor parte de si.

À minha esposa, Marli, pela torcida, pelo incentivo, pelo companheirismo, pelo sentimento que nutre por mim, e por compreender a minha ausência e refez as minhas forças quando ela estava prestes a esgotar.

Às minhas filhas, Dalila e Larissa, por entenderem o meu momento e, acima de tudo, por entenderem que em tudo que faço na vida elas são a minha inspiração.

Aos meus irmãos, Pedro, Matildes, Antônio, José, Maria Sueli e Rita Simone, por compreenderem o meu distanciamento temporário e as minhas dificuldades.

Ao meu orientador, Professor Doutor Luciano Zille Pereira, que, desde o primeiro momento, colocou-se inteiramente à disposição para me ajudar na construção do meu trabalho de pesquisa.

A todos os demais professores do mestrado, pois cada um tem uma importância enorme nesta caminhada

Aos colegas de curso, pela amizade, companheirismo, cumplicidade e incentivo nos momentos difíceis. Cito especialmente: Mariana Cristina e Flavian.

Aos colegas de trabalho, pelo incentivo constante e pela disponibilidade em todos os momentos.

A todos os demais que, de alguma forma, contribuíram, direta ou indiretamente, para que eu conseguisse chegar ao objetivo tão sonhado.

RESUMO

Este estudo tem como principal objetivo identificar e analisar como se configura o comprometimento organizacional dos servidores que atuam no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) da Prefeitura Municipal de Nova Lima. A base teórica do estudo se amparou em Medeiros (2003) referente ao comprometimento organizacional. Em termos metodológicos, quanto à abordagem adotou-se um enfoque quantitativo de natureza descritiva. Quanto aos fins, optou-se por um estudo de caso. Como sujeitos de pesquisa, foram pesquisados todos os 26 servidores públicos que atuam no SESMT. Quanto ao instrumento de coleta de dados, utilizou-se a escala EBACO, que visa demonstrar a multidimensionalidade do comprometimento, por meio dos estudos das bases: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensa e oportunidade, linha consistente de atividade e escassez de alternativa. Para o tratamento dos dados, utilizou-se o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), para os cálculos estatísticos e o *software* Microsoft Excel, para a formatação e apresentação das tabelas e dos gráficos. Em relação aos resultados constatou-se que a maior parte dos servidores do SESMT é constituída de mulheres, com predominância da faixa etária inferior a 45 anos, escolaridade de nível superior com título de especialização, com tempo de trabalho inferior a cinco anos e que nunca pensaram em pedir exoneração de seu cargo público. Em referência a análise dos testes de normalidade aplicados para os dados não paramétricos utilizou-se os testes *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*, para os dados paramétricos utilizou-se os testes *T-student* e Anova para amostras independentes. Em menção dos resultados globais, das bases do comprometimento estudadas obteve-se os seguintes resultados: *obrigação pelo desempenho* e *escassez de alternativa* – alto comprometimento; *afetiva* – comprometimento abaixo da média, *afiliativa* e *obrigação em permanecer* – baixo comprometimento; *falta de recompensas e oportunidades* e *linha consistente* – comprometimento acima da média.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional. Administração Pública. Medicina do trabalho. Segurança do trabalho.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to identify and analyze the organizational commitment of personnel that work with services of Security Engineering and Labor Medicine (SESMT) in Nova Lima's Town Hall. Organizational commitment contributes to the organization's quality increase, since it involves individual activity towards identification with it as well as a manifestation of the will to stay in it, in order to satisfy interests and to make efforts to reach goals. The theoretical basis that holds this link comes from commitment and its multidimension. The research includes all 26 civil servants who work in the public institution in question. As for the approach, the focus was quantitative, with a descriptive nature. Concerning targets, the choice was case study. Two closed questionnaires were used: one for demographic data collecting and another in the EBACO scale, aiming at the demonstration of commitment multidimension through studying the bases – affective, staying obligation, performance obligation, affiliation, lack of reward and opportunity, consistent activity line, and alternative scarcity. EBACO is based on 4 questions for each indicator, with a configuration of 28 Likert questions of six points, ranging from "I totally agree" to "I totally disagree". The software used for data treatment was SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for statistical calculus, and Microsoft Excel software for formatting and table / graphs presentation. It was shown that most SESMT is made of women under the age of 45, with a university degree and specialization course, having a working period of under 5 years, without ever thinking of quitting their job. Normality tests applied for the non-parametric data were Mann-Whitney and Kruskal-Wallis, and T-student for independent sampling and Anova. The most meaningful variable was performance obligation, which says that individuals believe that they must work hard for the organization. As for working period, it was shown that it exerts influence over the base *lack of reward and opportunity*. In terms of the *affiliation* base, that is, the feeling of belonging to the group, the result revealed a low commitment. This study contribution is justified due to the fact that the issue is often related to new demands in the organizational environment, which will help academic studies, since analyses sometimes don't take into account the diverse kinds of institutions and their specifics, nor the circumstances the organizational authors are subjected to.

Keywords: Organizational Commitment. Public Sector. Labor Medicine

LISTA DE FIGURA

FIGURA 1- Organograma Funcional do SESMT – Prefeitura Municipal de Nova Lima	61
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Distribuição da amostra relativa à frequência intenção de exoneração.....	65
--	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Relação direta e inversa dos preditores de Comprometimento Organizacional.....	38
QUADRO 2 - Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (<i>Alfa de Cronbach</i>) dos sete fatores da EBACO.....	46
QUADRO 3 - Indicadores e pesos da escala EBACO.....	47
QUADRO 4 - Resultados de interpretação da EBACO	48
QUADRO 5 - As bases do comprometimento organizacional e suas definições.....	67

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Dimensionamento do SESMT	60
TABELA 2 - Composição quantitativa e ocupacional de cargos do SESMT	61
TABELA 3 - Distribuição da amostra, por gênero.....	62
TABELA 4 - Distribuição da amostra, por faixa etária	63
TABELA 5 - Distribuição da amostra, por escolaridade	64
TABELA 6 - Distribuição da amostra por tempo de trabalho	64
TABELA 7 - Estatística descritiva da Escala de Base do Comprometimento Organizacional (EBACO) na Instituição.....	68
TABELA 8 - Gênero <i>versus</i> fatores da escala comprometimento (EBACO)	75
TABELA 9 - Faixa etária <i>versus</i> fatores da escala comprometimento	75
TABELA 10 - Escolaridade <i>versus</i> fatores da escala comprometimento	76
TABELA 11 - Tempo de trabalho na prefeitura <i>versus</i> fatores da escala comprometimento.....	76
TABELA 12 - Pensamento em pedir exoneração x fatores da escala comprometimento.....	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD - Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidente

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CO - Comportamento Organizacional

EBACO - Escala de Bases do Comprometimento Organizacional

EOCA - Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo

ECOC - Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo

ECON - Escala Comprometimento Organizacional Normativo

EICCO - Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional

EPI - Equipamentos de proteção individual

FNH - Faculdade Novos Horizontes

FUMEC - Fundação Mineira de Educação e Cultura

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

IDHM - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

IES - Instituição de Ensino Superior

IPTU - Imposto sobre Propriedade Predial e Territorial

LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias

NR - Norma Regulamentadora

OGM - Ouvidoria Geral do Município

PCA - Programa de Conservação Auditiva

PCD - Pessoas com Deficiência

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PCV - Programa de Conservação Vocal

PLS - *Partialleastsquares*

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PQV - Programa de Conservação Vocal

PROJUR - Procuradoria Geral do Município

PSD - Pessoas sem Deficiência

PUC Minas - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RN - Regional Noroeste

SAPS - Serviço de Atendimento Psicossocial

SEMOS - Secretaria Municipal de Obras Públicas e Regulação Urbana

SEMPG - Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão

SEMSA - Secretaria Municipal de Saúde

SEMST - Secretaria Municipal de Segurança, Trânsito e Transportes

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

UFBA - Universidade Federal da Bahia

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

UNP - Universidade Potiguar

USP - Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Problematização	21
1.2 Objetivos	22
1.2.1 Objetivo geral	22
1.2.2 Objetivos específicos.....	22
1.3 Justificativa.....	23
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Comprometimento organizacional	25
2.1.1 Enfoques do comprometimento organizacional.....	28
2.1.1.1 Enfoque afetivo	28
2.1.1.2 Enfoque instrumental - Calculativo	29
2.1.1.3 Enfoque sociológico	30
2.1.1.4 Enfoque comportamental	30
2.1.1.5 Enfoque normativo.....	30
2.1.2 Pesquisas recentes sobre o comprometimento organizacional	31
2.2 Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento	36
2.3 Modelo tridimensional de Meyer e Allen	41
2.4 Escala EBACO - Escala de bases do comprometimento organizacional.....	42
3 METODOLOGIA	49
3.1 Tipo e método da pesquisa	49
3.2 Unidade de análise e sujeito da pesquisa.....	50
3.3 Coleta de dados.....	51
3.4 Análise dos dados.....	52
4 AMBIÊNCIA DA PESQUISA.....	53
4.1 Prefeitura de Nova Lima	53
4.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho	56
5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	62
5.1 Análise das variáveis demográficas e funcionais	62
5.2 Análise das tipologias do comprometimento organizacional	66
5.3 Relação das variáveis demográficas com níveis de comprometimento	73
6 CONCLUSÕES	78
REFERÊNCIAS.....	85
APÊNDICE.....	94

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, é fácil perceber que tanto as organizações privadas quanto as públicas estão buscando uma relação de maior proximidade com a sociedade. É possível observar que esta aproximação permeia o ambiente interno da organização, o que vem, de certa forma, provocando alteração nos processos estratégicos da gestão de pessoas. Com a necessidade de suprir as demandas criadas pela sociedade, as organizações buscam se aproximar cada vez mais de seus atores internos, no sentido de obter os melhores resultados, que são transferidos à sociedade.

Osborne e Gaebler (1994) afirmam que, independente de atuar em uma organização pública ou privada, são os trabalhadores que têm a capacidade de se tornarem importantes para a manutenção do desenvolvimento satisfatório da organização.

Para entender o vínculo que leva o trabalhador a buscar o desenvolvimento organizacional de forma satisfatória em relação ao seu público-alvo, vêm-se aprofundando os estudos do construto comprometimento, buscando identificar o que leva um trabalhador a se comprometer com a organização a que pertence (BASTOS 1994).

Bastos (1994) descreve de maneira clara três formas mais comuns atribuídas cotidianamente ao uso conceitual do termo comprometimento. Na primeira, o comprometimento assemelha-se ao conceito de compromisso, em que se descreve como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos. Na segunda, o comprometimento é relacionado a um estado do indivíduo, como o sentido de lealdade a algo. Na terceira, o comprometimento está ligado à relação entre grupos de condições que produzem efeitos indesejados, em que o comprometer-se é entendido como prejudicar ou impedir.

Morrow¹ (1993) citado por Scheible, Bastos e Rodrigues (2013), declara que:

¹ MORROW, P.C. **The theory and measurement of workcommitment**. Greenwich: JAI Press, 1993. 202p.

O comprometimento com a carreira abrange as seguintes nomenclaturas: comprometimento com a profissão, comprometimento com a ocupação, envolvimento com a carreira, saliência da carreira, profissionalismo, comprometimento afetivo com a ocupação, comprometimento instrumental com a ocupação, comprometimento normativo com a ocupação (SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013, p. 531)

Segundo Bastos (1993), a definição de comprometimento pode ser entendida como uma circunstância pela qual o trabalhador se identifica com a organização e seus interesses e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução dos objetivos dela.

Para Faria (2007), o comprometimento organizacional pode representar a disponibilidade e o esforço empreendido pelo indivíduo em relação às atividades relacionadas aos interesses da organização, com a finalidade de superar os problemas que possam impedir o sucesso da realização do trabalho.

Este estudo aborda o comprometimento no serviço público, simbolizado por sentimentos, como o de lealdade em relação à organização, que podem estar associados a determinadas intenções do comportamento.

Segundo Mello (2007), serviço público é toda atividade de utilidade e comodidade material fruível diretamente pelos administrados, prestada pelo Estado ou por quem lhe faça as vezes.

Di Pietro (2007) explica que o conceito de serviço público pode ser definido como aquele que abrange todas as atividades do Estado, no âmbito das atividades tanto administrativas quanto judiciárias, uma vez que o foco maior é propiciar ao cidadão a satisfação de suas necessidades.

Meirelles (1996) afirma que é papel do Estado realizar as atividades denominadas “serviços públicos”, o que, em um significado mais amplo, significa mostrar a ação da administração pública direcionada para a conquista de interesses sociais.

Costa e Salm (2006), ressaltam que o papel do servidor público pode ser visto como o de facilitador do engajamento do cidadão nas questões inerentes à administração

pública. Segundo os autores, o servidor público tem a possibilidade de suscitar a população para o descobrimento do seu papel, por intermédio da informação.

Correia, Moraes e Marques (1998) ressaltam que a imagem que se tem do funcionalismo público é de ineficiência, devido ao excesso de burocracia e à falta de engajamento por parte dos administradores públicos e, até mesmo, dos servidores, com o objetivo maior da instituição. Esta definição ratifica a opinião de Brandão e Bastos (1993) sobre a imagem social do servidor e o fato de ela ter que ser encarada segundo uma visão política, econômica e social dos gestores públicos, que tem como condição de determinado fato o modelo de comportamento do servidor.

Reforçando a ideia da imagem social do servidor público, Correia, Moraes e Marques (1998) declaram que este carrega o estigma de ser ocioso, sem compromisso e inoperante. Tal contexto busca justificar a relevância de se compreender o comprometimento dos servidores na administração pública, para que se possa conhecer a realidade da área de Recursos Humanos dessas instituições, com o intuito de gerar conhecimento que no futuro possa gerar ações que venham garantir maior eficiência por parte delas.

De acordo com Ferreira *et al.* (2007), a gestão de pessoas no setor público tem algumas particularidades, que advêm da própria natureza das organizações que compõem o setor. Há uma grande diferença entre as organizações do setor público e as do setor privado. Por exemplo: finalidade, instrumentos utilizados para recrutar, selecionar e contratar, políticas remuneratórias e métodos avaliativos de desempenho. Quando se fala em recursos humanos no setor público, faz-se necessário atentar para uma realidade diversa daquela já consagrada nas organizações privadas.

Medeiros e Enders (1998) sustentam que um dos grandes cuidados que as organizações precisam ter é conseguir selecionar e manter em seu quadro pessoal empregados competentes, dedicados, engajados e, principalmente, envolvidos com o contexto no qual ela está inserida.

Marconi (2003) afirma que a gestão de pessoas no setor público sempre se relacionou com as realizações de atividades operacionais e comportamentais reativas. Contudo esta visão vem se modificando à medida que os gestores públicos vêm se mostrando mais atentos às questões de formação de um servidor mais comprometido com suas atividades.

É perceptível que a área de Gestão de Pessoas passou por várias e contundentes transformações nos últimos tempos, o que transformou sua atuação de um cenário estritamente operacional para um contexto de uma atuação estratégica, direcionada a colaborar para o alcance dos ideais da organização, alcançando a estratégia de comprometimento (ALBUQUERQUE, 2002). Ainda conforme este autor, tal estratégia é caracterizada por considerar que o comprometimento está diretamente associado ao desempenho.

Para Bandeira, Marques e Veiga (1999) o conceito do comprometimento pode ser interpretado como uma atitude e orientação para o resultado organizacional, relacionando a identidade do indivíduo à ideologia da organização, cabendo à Gestão de Pessoas fazer esta ponte entre os interesses.

Independente do contexto, público ou privado, o funcionário comprometido com os ideais institucionais é o desejo de toda organização. De acordo com Borges, Marques e Adorno (2006) o funcionário comprometido contribui com o aumento da qualidade da organização, com diminuição dos custos com desperdício, com a redução da rotatividade e do absenteísmo e com a implementação de mudança.

Brandão e Bastos (1993) salientam que não é atribuída muita importância à área de Administração de Pessoas nas organizações públicas.

Flauzino e Andrade (2008) mencionam que o ato de comprometer-se com a organização envolve alguma atividade do indivíduo no sentido de identificar-se com ela e de desejar manter-se como seu membro, a fim de satisfazer seus interesses e facilitar o alcance das missões organizacionais.

Rodrigues, Bastos e Scheible (2011) esclarecem que em tempo de alta competitividade no mercado e de pressão gerada pela necessidade de inovação

como forma de sobrevivência houve uma alteração na relação entre a organização e seus trabalhadores. Neste contexto, a garantia do emprego não pode ser mais usada para estimular o comprometimento do indivíduo no trabalho. Os autores reforçam que o comprometimento com a carreira pode fornecer significado e continuidade no trabalho no período em que organizações não puderem garantir a estabilidade dos empregados.

Para Bastos (1994), o comprometimento do indivíduo no trabalho se origina de diversos fatores, que se encontram ligados ao ambiente organizacional, incluindo os relacionados aos indivíduos e à organização.

O comprometimento organizacional tinha seu estudo voltado para o foco unidimensional, em que se tratava da vinculação do comprometimento a apenas um de seus componentes. Porém, Bastos (1997) ressalta que o modelo multidimensional, em que se levam em conta três dimensões, desenvolvido por Meyer e Allen (1991), tem se demonstrado como o de maior aceitação entre os acadêmicos. Os autores situam o comprometimento organizacional sobre três bases: afetiva/atitude, normativa (obrigação moral) e instrumental (necessidade) (MEDEIROS; ENDERS, 1998).

Levando-se em consideração a importância do enfoque multidimensional para a avaliação do comprometimento organizacional, Medeiros (2003) propôs e validou a “Escala de Bases do Comprometimento Organizacional” (EBACO), que abrange os três elementos do comprometimento desenvolvidos por Meyer e Allen (1991), expandindo estas fronteiras dos estudos. Isto gerou uma nova perspectiva para a investigação na área, baseada em múltiplos componentes.

O estudo multidimensional possibilita um entendimento mais amplo sobre o comprometimento organizacional. Portanto, favorece melhor entendimento do comportamento, superando algumas limitações sobre o estudo do comprometimento do indivíduo (COHEN; FINK, 2003).

1.1 Problematização

Os estudos sobre o comprometimento organizacional, na visão de Medeiros (2003), trazem um antecedente que pode ser detectado na maioria das pesquisas: quanto maior o nível de comprometimento do indivíduo com a organização, mais fácil se tornará sua tarefa de conseguir os resultados propostos.

No intento de estudar o comprometimento organizacional com foco em uma instituição pública, vale mencionar a visão de autores como Brandão e Bastos (1993), Correia, Moraes e Marques (1998), Rocha e Silva (2005), Rowe e Bastos (2007) e Flauzino e Borges-Andrade (2008), que enfatizam a importância de tal abordagem, sem perder o foco na imagem que se tem do serviço e do servidor público.

Brandão e Bastos (1993) alertam que, mesmo sendo considerados de grande importância os estudos sobre o comprometimento do servidor público, ainda muito pouca atenção é dispensada à área de Gestão de Pessoas nas instituições públicas. Os autores enfatizam, ainda, que no setor público nunca houve uma efetiva condição para a implantação de uma política de gestão de pessoas de maneira adequada e que, em decorrência da falta de atenção e da redução de investimento em infraestrutura, a área de Gestão de Pessoas nestas instituições acaba ficando comprometida.

O Departamento de Recursos Humanos (DPRH) da Prefeitura Municipal de Nova Lima apontou a falta de interesse, o absenteísmo e a rotatividade como os maiores indicadores de falta de comprometimento.

A busca do comprometimento no serviço público pode colaborar para que o servidor público perca sua imagem de ineficiente, ocioso, sem compromisso e inoperante (BRANDÃO; BASTOS, 1993).

Sobre a falta de investimento em gestão de pessoas no serviço público, conforme apontam Brandão e Bastos (1993), ressaltam-se algumas medidas que foram identificadas na Prefeitura Municipal de Nova Lima, incluindo o estímulo aos

servidores que prestam serviços à comunidade no sentido de prestarem um serviço de qualidade cada vez melhor. Dentre estas ações, podem-se citar a implantação do plano de cargos, carreira e salários, concessão de gratificações por nível de escolaridade, avaliação de desempenho com progressão salarial, horário reduzido para o servidor estudante, adequação de jornadas de trabalho, implantação de convênios médicos e odontológicos e a distribuição do *ticket* alimentação para todos os servidores, com valores diferenciados por carga horária.

Dessa forma, busca-se analisar o comprometimento organizacional dos servidores colocando a seguinte questão como direcionadora deste estudo: Qual é o nível de comprometimento organizacional dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Nova Lima?

1.2 Objetivos

Buscando responder à questão levantada como problema desta pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos.

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar e analisar como se configura o comprometimento organizacional dos servidores que atuam no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Prefeitura Municipal de Nova Lima.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar quais são os tipos e os níveis de comprometimento existentes na instituição pesquisada;
- b) Verificar a existência de grupos entre os funcionários da instituição pesquisada em associação a diferentes formas de comprometimento organizacional;
- c) Analisar as variáveis demográficas e funcionais com os níveis de comprometimento identificados.

1.3 Justificativa

Este estudo justifica-se por três aspectos: acadêmico, institucional e social.

Quanto ao aspecto acadêmico, Pilati (2003) ressalta que o comprometimento organizacional constitui um construto que tradicionalmente é bastante pesquisado no campo do comportamento das pessoas nas organizações.

A respeito do comprometimento organizacional no contexto do serviço público, vale mencionar algumas contribuições de autores que têm trabalhado com o tema “comprometimento”, tendo como foco o servidor público e a administração pública: Bastos e Schible (2013), Scheible, Bastos e Rodrigues (2011), Botelho (2009), Rowe e Bastos (2007), Flauzino e Borges-Andrade (2004), Flauzino (1999), Bastos, Brandão e Pinho (1997), Bastos (1997), Bastos e Brandão (1996), Bastos (1994), Borges-Andrade (1994), Brandão e Bastos (1993). Foram realizadas pesquisas em vários bancos de dados, dentre eles o da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), e em diversos bancos de teses e dissertações de instituições de ensino brasileiras, dentre elas: Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Faculdade Novos Horizontes (FNH), Universidade Potiguar (UNP), Universidade FUMEC, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas) e Universidade de São Paulo (USP).

Ainda que o tema “Comprometimento” no serviço público não seja inédito, considera-se que este estudo é de grande importância, no sentido de avançar com o desenvolvimento acadêmico científico na edificação de novos conhecimentos a respeito do comprometimento organizacional no setor público, contribuindo para o avanço de pesquisas na área.

No aspecto institucional, a intenção foi promover uma reflexão sobre a temática “Comprometimento organizacional” na instituição em questão a partir das informações colhidas, com a finalidade de trazer alternativas capazes de contribuir para o avanço em relação às políticas de gestão de pessoas, que, conforme Brandão e Bastos (1993), é uma área que na organização pública recebe pouca

atenção. Ainda no contexto da criação de estratégias para melhorar a administração de pessoas no serviço público, cabe mencionar que estas podem contribuir para mudar a imagem de ineficiente que se tem atualmente dos servidores públicos, conforme afirmam Correia, Moraes e Marques (1998), ou a de ocioso, sem compromisso e inoperante, conforme mencionam Brandão e Bastos (1993).

Quanto ao aspecto social, por ser o serviço público nada mais que o conjunto de tarefas impostas ao Poder Público para a consecução das necessidades sociais, conforme afirma Fazzio Júnior (2011), este estudo poderá trazer contribuições importantes à sociedade, uma vez que, tornando-se conhecido o grau de comprometimento dos servidores da prefeitura municipal de Nova Lima, os órgãos competentes desta instituição poderão criar mecanismos aptos a aumentar o vínculo dos servidores com a instituição e, dessa forma, ter reflexo nas atitudes dos servidores, podendo gerar crescimento na qualidade dos serviços prestados junto ao público-alvo, que é a sociedade.

Considerando que a sociedade necessita cada vez mais dos serviços públicos para satisfazerem algumas de suas necessidades, também se tornará beneficiária das melhorias que possivelmente venham a ser implantadas na instituição pesquisada.

Além desta Introdução, este estudo está estruturado em outros cinco capítulos, a saber: o Referencial Teórico, a Metodologia, Ambiência da pesquisa, Apresentação e análise dos resultados e a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo em referência está estruturado em quatro seções, observando os seguintes conteúdos: Comprometimento organizacional; Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento; Modelo multidimensional de Meyer e Allen (1991); e Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

2.1 Comprometimento Organizacional

O tema “Comprometimento organizacional”, conforme Botelho (2009) teve uma grande ascensão no meio acadêmico no fim da década de 1970, tendo sido bastante investigado em períodos seguintes, em decorrência dos fatores de transformações das organizações e da sociedade como um todo, geradoras de expectativa e de demandas das forças do ambiente do trabalho.

Mesmo sendo um tema amplamente pesquisado, o comprometimento organizacional, sempre estará aberto na contemporaneidade ao surgimento de novas demandas, que favorecerão novas investigações, por meio da pesquisa acadêmica científica.

De acordo com Faria (2007), os levantamentos e análises acerca deste tema nem sempre levam em consideração os diversos tipos de organização e suas peculiaridades e as diversas instâncias pelas quais o indivíduo se movimenta, o que pode possibilitar a existência de vários níveis de comprometimento organizacional. O autor afirma:

A ideia de um comprometimento genérico com a organização torna-se inconsistente com a realidade se for levado em conta o fato de que a organização é um conjunto complexo e contraditório de sujeitos e grupos, com aspirações, experiências, valores, códigos e interesses heterogêneos, vinculados a projetos nem sempre claramente explícitos e agrupados segundo uma forma estrutural objetiva das relações interpessoais ou institucionais, participando, na maior parte do tempo, de atividades isoladas, departamentalizadas e com divisões que operam com metas e objetivos predominantemente operacionais (FARIA 2007, p. 93).

A relevância do comprometimento é destacada por Dessler (1996), ao ressaltar que a necessidade de criar comprometimento advém do novo contexto e da natureza

funcionais que vêm sendo praticados nas organizações modernas. Ainda de acordo com o autor, os ditames de qualidade de serviços que marcaram os anos de 1980 e 1990 exigiram várias mudanças na racionalidade da forma de gerenciamento das organizações. Com isso, foi exigido dos empregados maior comprometimento e identificação com os objetivos institucionais, atribuindo ao empregado o sentimento de gerenciar a organização como se fosse sua.

No contexto do comprometimento no serviço público, cabe ressaltar a definição de Mello (2007), para quem o serviço público tem a finalidade de satisfazer a coletividade:

Serviço público é toda atividade de oferecimento ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes, sob um regime de Direito Público. Portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais, instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo (MELLO, 2007, p. 652).

Torna-se perceptível que o ente público precisa ter como foco a busca da qualidade dos serviços prestados à sociedade, que não pode sair do caminho da excelência, para que os resultados sejam sempre positivos. É neste intento que sempre se farão necessários servidores que sejam comprometidos com a execução de suas atividades.

O comprometimento organizacional traz em si a dificuldade de ser conceitualizado, uma vez que o termo comprometimento vem ao longo do tempo passando por grandes fragmentações. Meyer e Allen (1991) definem o comprometimento organizacional como sendo um estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, reduzindo a probabilidade de ele deixar a empresa.

Leite (2004) concorda com Meyer e Allen (1991) quando afirma que o comprometimento é constituído por componentes afetivos, cognitivos e de ação, que se caracterizam por ser um vínculo de profundidade e de durabilidade que tem um desenvolvimento lento e sofre menos os efeitos de aspectos circunstanciais.

Para Bastos, Brandão e Pinho (1997), o emprego do termo comprometimento em determinado sentido, traz em si a reação de algo que vincula o indivíduo a alguma causa.

Para Teixeira (1994), o estudo do comprometimento facilita a interpretação da natureza dos estados psicológicos pelos quais os indivíduos decidem identificar-se com as metas em seu ambiente de trabalho.

Diversos são os conceitos referentes ao comprometimento organizacional, por se tratar de um construto que sugere vários focos de estudo. As pesquisas sobre este tema são encontradas no campo tanto da psicologia organizacional quanto da psicologia comportamental.

Para Dias e Marques (2002), comprometimento é uma ação para a organização, uma circunstância por meio da qual os indivíduos se sentem ligados às ações e às crenças organizacionais. Trata-se de um fenômeno estrutural, proveniente de uma aliança estabelecida entre atores organizacionais ou entre os membros da organização com o sistema.

É importante mencionar a não existência de uma única visão sobre comprometimento organizacional, em decorrência das vastas pesquisas sobre esta temática.

Moraes *et al.* (1997) ressaltam que o comprometimento é fundamental para a existência da organização.

Segundo a perspectiva “atitudinal”, desenvolvida por Mowday, Steers e Porter (1979), foi elaborado e validado um instrumento para se medir o comprometimento organizacional atitudinal (ou afetivo): *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Segundo Medeiros *et al.* (2005), no Brasil o OCQ foi validado por Borges-Andrade, Xavier e Afanasief em 1989.

2.1.1 Enfoques do Comprometimento Organizacional

As pesquisas clássicas sobre comprometimento organizacional apontam várias abordagens sobre o tema, porém as direcionam para as cinco mais mencionadas. Bastos (1993), inspirado nos trabalhos de Mowday, Porter e Steers (1982), ressalta que estes cinco enfoques distinguem a maioria das pesquisas sobre o comprometimento organizacional: afetivo, instrumental, normativo, sociológico e comportamental.

2.1.1.1 Enfoque Afetivo

O enfoque afetivo obteve grande notoriedade por meio dos trabalhos desenvolvidos por Mowday, Porter e Steers (1982). Dominou a literatura do comprometimento organizacional por um longo tempo, pois sua dimensão se firmou como a linha de pesquisa mais utilizada nas investigações acadêmicas.

Esse enfoque demonstra a identificação do indivíduo com a meta da organização, assumindo os valores organizacionais como os próprios valores (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982). Conforme os próprios autores, são três as dimensões utilizadas no contexto da identificação: os sentimentos de lealdade, o desejo de permanecer na organização e o desejo de se esforçar por ela.

Leite (2004) afirma que os estudos de enfoque afetivo tiveram sua base teórica nos trabalhos de Etzioni (1975). O autor apresenta como premissa básica deste enfoque a identificação do indivíduo com os objetivos e as metas organizacionais, bem como a absorção dos valores organizacionais, assumindo-os como seus. Bastos (1993) afirma que Etzioni (1975) relaciona os mecanismos empregados pelas organizações para conseguir a obediência e o envolvimento dos trabalhadores.

Para concluir sobre o enfoque afetivo, Bastos (1994, p. 43) aponta que o indivíduo “se identifica com uma organização e seus objetivos e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos”.

2.1.1.2 Enfoque Instrumental - Calculativo

O enfoque instrumental teve como origem os estudos de Becker (1960), que define comprometimento como uma inclinação do indivíduo em participar das linhas consistentes de atividade. Becker (1960) ainda sugere que a relação entre o indivíduo e a organização pode acontecer quando esta responde de forma agradável às necessidades e expectativas dos indivíduos em aspectos como salário, *status* e liberdade.

Bandeira, Marques e Veiga (1999) corroboram com Becker (1960), afirmando que o indivíduo que trabalha em conformidade com o enfoque instrumental/calculativo só continuará na organização enquanto perceber benefícios desta escolha.

Para Bastos (1994), um mecanismo psicossocial presume trocas ou consequências de recompensas e custos que impõem limites ou restringem ações futuras. Ainda para o autor, o enfoque instrumental é mencionado na literatura como uma interpretação do comprometimento, sendo visto como função das recompensas e dos custos compreendidos pelo indivíduo relacionados com a sua condição de membro da organização.

Segundo Dias (2005), o enfoque instrumental possui várias denominações, como “calculativo”, “*side-bets*”² e “continuação”.

De acordo com Mowday, Porter e Steers (1982), o comprometimento instrumental e o calculativo não se diferenciam conceitualmente, pois ambos possuem elementos dos outros enfoques, (afetivo, sociológico, comportamental ou normativo).

Para Mayer e Allen (1997), todavia, a variação entre os enfoques instrumental e calculativo apoia-se no fato de que os indivíduos que decidirem permanecer na organização por desejo próprio estariam mais ligados ao nível instrumental, enquanto aqueles que decidirem permanecer por outra razão estariam relacionados com comprometimento calculativo.

² Do inglês, significa “trocas laterais”.

2.1.1.3 Enfoque Sociológico

Segundo Flauzino e Borges-Andrade (2008), o enfoque sociológico tem sua raiz na Sociologia e se vê incorporado ao conceito de permissão, a partir do qual a organização faculta escolhas reais aos indivíduos, mesmo que seja de forma exclusiva. Dessa maneira, nas organizações em que, em um espaço sociológico, o objetivo é promover valores ou estabilidade social, coesão e integração, estes são ressaltados como compensadores e moderadores de conflitos sociais, diminuindo os efeitos dos fatores externos, como escola, família e religião, na produção.

Segundo Bastos (1993), o enfoque sociológico mostra-se como um dos menos abordados na literatura e nas pesquisas que tratam do tema “Comprometimento organizacional”.

2.1.1.4 Enfoque Comportamental

De acordo com Moraes *et al.* (1995), o enfoque comportamental, com influência da Psicologia Social, pondera sobre o comprometimento como uma apreciação que o indivíduo faz para manter a harmonia entre suas atitudes e seu comportamento.

É determinado pelo sentimento de responsabilizar-se por seus atos, conduzindo-o a uma relação comportamental com a organização.

Percebe-se que as pessoas demonstram-se comprometidas pelas implicações de suas atitudes, criando um círculo vicioso, no qual comportamentos diferentes geram novas ações, que levam aos comportamentos futuros, em uma busca de manter a consistência (BASTOS, 1993).

2.1.1.5 Enfoque Normativo

O enfoque normativo é fundamentado principalmente nas pesquisas realizadas por Wiener (1982).

O comprometimento normativo como correspondente à totalidade das pressões normativas dentro do indivíduo para agir em um caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais. De acordo o autor, os indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é correto fazê-lo e, para a organização este comportamento representa o controle sobre o indivíduo (WIENER 1982, p. 421).

Este enfoque busca trabalhar o plano da organização por meio da análise da cultura e da individualização, por influência de processos motivacionais. O comprometimento mostra-se como um vínculo do indivíduo com as metas e os interesses da organização, determinados por algumas pressões normativas.

Segundo Silva (2005), os fatores antecedentes podem indicar a influência de pais, familiares e amigos quando estes defendem a ideia da importância da fidelidade com a organização com a qual se mantém um vínculo de trabalho, além da convicção atribuída pelo indivíduo de que o compromisso normativo é algo que se espera dele dentro da organização. Dessa maneira, são possíveis níveis de satisfação no trabalho e vínculo afetivo com a organização por parte do indivíduo.

Para Bastos (1993), o enfoque normativo busca uma articulação entre dois planos de análise: o organizacional e o operacional. Nesse contexto, Andrade (2007, p. 88), enfatiza que o comprometimento normativo “constitui-se em conjunto de pensamentos no qual são reconhecidos obrigações e deveres morais para com a organização”.

2.1.2 Pesquisas Recentes Sobre o Comprometimento Organizacional

De acordo com Botelho (2009), o estudo sobre o tema “Comprometimento organizacional” que alcançou um grande crescimento acadêmico no final dos anos de 1970, ainda vem ao longo dos anos produzindo uma extensa literatura relacionada ao vínculo do indivíduo com a organização.

Para constatar o que foi dito por Botelho (2009), realiza-se nesta seção um apanhado de alguns estudos acadêmicos atuais sobre o tema “Comprometimento organizacional”, nos principais bancos de teses e dissertações de algumas

universidades do País e nos principais anais e *sites* de periódicos como Anpad, Scielo e Google Acadêmico, nos anos 2011, 2012 e 2013.

Dentre as produções recentes a respeito do comprometimento organizacional, cabe ressaltar o trabalho de Rodrigues *et al.* (2013), “Como se Constroem e se Desenvolvem o Entrincheiramento e o Comprometimento com a Organização: Análise Qualitativa de Diferentes Trajetórias Profissionais”, vencedor do Prêmio Clóvis L. Machado da Silva como o melhor trabalho apresentado no XXXVII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2013. O estudo em referência teve por objetivo geral compreender como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se desenvolvem. Apoiou-se em entrevistas narrativas com quatro trabalhadores, representantes dos padrões identificados. Após análise aprofundada de cada caso, as histórias foram simplificadas em linhas narrativas. Depois desenhou-se o modelo teórico explicativo da dinâmica dos vínculos, que integra a entrada do indivíduo na organização, a força e o manejo das suas expectativas, os sentimentos gerados pelos eventos na organização e a reavaliação dos vínculos estabelecidos que repercutem nos comportamentos apresentados. A compreensão dessas dinâmicas contribuiu para o aperfeiçoamento de modelos teóricos e para a gestão dos vínculos.

Sobre o tema “Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto”, Menezes e Bastos (2011) desenvolveram um trabalho cujo objetivo central era identificar a melhor estrutura fatorial para o comprometimento organizacional. Testou-se o inter-relacionamento de duas medidas atitudinais - afetiva e instrumental -, bem como o relacionamento dessas variáveis com uma medida de intenções comportamentais. O contingente amostral foi de 1.869 trabalhadores das regiões Norte, Nordeste e Sul do Brasil. Os resultados das análises de regressão e das análises fatoriais exploratórias e confirmatórias apontaram a bidimensionalidade da base instrumental (falta de alternativas e sacrifícios percebidos). De outro lado, demonstraram que a dimensão instrumental não compõe a estrutura fatorial do comprometimento organizacional atitudinal, que, por ora, é um construto unidimensional, formado somente pela dimensão afetiva.

Traldi e Demo (2012), da Universidade de Brasília, realizaram o trabalho “Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal”, cujo objetivo geral era investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho, com base em um censo realizado com os 104 professores de Administração de uma Universidade Federal. O estudo tratava-se de uma pesquisa de campo explicativo-descritiva, com caráter transversal e natureza quantitativa. Os resultados mostraram que os professores apresentaram bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos prevalentes em relação aos afetos negativos e declararam-se satisfeitos no trabalho quanto à chefia, aos colegas e à natureza do trabalho. O comprometimento organizacional normativo foi o único que contribuiu para a explicação da satisfação com o salário. O comprometimento organizacional calculativo contribuiu para a explicação dos fatores “satisfação com a chefia” e “satisfação com as promoções”. Finalmente, o comprometimento organizacional afetivo foi o principal preditor do bem-estar e da satisfação no trabalho.

“Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional” foi o título do trabalho realizado por Maciel e Nascimento (2013), cujo objetivo central foi analisar a relação de distintas *gestalts* (configurações) de liderança transformacional com o comprometimento organizacional. Esta pesquisa se configurou como um *survey*, com amostragem não probabilística por conveniência. O resultado indicou relação positiva entre as configurações de liderança transformacional e as dimensões afetiva, instrumental e normativa do comprometimento.

O trabalho “Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil”, de Rowe, Bastos e Pinho (2013) teve por objetivo analisar em docentes do ensino superior os efeitos dos vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento) e com a organização (comprometimento) em seu desempenho. Trata-se de um *survey online*, de corte transversal, cujo questionário continha as escalas previamente validadas para medir os vínculos com o trabalho. A amostra pesquisada contemplou 635 professores de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas. Os dados foram submetidos a análise descritiva e multivariada. Para identificar os impactos

dos vínculos com o trabalho no desempenho, foi utilizado o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partialleastsquares* - PLS). Como resultado, percebeu-se que o entrenchamento na carreira e o comprometimento organizacional instrumental influenciam negativamente a produção acadêmica dos professores e que o comprometimento com a carreira influencia positivamente o esforço instrucional, evidências relevantes de como o vínculo do trabalho é um importante preditor do desempenho.

Outro artigo que merece menção, publicado na *Psico - USF*, é “Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência”, de Carvalho-Freitas *et al.* (2013). Esta pesquisa constatou que o comprometimento organizacional e a satisfação com aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho apresentam resultados significativamente diferentes entre pessoas *com deficiência* (PcD) e *sem deficiência* (PsD). A amostra deste estudo foi composta de 150 trabalhadores, dos quais 75 com deficiência e 75 sem deficiência. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram o Questionário de Comprometimento e o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, proporcionando uma análise quantitativa. Como resultado, verificou-se que as PcD têm resultados de satisfação com fatores relacionados ao contexto de trabalho e de comprometimento similares aos das demais pessoas. Em contrapartida, quando possuir uma deficiência associada a condições sociais de desvantagem (menor renda familiar e primeiro emprego) e ao fato de ser do sexo masculino, as pessoas com deficiência tendem a ter um maior comprometimento instrumental.

No IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, alguns trabalhos abordaram o tema “Comprometimento organizacional”. Cabe mencionar alguns, devido à diversidade de abordagem quanto aos ambientes de trabalhos.

O trabalho “Grupos geracionais e comprometimento: discussões e descobertas em uma universidade pública federal”, de Viana *et al.* (2013), teve por objetivo investigar a base dominante e o grau de comprometimento de servidores de três grupos geracionais (*Baby Boomers*, X, Y), em universidade pública federal. A pesquisa foi de caráter descritivo e de natureza quantitativa. O instrumento de coleta de dados foi

a escala EBACO, desenvolvida por Medeiros (2003). Os resultados evidenciaram relações semelhantes entre comprometimento e grupos geracionais.

Da Faculdade Novos Horizontes foram encontrados dois trabalhos sobre o tema em questão. Primeiro o de Ribeiro Filho e Honório (2013), “Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma instituição de ensino superior”, cujo objetivo geral foi comparar o comprometimento de docentes efetivos e temporários em uma Instituição de Ensino Superior localizada no interior de Minas Gerais. Com foco descritivo e abordagem quantitativa, este trabalho utilizou como instrumento de coleta a EBACO desenvolvida por Medeiros (2003). O resultado obtido demonstrou alto comprometimento dos docentes em relação às bases “obrigação pelo desempenho”, “afetiva” e “afiliativa”, com os professores temporários apresentando escores superiores em todas elas.

O segundo, “Comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de um *call center*”, de Paiva, Dutra e Luz (2013), analisa como se apresenta o comprometimento organizacional de trabalhadores de um *call center* localizado em Belo Horizonte (MG). A pesquisa se configura como um estudo de caso de natureza quantitativa e qualitativa. A amostra foi composta por 399 questionários, compreendendo 22 entrevistas. Os dados foram tratados estatisticamente quanto aos quantitativos e foi realizada a análise de conteúdo dos dados qualitativos. Como resultado, apurou-se que a base de comprometimento que predominou entre esses infoproletários foi “obrigação pelo desempenho” e, em menor grau, “afetiva”. Concluiu-se que quanto maior seu tempo de experiência neste tipo de organização, menores os níveis de comprometimento, de modo geral, fatos esclarecidos, parcialmente, por meio das entrevistas.

Morais, Borges e Marques (2013), pesquisadores do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração/Universidade Federal de Minas Gerais, elaboraram o estudo “Relações entre comprometimento organizacional e resposta individual à mudança”, que objetivou avaliar como o nível de comprometimento influencia a resposta individual à mudança organizacional. O estudo foi um *survey* com 366 gestores públicos que vivenciaram a implantação do programa de avaliação de desempenho individual. O resultado da análise de regressão indicou que a dimensão

“afetiva” foi a que exerceu maior impacto na resposta individual à mudança, seguida pela dimensão “normativa”. No entanto, a resposta individual à mudança não sofreu influência do fator instrumental.

Cardozo *et al.* (2013), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), produziram a pesquisa “Comprometimento organizacional e gestão de bens materiais e patrimoniais: um estudo de caso em uma cooperativa de reciclagem”, que teve por objetivo analisar o comprometimento em relação aos bens materiais e patrimoniais de uma cooperativa de reciclagem. De uma natureza qualitativa e descritiva, configurou-se em um estudo de caso. Os dados foram coletados por meio da triangulação de três instrumentos: documentos, observação e entrevista. O resultado apurado demonstrou baixo nível de comprometimento dos cooperados com os bens materiais e patrimoniais.

O estudo de Soares e Oliveira (2013), do Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Paraíba, intitulado “Comprometimento organizacional: um estudo entre professores, técnico-administrativos e gestores de um instituto federal”, teve por objetivo comparar o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, professores e gestores de um Instituto Federal de uma capital nordestina. A amostra utilizada foi de 119 servidores, analisados quantitativamente e qualitativamente. O resultado apontou que no comprometimento afetivo e no comprometimento normativo não existem diferenças significativas entre as médias.

Como se pode perceber, o tema “Comprometimento organizacional” ainda continua despertando o interesse de vários pesquisadores.

2.2 Antecedentes, Correlatos e Consequentes do Comprometimento

Mathieu e Zajac (1990) identificaram três grupos de variáveis que podem influenciar o comprometimento: antecedentes - características pessoais, de trabalho e organizacionais, relações com o líder e com o grupo e *status* da função; e correlatos - motivação, satisfação no trabalho, *stress* e envolvimento com o trabalho; e

consequentes - a performance, alternativas de trabalho, intenção de procurar novo emprego, pontualidade, rotatividade, assiduidade e permanência na organização.

Para Andrade (2007), o modelo das dimensões básicas do comprometimento organizacional possui uma abordagem sobre os antecedentes do comprometimento, abrangendo os aspectos tanto individuais como organizacionais, enfatizando as experiências de trabalho.

Para Mowday, Porter e Steers³ (1979) citado por Heizer (2007), os antecedentes do comprometimento são classificados em quatro conjuntos de variáveis, destacados como:

a) características pessoais: Tendem a serem reduzidas as correlações entre comprometimento e características pessoais. Pode-se associar um maior comprometimento a mais idade, mais tempo na organização, maior nível ocupacional, maior remuneração. Embora todas essas variáveis sejam tomadas como antecedentes do comprometimento instrumental/calculativo, as correlações positivas revelam-se maiores quando o comprometimento é avaliado na perspectiva afetiva. Percebe-se também que o comprometimento é maior entre homens, tende a decrescer quanto maior o nível educacional e é mais elevado entre os que aderem à ética protestante do trabalho.

b) características do trabalho: Para análise do impacto da natureza do trabalho sobre os níveis de comprometimento, utiliza-se com mais frequência, segundo Bastos (1993), o modelo proposto por Hackman e Oldham (1975). Observam-se correlações positivas moderadas e altas entre variedade das habilidades, seu caráter inovador e não rotineiro e o escopo do trabalho com comprometimento. Apenas em relação à autonomia, a correlação é reduzida. Correlações positivas moderadas com o comprometimento foram encontradas quanto às relações grupo-liderança, comportamento de estruturação e consideração do líder, sendo encontradas correlações mais altas no estilo participativo da gerência e habilidade de comunicação do líder;

c) experiências no trabalho: treinamento em uma ocupação e o ingresso em um grupo funcional acaba por influenciar os indivíduos na avaliação do seu trabalho e da organização. O treinamento é um conjunto de experiências socializadoras que desenvolvem no indivíduo uma identificação psicológica com a imagem da sua ocupação, com as normas, valores e padrões de comportamento que unificam um determinado grupo social;

d) estados do papel (tarefa): Campo de trabalho ou desafio, conflito de papéis e ambiguidade de papéis são aspectos relacionados ao papel do trabalho como potencial de influenciar o comprometimento. Quanto maior é o campo de trabalho, maior é a experiência de desafios que o indivíduo vivencia, aumentando, assim, o comprometimento (HEIZER, 2007, p. 29).

³ MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, n.14, p. 224-247, 1979.

Sobre os antecedentes do comprometimento organizacional, Bastos (1997) afirma que a pesquisa sobre eles vem crescendo nos mais diversos campos de atuação do trabalho. Os estudos sobre os antecedentes segundo os autores, têm despertado tanto interesse devido ao fato de que, conhecendo-os, as organizações terão maiores condições de articular estratégias para enfrentar determinados fenômenos ligados ao comprometimento.

De acordo com Leite (1990), no Brasil as pesquisas voltadas para os antecedentes do comprometimento organizacional tomam por base a escala atitudinal proposta por Mowday, Porter e Steers (1982).

Seguindo Morrow⁴ (1983) citado por Leite (1990), algumas pesquisas têm afirmado que os melhores antecedentes do construto do comprometimento estão ligados às características pessoais e aos fatores relacionados ao estabelecimento das tarefas.

Leite (1990), em seu estudo, apresentou um resumo dos principais antecedentes pessoais do Comprometimento Organizacional (CO), com as suas respectivas referências acadêmicas que se dedicaram ao estudo do tema antecedentes (Quadro 1).

Quadro 1 - Relação direta e inversa dos preditores com o comprometimento organizacional
(Continua...)

Antecedentes	Relação com comprometimento	Referências
Idade cronológica	Cresce à medida que aumenta a idade dos trabalhos.	Mathieu e Zajac (1990); Medeiros (1997)
Tempo de serviço	O C.O. tende a aumentar com o aumento do tempo de serviço na organização. É mais elevado entre aqueles que aderem a valores intrínsecos.	Luthans <i>et al.</i> , Glisson e Mottaz, citado por Bastos (1994); Aryee e Heng (1990)
Ações de treinamento e qualificação para o trabalho	Estas ações, em especial o treinamento introdutório - aumentam o envolvimento do Trabalhador com a organização, por fomentar o sentimento de ajuste entre expectativas e realidade.	Bastos e Lira (1997)
Nível educacional	Decresce com o aumento do nível de escolaridade. Entretanto aqueles com nível médio revelam mais forte apego à organização que os demais níveis.	Mathieu e Zajac (1990); Mowday, Porter e Steers (1982); Medeiros (1997); Brandão (1991)

⁴ MORROW, P. C. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. **Academy of Management Review**, Volv.8, Issue 3, 1983.

Quadro 1 - Relação direta e inversa dos preditores com o comprometimento organizacional

(Continua...)

Antecedentes	Relação com comprometimento	Referências
Sexo	É mais elevado entre mulheres.	Bastos (1994); Monday <i>et al.</i> , (1982); Medeiros (1997)
Estado civil	Tende a ser maior entre pessoas casadas.	Mowday, Porter e Steers (1982); Mathieu e Zajac (1990); Medeiros (1997)
Área funcional	Maior comprometimento na area fim do que na área meio.	Mathieu e Zajac (1990); Bastos (1994)
Oportunidade de crescimento e promoção	Priorizar funcionários da casa para ocupar cargos mais elevados aumenta o comprometimento do indivíduo, perceptível a todos os trabalhadores da organização.	Bastos e Lira (1997)
Política de reconhecimento e recompensas	Fortalece os vínculos. A avaliação positiva das chefias é um indicador de relações em que o desempenho individual é reconhecido e reforçado. Eleva-se também com um patamar de remuneração acima da média do mercado. Além destes fatores, a percepção de justiça e equidade nas remunerações dentro da organização revela-se um bom preditor de C.O. Por outro lado, sistemas de recompensas e carreiras estruturadas relacionam-se com maiores níveis de comprometimento instrumental.	Meyer e Allen (1990)
Recrutamento e seleção	Processos de recrutamento e seleção aliados a um sistema de valores claros se associam os altos níveis de C.O. baseado em identificação e internalização. A forma cuidadosa com que o processo de seleção deve ser realizado, com o envolvimento do setor que absorverá o trabalhador.	Caldwell, Chatman e O'Reilly citados por Bastos (1994)
Admissão	Ter as expectativas avaliadas como atendidas no momento de construção inicial do vínculo e o tratamento realístico daquilo que a organização pode oferecer traduz em maiores níveis de comprometimento	Bastos e Lira (1997)
Benefícios	A existência de compensação/benefícios para os familiares resulta em comprometimento afetivo se os empregados vêem isso como apoio.	Goldberg <i>et al.</i> citados por Borges-Andrade <i>et al.</i> (1990)
Mérito e participação nos lucros	Pagamentos por mérito e planos de participação nos lucros são bons preditores de Comprometimento.	Goldberg <i>et al.</i> citados por Borges-Andrade <i>et al.</i> (1990)
Lotação	Lotação dos funcionários de acordo a competência técnica, afinidade, habilidade e vocação elevam o nível do C.O.	Bastos e Lira (1997)
Ética protestante do trabalho	Mais elevado com os indivíduos que adotam valores integrantes da "ética protestante do trabalho". Baseia-se na ideia de que ética e trabalho constituem as dimensões mais fundamentais do ser humano.	Mathieu e Zajac (1990); Bruchanan citado por Bastos (1994); Borges-Andrade <i>et al.</i> (1990)
Competência pessoal	Mais elevado com aqueles que percebem a sua competência pessoal e acreditam no <i>locus</i> de controle interno.	Mathieu e Zajac (1990)
Natureza do trabalho	Alto nível de C.O. mediante a variedade, caráter não rotineiro e escopo do trabalho.	Mathieu e Zajac (1990)

Quadro 1 - Relação direta e inversa dos preditores com o comprometimento organizacional
(Conclusão)

Antecedentes	Relação com comprometimento	Referências
Aspectos das relações grupo-liderança	Positivamente associadas a Comprometimento: interdependência das tarefas, estilo participativo, boa comunicação e consideração do líder.	Mathieu e Zajac (1990)
Organização clássica e moderna	A clássica organização burocrática possui um baixo comprometimento organizacional afetivo, ao contrário das organizações ditas “inovadoras”, que possuem um elevado nível	Bastos (1994)
Gestão participativa e democrática	Elevam o nível de C.O. quando direcionada para um tipo de envolvimento mais “negociado” entre o indivíduo e a organização, em detrimento ao imposto e controlado por parte do capital.	Moraes <i>et al.</i> (1998)
Cargos e salários	Eleva-se C.O. com o aumento do nível ocupacional e da remuneração (maior enfoque instrumental).	Moraes <i>et al.</i> (1998) Medeiros (1997)
Natureza do trabalho	Correlações negativas moderadas entre comprometimento e ambiguidade, conflito e sobrecarga do papel.	Matei e Zajac (1990)
Centralidade do trabalho na vida do trabalhador	Empregados que têm a vida centrada no trabalho possuem um alto nível de comprometimento organizacional e produtividade, enquanto que os descomprometidos dão maior ênfase à família.	Dupin (1975); Champoux e Porter citados por Medeiros (1997)

Fonte: Leite (2004, p. 49)

Encontram-se na categoria de correlatos do construto “comprometimento” as variáveis que não podem ser designadas de antecedentes nem de consequentes do comprometimento. De acordo com Bastos (1993), são, na realidade, construtos atitudinais ou motivacionais, também empregados na pesquisa organizacional.

Ainda conforme Bastos (1993), as correlações entre comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e motivação podem ser imputadas a três fatores: as variáveis são mensuradas no mesmo instrumento, podendo ocasionar um viés nos resultados; a existência de itens similares integrando as diversas escalas; e o risco de se ter respostas afetivas generalizadas com relação ao contexto de trabalho.

Bastos (1993) explica que mesmo que algumas iniciativas de pesquisas tenham buscado apontar para a existência de uma excessividade do conceito do comprometimento no trabalho, ainda se percebe uma distância para que os resultados sobre o comprometimento sejam dados como conclusivos. Segundo o autor, ainda existe a necessidade de promover mais pesquisas a respeito deste construto.

Como consequentes do comprometimento organizacional, Bastos (1993) aponta a permanência ou o abandono no emprego e o próprio desempenho no trabalho como dois dos principais fatores do comportamento que têm sido estudados como complemento do comprometimento organizacional.

Abreu (2004) relata que os consequentes amparam-se na hipótese de que o comprometimento, como consequência, conduz a outros comportamentos, como o desejo e a intenção de permanecer na organização, a fixação do empregado ou o baixo *turnover*, a frequência e o desempenho do trabalho.

Para Borges-Andrade e Pilati (2001), os consequentes do comprometimento estão relacionados ao desempenho no trabalho, às alternativas de trabalho e à intenção do profissional de procurar um novo emprego.

2.3 O Modelo Tridimensional de Meyer e Allen

Meyer e Allen (1991) apresentaram um modelo referente ao comprometimento, que é reconhecido e validado internacionalmente: é o modelo tridimensional. Os estudos referentes a este modelo partiram da necessidade de investigar fatores dos antecedentes do comprometimento. Nesses estudos, Meyer e Allen (1991) identificaram três componentes do comprometimento organizacional, definidos como: afetivo, instrumental e normativo.

Para os referidos autores, os indivíduos caracterizam-se em conformidade com os diversos componentes do comprometimento, da seguinte maneira:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados (ALLEN; MEYER, 1990, p. 3).

Em relação ao comprometimento afetivo, tem-se o apego, como um envolvimento, em que ocorre identificação com a organização. Segundo Allen e Meyer (1990), os empregados que apresentam forte comprometimento afetivo permanecem na organização por desejarem permanecer.

Para Siqueira e Gomide Júnior (2006), o comprometimento instrumental fundamenta-se no entendimento sociológico de troca econômica. Neste caso, o comprometimento é percebido como custos associados à decisão de deixar a organização. Tal definição ampara-se na afirmação de Allen e Meyer (1990) de que os empregados com comprometimento instrumental permanecem na organização porque eles precisam.

Por fim, o comprometimento normativo é percebido como uma obrigação em permanecer na organização. Segundo Allen e Meyer (1990), os empregados com evidência de comprometimento normativo permanecem porque sentem pressionados ou obrigados moralmente em permanecer.

Para Meyer e Allen (1991), as dimensões afetiva, instrumental e normativa são consideradas componentes, e não tipos de comprometimentos tomados isoladamente. Amparados neste contexto, Bastos e Costa (2000) enfatizam que o modelo de Meyer e Allen (1991) evidencia-se nas investigações sobre o comprometimento organizacional, em conformidade com o movimento de afirmação da abordagem multidimensional.

No Brasil, o modelo de conceitualização tridimensional dos componentes do comprometimento organizacional de Allen e Meyer (1990) foi validado por Medeiros e Enders (1997).

2.4 Escala EBACO — Escala de Bases do Comprometimento Organizacional

A partir dos enfoques do comprometimento organizacional, foi desenvolvida e validada por Medeiros (2003) a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), cuja finalidade é mensurar o comprometimento organizacional.

A EBACO foi elaborada para mensurar sete bases do comportamento organizacional: afetiva; obrigação em permanecer; obrigação pelo desempenho;

afiliativa; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade; e escassez de alternativas. Esta ampliação do número de bases de comprometimento surge de estudos sobre a dimensionalidade das bases instrumental e normativa (MEDEIROS, 2003).

A escala utilizada nesta pesquisa para mensurar o grau de comprometimento dos servidores públicos da prefeitura municipal de Nova Lima que atuam no SESMT foi a EBACO. Nesta escala encontram-se ampliadas as dimensões dos componentes afetivos, instrumental e normativo, estudados por Meyer e Allen (1991). Conforme Medeiros *et al.* (2005), a EBACO veio para preencher o vazio deixado pelas pesquisas de identificação e mensuração das bases do comprometimento organizacional.

Para a validação da EBACO, Medeiros (2003) utilizou instrumentos da pesquisa exploratória, conforme descreve:

Na fase exploratória da pesquisa foram utilizados apenas instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional: a) O instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993), composto de 18 indicadores, sendo 6 de cada dimensão conceitualizada pelos autores: afetiva, normativa e instrumental; b) o instrumento de O'Reilly e Chatman (1986), composto de 12 indicadores, sendo cinco indicadores de internalização (*internalization*), dos valores organizacionais, três indicadores de identificação (*identification*), que são baseados no desejo de afiliação com a organização, e quatro indicadores de submissão (*compliance*), que são baseados na submissão e em recompensas intrínsecas; e, c) um conjunto de 30 indicadores, afetivos, normativos, instrumentais e afiliativos, construídos a partir da revisão teórica realizada. (MEDEIROS, 2003, p. 56).

Para essa validação Medeiros (2003) aplicou o instrumento modificado de Meyer, Allen e Smith, utilizado para medir o comprometimento em face das três bases conceitualizadas pelo modelo de três componentes de comprometimento organizacional.

De acordo com Medeiros *et al.* (2005), a razão para se criar a escala EBACO teve como fundamento a importância da criação de um modelo de múltiplos componentes que permitisse a mensuração do comprometimento adaptado a diferentes culturas que dão formas ao comportamento dos indivíduos em determinada organização.

Segundo Medeiros (2003), a escala EBACO foi criada para mensurar as sete bases do comprometimento organizacional. É constituída por 28 itens, compreendendo quatro questões para cada uma das sete bases, apresentadas a seguir:

- . *Base afetiva* - os indivíduos possuem a crença de que se identificam com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais nos quais estão inseridos.
- . *Base obrigação em permanecer* - os indivíduos possuem a crença de que têm o compromisso de continuar, de que se sentiriam culpados em deixar a organização e de que têm uma obrigação moral com as pessoas da organização.
- . *Base obrigação pelo desempenho* - os indivíduos possuem a convicção de que devem se esforçar em benefício da organização e de que devem buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.
- . *Base afiliativa* - os indivíduos possuem a crença de comprometimento a partir do reconhecimento que recebem dos colegas como membros do grupo e da organização.
- . *Base falta de recompensas e oportunidade* - os indivíduos são avaliados a partir da crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhes proporcionar mais oportunidades.
- . *Base linha consistente de atividade* - os indivíduos possuem a crença de que devem manter certas atitudes e regras da organização para se manterem na organização.
- . *Base escassez de alternativas* - os indivíduos mantêm a crença de que possuem poucas alternativas de trabalho se deixarem a organização.

Inicialmente, a análise exploratória de Medeiros (2003) foi realizada com 60 indicadores do comprometimento, amparando-se na análise fatorial. Em seguida, foi demonstrado o resultado confirmatório realizado com 28 indicadores do comprometimento, que foram testados em um estudo realizado com funcionários dos *shoppings*.

A escala é composta de 28 indicadores, distribuídos em sete bases, compostas de quatro indicadores por base. A escala é aplicada, dispondo os seus indicadores para serem avaliados em uma escala *likert* de seis pontos, expostos da seguinte forma: “Discordo totalmente”, “Discordo muito”, “Discordo pouco”, “Concordo pouco”, “Concordo muito” e “Concordo totalmente”.

No processo de validação da EBACO, Medeiros (2003) trabalhou com 819 sujeitos, sendo 266 recepcionistas de 82 hotéis localizados em Fortaleza, Natal e Recife, e 553 empregados de 12 organizações privadas, não governamentais e públicas. Buscou-se incluir nesta amostra de trabalhadores diversas categorias profissionais, como professores, bancários, vendedores do comércio varejista, servidores públicos municipais e industriários, conforme afirma Siqueira (2008).

Siqueira (2008) afirma que a EBACO deve, como orienta Medeiros (2003), ser aplicada de forma individualizada, porém o seu resultado deve ser interpretado em grupo, pois a literatura que faz referência ao comprometimento aponta que a maior parte do comprometimento na empresa é em função das variáveis organizacionais

Siqueira (2008) discorre que a escala demonstra índice de precisão que foram estabelecidos por meio do coeficiente *alfa de Cronbach*, entre os fatores já existentes.

O Quadro 2 elaborado por Siqueira (2008), apresenta os itens e os níveis de precisão que foram extraídos da pesquisa. O coeficiente *alfa de Cronbach* varia entre os fatores, de forma que se percebe que três dos fatores apresentam índice elevados acima de 0,80, dois apresentaram índices entre 0,73 e 0,77, e outros dois apresentaram índices baixos de precisão, entre 0,59 e 0,65.

Quadro 2 - Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (*alfa de Cronbach*) dos sete fatores da EBACO

Denominações	Definições	Item da escala	Índice de precisão
Obrigação em permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	1, 2, 3, 4	0,87
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	5, 6, 7, 8	0,84
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	9, 10, 11, 12	0,80
Escassez de alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	13,14,15, 16	0,73
Obrigação pelo desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.	17, 18,19, 20	0,77
Linha consistente de atividades	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	21, 22,23, 24	0,65
Falta de recompensas e oportunidades	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	25, 26,27,28	0,59

Fonte: Siqueira (2008, p. 63)

Siqueira (2008) apresenta as orientações definidas por Medeiros (2003) para ser seguidas no desenvolvimento dos cálculos e na interpretação dos resultados obtidos por meio da aplicação da escala EBACO.

1. Calcular a média dos respondentes deram para cada indicador ou item da escala.
2. Multiplicar a média encontrada pelo peso de cada indicador (SIQUEIRA, 2008, p. 64).

No Quadro 3, são apresentados os indicadores do comprometimento organizacional, com os respectivos pesos, em relação às bases afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensa e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas.

Quadro 3 - Indicadores e pesos da escala EBACO

BASE: AFETIVA	Pesos
Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	0,74
A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	0,76
Eu me identifico com a filosofia desta organização.	0,80
Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	0,78
BASE: OBRIGAÇÃO EM PERMANECER	
Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	0,78
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	0,79
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	0,82
Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moram em permanecer aqui.	0,85
BASE: OBRIGAÇÃO PELO DESEMPENHO	
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	0,65
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	0,81
O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis	0,81
O empregado tem a obrigação de sempre cumprir as tarefas.	0,70
BASE: AFILIATIVA	
Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	0,72
Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.	0,82
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	0,76
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	0,68
BASE: FALTA DE RECOMPENSAS E OPORTUNIDADES	
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	0,45
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta organização.	0,77
Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente.	0,72
Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.	0,60
BASE: LINHA CONSISTENTE DE ATIVIDADE	
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	0,69
Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	0,58
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	0,71
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	0,65
BASE: ESCASSEZ DE ALTERNATIVAS	
Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0,59
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	0,77
Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,84
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.	0,78

Fonte: Siqueira (2008, p. 65)

Tendo como referência os resultados encontrados a partir da multiplicação das médias dos respondentes em relação a cada item da escala (EBACO) por seus respectivos pesos (Quadro 2), obtêm-se o resultado dos níveis de comprometimento organizacional, por base (Quadro 4).

Quadro 4 - Resultados de Interpretação da EBACO

Resultado	Interpretação do resultado
Base: Afetiva	
Abaixo de 5,87	Baixo comprometimento
Entre 5,87 e 11,21	Comprometimento abaixo da média
Entre 11,21 e 16,55	Comprometimento acima da média
Maior que 16,55	Alto comprometimento
Base: Obrigação em permanecer	
Abaixo de 10,62	Baixo comprometimento
Entre 10,62 e 14,69	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,69 e 18,75	Comprometimento acima da média
Maior que 18,75	Alto comprometimento
Base: Obrigação pelo desempenho	
Abaixo de 3,60	Baixo comprometimento
Entre 3,60 e 8,38	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,38 e 13,34	Comprometimento acima da média
Maior que 13,34	Alto comprometimento
Base: Afiliativa	
Abaixo de 14,77	Baixo comprometimento
Entre 14,77 e 16,82	Comprometimento abaixo da média
Entre 16,82 e 17,88	Comprometimento acima da média
Maior que 17,88	Alto comprometimento
Base: falta de recompensas e oportunidades	
Abaixo de 4,36	Baixo comprometimento
Entre 4,36 e 8,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,78 e 13,20	Comprometimento acima da média
Maior que 13,20	Alto comprometimento
Base: Linha consistente de atividade	
Abaixo de 8,52	Baixo comprometimento
Entre 8,52 e 12,13	Comprometimento abaixo da média
Entre 12,13 e 15,63	Comprometimento acima da média
Maior que 15,63	Alto comprometimento
Base : Escassez de alternativas	
Abaixo de 11,46	Baixo comprometimento
Entre 11,46 e 14,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,78 e 17,85	Comprometimento acima da média
Maior que 17,85	Alto comprometimento

Fonte: Siqueira (2008, p. 66)

Para interpretar os resultados do Quadro 4, considera-se que algumas bases do comprometimento possuem relação diretamente proporcional ao desempenho das organizações; outras, inversamente proporcional. Portanto, nas bases afetivas, afiliativa, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho é importante considerar **alto** comprometimento", Já nas bases instrumentais, escassez de alternativa, linha consistente de atividades e falta de recompensas e oportunidades é importante que o comprometimento seja **baixo** (SIQUEIRA, 2008). Porém observa-se que a sua interpretação deve ser avaliada invertidamente e quanto menor o resultado, obtido maior será o comprometimento.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, desenvolve-se a metodologia adotada na pesquisa, assim estruturada: tipo e métodos da pesquisa; unidade de análise e sujeitos; técnica de coletas de dados; e técnica utilizada no tratamento dos dados.

Conforme Cervo e Bervian (1998), o método estabelece uma ordem que é imposta aos processos necessários para atingir um objetivo ou alcançar um resultado. Vergara (2007, p. 12) afirma que “o método é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento”. Portanto, o trabalho científico exige para o seu desenvolvimento a escolha de um método de pesquisa apropriado e que esteja em consonância com o objeto a ser pesquisado.

3.1 Tipo e Método da Pesquisa

Quanto à abordagem, este estudo teve um enfoque quantitativo, uma vez que são utilizados dados numéricos para descrever o processo existente entre as variáveis (YIN, 2003).

Vianna (2001) pondera que a pesquisa é quantitativa quando há o envolvimento de dados numéricos e estes são trabalhados a partir de procedimentos estatísticos variados e adequados a cada situação específica.

Para Minayo e Sanches (1993), a análise quantitativa tem por objetivo mensurar o objeto de estudo.

Segundo Richardson (1999), a essencial diferença entre as abordagens qualitativa e quantitativa é que a segunda utiliza de instrumentos estatísticos para a análise e a coleta dos dados. A função estatística estabelece uma relação entre o modelo teórico proposto e os dados observados no mundo real, reproduzindo instrumentos para testar a adequação do modelo.

Quanto aos fins, esta pesquisa define-se como descritiva. Segundo Triviños (1987), o estudo de natureza descrita foca-se na necessidade de conhecer a comunidade,

suas características, seus sujeitos e seus problemas. O autor ainda completa que o estudo descritivo expõe com exatidão os fatos e os fenômenos reais.

Gil (2002), afirma que a pesquisa descritiva mostra as características da população ou fenômeno e, ainda, pode estabelecer correlação entre as variáveis e definir sua natureza.

Quanto aos meios, optou-se por um estudo de caso, que, conforme afirma Coutinho e Chaves (2002), mesmo que não seja usado frequentemente, pode ser aplicado em abordagens quantitativa ou mista.

Segundo Yin (2005), o estudo de caso busca investigar de modo empírico um fenômeno no contexto de real, sendo considerado flexível, por permitir ao investigador fazer uso de várias técnicas de levantamento de dados, com a finalidade de dar melhor dimensionamento às interpretações das informações recolhidas. Este autor reforça que o estudo de caso pode ser visto como estratégia de pesquisa em determinadas situações quando aplicado em pesquisas nas áreas da política, administração pública, sociologia, estudos organizacionais e gerenciais, pesquisa de planejamento regional e municipal e supervisão de dissertações e teses nas ciências sociais, dentre outras.

3.2 Unidade de Análise e Sujeitos da Pesquisa

A unidade de análise é o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Prefeitura Municipal de Nova Lima, instituído pelo Decreto 4.195, de 20 de janeiro de 2012. Compõe-se dos diversos servidores efetivos, ou seja, detentores de cargos públicos, concursados e nomeados pelo concurso realizado em 2009.

Vergara (2007), sustenta que os sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão as informações pertinentes para o pesquisador. Pode-se entender como sujeito desta pesquisa todos os 26 servidores que trabalham no SESMT da prefeitura municipal de Nova Lima.

Para Appolinário (2006), o sujeito de pesquisa é o indivíduo fim da investigação. Trata-se da unidade funcional daquilo que será pesquisado.

O critério de definição dos sujeitos desta pesquisa foi de caráter censitário; ou seja, pesquisou-se a população total dos servidores que atuam no SESMT, tendo sido distribuído o questionário (ANEXO A) a todos os 26 integrantes do setor referido.

3.3 Coleta de Dados

Os dados foram coletados por meio de questionário fechado, estruturado em duas partes: dados demográficos – funcionais e análise do comprometimento (ANEXO A), tendo como referência a Escala de Bases de Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvida e validada por Medeiros (2003), a qual permite mensurar sete bases do comprometimento: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas.

De acordo Beuren (2004), o questionário se constitui em um instrumento de coleta de dados formado por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante.

Gil (2002) ensina que o questionário se define como uma técnica de investigação composta por questões apresentadas por escrito às pessoas, com o objetivo de conhecer suas opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas. Segundo o autor, o questionário é considerado uma técnica de pesquisa cujas respostas a cada questão são categorizadas, oferecendo, a partir de percentagens, informações sobre a frequência de determinados fenômenos entre a população pesquisada.

Os questionários, da pesquisa, foram aplicados de forma individual, de acordo com a disponibilidade dos respondentes no momento da coleta de dados.

3.4 Análise dos Dados

A análise dos dados foi realizada por meio de métodos da estatística descritiva, que, conforme Lima e Magalhães (2002, p. 2), é compreendida como “um conjunto de técnicas destinadas a descrever e resumir dados, a fim de que se possa tirar as conclusões a respeito das características de interesse”.

Para o tratamento dos dados coletados nesta pesquisa, foram utilizados como métodos estatísticos descritivos a estatística univariada e a estatística bivariada, mediante o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* como base para os cálculos estatísticos e o *software Microsoft Excel* para a formatação e apresentação das tabelas e dos gráficos.

Na análise univariada, foram utilizadas as técnicas da estatística descritiva, reportando-se à tabela de distribuição de frequências absolutas e relativas, e também às medidas de tendência central e de posição (mediana e *quartil 1* e *quartil 3*) como medida de dispersão (desvio-padrão).

Na análise bivariada, foram observados os dados demográficos – funcionais em relação às bases do comprometimento estabelecidas por Medeiros (2003). O objetivo foi analisar a ocorrência de interdependência entre as variáveis para estabelecer uma relação entre duas variáveis (REIS, 1997).

Em busca de se encontrar relação entre as variáveis demográficas e as tipologias referentes ao comprometimento organizacional dos servidores do SESMT, utilizaram-se os testes não paramétricos, pois os fatores referentes às bases de dados não seguiram uma distribuição normal de probabilidade. Dessa forma, foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* para alguns fatores. Para os demais fatores, utilizaram-se os testes paramétricos *t-studet* para amostras independentes e ANOVA.

4 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Este capítulo está estruturado em duas seções: Prefeitura de Nova Lima; e Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

4.1 Prefeitura de Nova Lima

A história de Nova Lima tem como base o ciclo do ouro. Por volta de 1700, o bandeirante Domingos Rodrigues da Fonseca Leme descobriu o metal precioso às margens do ribeirão do Campo, atualmente conhecido como ribeirão do Cardoso. Com a descoberta de novas jazidas de ouro, a atividade da mineração atraiu outras expedições para o arraial (VILLELA, 1998).

Distante 22 quilômetros de Belo Horizonte, Capital mineira, Nova Lima comemora o seu aniversário no dia 5 de fevereiro, tendo 313 anos de fundação e 122 de emancipação (NOVA LIMA, 2012).

A cidade, que teve sua origem na mineração, hoje se consolida como um importante polo de serviços e de comércio, que fomenta seu crescimento econômico e gera empregabilidade aos cidadãos, atuando em diversas atividades econômicas (NOVA LIMA, 2012).

Atualmente, Nova Lima tem 87.391 habitantes e possui uma extensão territorial de 429.063km². Devido a sua extensão territorial, tem atingido uma rápida expansão urbana, em razão do crescimento imobiliário, do surgimento de vários condomínios e da instalação de novas empresas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2013).

A cidade se destaca pelo patrimônio histórico cultural, pela localização privilegiada, pelos recursos naturais expressivos e pela excelente qualidade de vida. Também se destaca nos âmbitos estadual e nacional pelo melhor Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), de Minas Gerais e o décimo sétimo lugar do País (FREITAS; ÂNGELO, 2013).

A sede administrativa da prefeitura está situada na Praça Bernardino de Lima, 80, Centro. Seu quadro de pessoal conta com 4.552 servidores, distribuídos pelas diversas áreas operacionais, nas mais variadas secretarias municipais, regidos pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o que configura como requisito básico para que uma administração pública tenha a obrigatoriedade de implantar o SESMT.

Na estrutura organizacional da prefeitura de Nova Lima, constam 18 secretarias municipais, responsáveis pela implantação de programas que buscam, a partir da união de esforços, o bem comum da sociedade novalimense (NOVA LIMA, 2012):

- . Secretaria Municipal de Administração (SEMAD) - realiza trabalhos direcionados ao desenvolvimento municipal, promove programas para qualificar os cidadãos e busca a valorização profissional dos servidores, com a finalidade de garantir mais qualidade e agilidade no atendimento à população. Dentre os setores coordenados esta secretaria está inserido o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), foco deste estudo, que se configura como uma unidade administrativa, a partir do Decreto nº 4.195 de 20 de janeiro de 2012.
- . Secretaria Municipal de Ação Social (SEMAS) - tem a finalidade de ser uma rede de promoção, proteção e inclusão social, que busca interagir com outros programas e garantir cultura, educação e condições básicas de cidadania às famílias que mais necessitam do amparo do Poder Público.
- . Secretaria Municipal de Comunicação (SEMCO) - tem sua atuação vinculada às demais secretarias da Prefeitura, para garantir ao cidadão todas as informações sobre a administração do município.
- . Secretaria Municipal de Cultura (SEMCT) - busca apoiar e desenvolver a cultura de Nova Lima, visando proporcionar ao novalimense o acesso aos bens culturais, tais como: Escola de Dança, Escola de Música, Campanha de Conscientização e Educação Patrimonial e Caravana da Cultura.
- . Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico (SEMDE) - responsável por viabilizar a geração de renda e emprego para o município, com a atração de investimentos e instalação de novas indústrias.

- . Secretaria Municipal de Educação (SEMED) - desenvolve projetos para oferecer ensino de ótima qualidade e busca promover ao cidadão a sua inserção na sociedade de forma a torná-lo menos vulnerável.
- . Secretaria Municipal de Esporte e Lazer (SEMEL) - ciente da importância que o esporte representa na vida dos cidadãos, investe em atividades esportivas e promove diversos campeonatos, visando à inclusão social no município.
- . Secretaria Municipal da Fazenda (SEMFA) - é responsável pela arrecadação de impostos e por orientar a população na procedência específica para adquirir a casa própria, abrir empresa ou para ficar em dia com o Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana (IPTU).
- . Secretaria Municipal de Habitação e Desenvolvimento Urbano (SEMHA) - desenvolve ações voltadas para diminuir a demanda habitacional, promovendo o desenvolvimento urbano.
- . Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SEMAM) - visa conscientizar os cidadãos sobre a importância da preservação e conservação ambiental. Para isso, conta com: Setor de Desenvolvimento Sustentável, Divisão dos Recursos Hídricos, Divisão dos Projetos Urbanísticos, Setor de Infraestrutura Viária e Saneamento, Divisão de Recursos Vegetais e com a Divisão de Educação ambiental. Desenvolve as seguintes ações: Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS) Ecológico e o Centro Municipal de Convivência Socioambiental
- Secretaria Municipal de Obras Públicas e Regulação Urbana (SEMOS) — tem por objetivo melhorar a infraestrutura da cidade, atuando em diversas áreas. Levando serviços essenciais ao desenvolvimento e à melhoria da qualidade de vida, por exemplo, serviços de manutenção de redes de esgotos e limpeza das vias públicas.
- . Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (SEMPG) - responsável pelo planejamento, estruturação e gestão de obras capazes de promover o desenvolvimento da cidade.
- . Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA) - busca desenvolver políticas para cuidar da saúde da população, por meio de Unidades e Centros de Saúde. Mantém diversos departamentos para que seja dada toda prioridade à

atenção básica, à atenção primária e à atenção secundária da saúde da população.

. Secretaria Municipal de Segurança, Trânsito e Transportes (SEMST) - atua de forma efetiva para a formação de uma rede de proteção ao cidadão no município, no sentido de implementar ações efetivas para a melhoria do trânsito.

. Secretaria Municipal de Turismo (SEMTUR) - promove a gestão do turismo, administrando um orçamento próprio previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) municipal, e aplica exclusivamente em ações em prol de um desenvolvimento sustentável do turismo.

. Ouvidoria Geral do Município - é o canal de comunicação entre o cidadão e a Prefeitura. Busca preservar o direito de manifestação em relação aos serviços prestados pela prefeitura.

. Procuradoria Geral do Município (PROJUR) - proporciona orientação jurídica à população, buscando possibilitar o conhecimento de seus direitos e deveres. Analisa as leis encaminhadas pela Câmara de Vereadores e os projetos de lei criados pela própria Prefeitura. Também, oferece suporte às secretarias municipais, por meio de acompanhamento dos processos administrativos e judiciais, com a emissão de pareceres e representação, judicial e extrajudicial.

. Regional Noroeste - funciona como uma subsede da administração municipal. Os moradores dos bairros mais distantes, como Jardim Canadá, Miguelão e São Sebastião das Águas Claras, contam com serviços de fiscalização fazendária, Unidade Básica de Saúde, encaminhamento ao mercado de trabalho, zoonoses, vigilância sanitária, obras, meio ambiente e cadastro imobiliário, entre outros.

4.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

Criado em 2006, o Serviço de Saúde do Trabalhador da Prefeitura Municipal de Nova Lima tinha ações restritas somente para a análise de atestados médicos. As demais atividades eram terceirizadas. Nesta época, a equipe era composta somente por um médico, uma técnica de enfermagem e uma assistente administrativa. Vale

ressaltar que nenhum destes profissionais era concursado. Eles eram contratados via contrato administrativo temporário (NOVA LIMA, 2012).

O serviço de Saúde do Trabalhador ainda nesta época não tinha claro à qual secretaria era vinculado, pois recebia orientações ora da Secretaria de Administração, ora da Secretaria da Saúde, causando certo transtorno nos servidores, que não sabiam ao certo a qual secretaria recorrer.

Em 2009, o Ministério Público determinou que todos os contratos administrativos fossem encerrados e que seus detentores fossem demitidos, para que suas vagas fossem ocupadas por servidores advindos de concurso público. Nesse sentido, publicou o Edital 01/2009, que disponibilizava diversas vagas para vários setores da Administração Pública Municipal.

Dentre os cargos disponíveis no edital estavam aqueles inerentes à estruturação do SESMT: dois médicos do trabalho, dois engenheiros do trabalho, dois técnicos de segurança do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho e um assistente administrativo.

Em 2010, os candidatos aprovados no concurso do Edital 01/2009 começaram a ser convocados para tomar posse em seus respectivos cargos. Nesse contexto, a estruturação do SESMT passou a ser preocupação do secretário de Administração, que, juntamente com um dos médicos aprovados no concurso, criou uma estrutura capaz de atender às exigências legais da Norma Regulamentadora 4 (NR 4) para a prefeitura de Nova Lima.

Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1978, p. 11).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é regulamentado pela Lei nº 6.514/77 pela Portaria nº 3.214/78 e pela NR 4 (BRASIL, 1978).

A NR 4 regulamenta as diretrizes para a implantação do SESMT, com seu dimensionamento vinculado ao grau de risco da atividade principal, conforme a atividade econômica e o número total de empregados do estabelecimento (BRASIL, 1978).

Em 2011, o SESMT passou a ter uma estruturação hierárquica e organizacional, sendo alocado um médico, para coordenar gerencialmente as atividades de responsabilidade deste setor. Logo em seguida, foi inserido na equipe um administrador, para atuar como coordenador administrativo.

Por meio do Decreto nº 4.195, de 20 de janeiro de 2012, criou-se a Unidade Administrativa do SESMT na estrutura organizacional da Secretaria de Administração, com as seguintes competências técnicas (NOVA LIMA, 2012, p. 1):

Aplicar os conhecimentos de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador.

Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.

Realizar o atendimento médico-ocupacional dos servidores da Prefeitura.

Coordenar e orientar as CIPAs, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-las, treiná-las e atendê-las.

Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente.

Realizar a implementação de programas de qualidade e melhoria de vida no trabalho.

Realizar melhorias continuadas na organização do trabalho e intervir de imediato no processo de trabalho, quando for verificado qualquer tipo de irregularidade que possa gerar consequências à saúde física e psíquica do servidor.

Receber, analisar e proceder com orientações técnicas às demandas espontâneas dos Servidores, referente a qualquer situação que envolva segurança e saúde no trabalho (NOVA LIMA, 2012, p. 1).

Atualmente o SESMT desenvolve atividades com abrangência em todos os níveis de atuação profissional da Prefeitura, como: Programa de Conservação Vocal (PCV), Programa de Conservação Auditiva (PCA), Programa de Qualidade de Vida (PQV), Regularização das Readaptações Funcionais da Prefeitura Municipal de Nova Lima, Serviço de Atendimento Psico-social (SAPS), Implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipas), Inspeção de Campo, Exames Admissionais, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Serviço de Reabilitação, Controle de Absenteísmo e Acompanhamento Ergonômico (NOVA LIMA, 2012).

A partir da criação e da estruturação do SESMT, várias determinações foram tomadas, inclusive no tocante à ampliação da equipe, para atender ao item da NR 4 que estipula o dimensionamento do quadro pessoal do SESMT quanto à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados da instituição (BRASIL, 2011).

Para o exercício de todas as atividades inerentes ao SESMT, quantidade e especialidades dos profissionais que o compõem e a determinação do tempo de dedicação a cada função diariamente, adotou-se o critério de avaliação do grau de risco das atividades às quais estão submetidas às empresas conforme estabelecido na TAB. 1 a seguir (BRASIL, 2011).

Tabela 1 - Dimensionamento do SESMT

Grau de Risco	Nº de empregados	50 a 100	100 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima 2000**
	Profissionais								
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Eng. Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro Trabalho							1*	
	Médico do Trabalho					1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Eng. Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro Trabalho							1	
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Eng. Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro Trabalho							1	
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Eng. Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro Trabalho							1	
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

Notas: * Tempo parcial (mínimo de três horas).

** O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5001 mais dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

Fonte: BRASIL (2011, p. 48)

Atualmente, o SESMT conta com equipe interdisciplinar em seu quadro de pessoal, que é composto com os seguintes profissionais (TAB. 2):

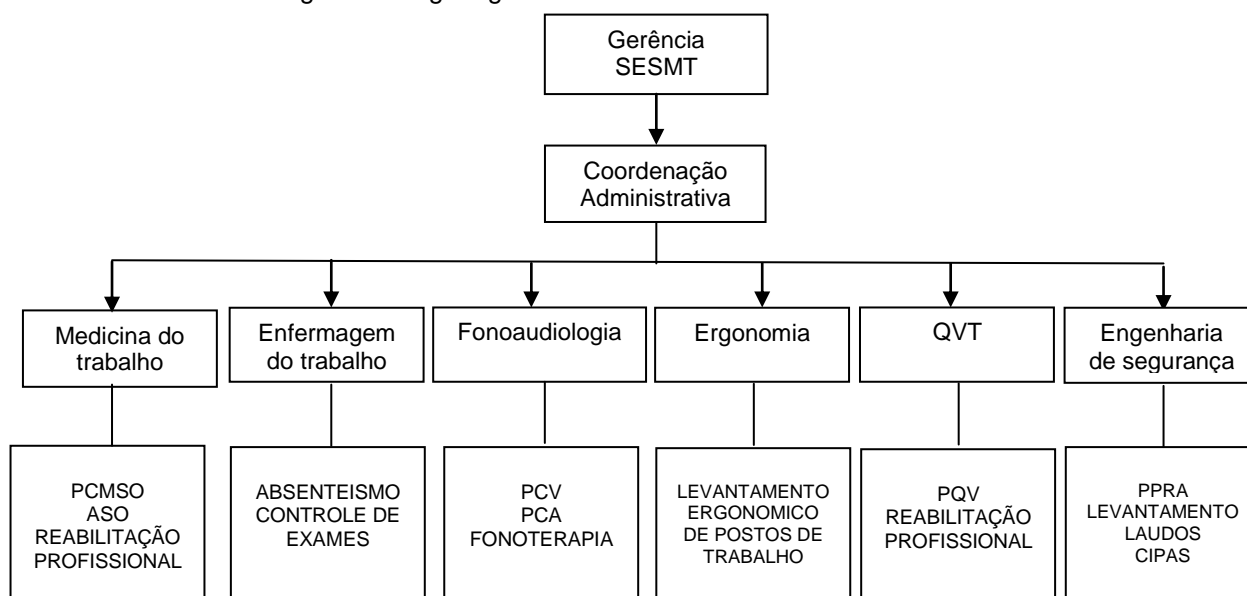
Tabela 2 - Composição quantitativa e ocupacional de cargos do SESMT

Profissional	Quantidade
Assistente administrativo	2
Assistente social	1
Auxiliar de serviços	3
Coordenador administrativo	1
Engenheiro segurança do trabalho	3
Fonoaudiólogo	2
Gerente	1
Médico do trabalho	3
Psicólogo	1
Técnico em enfermagem do trabalho	2
Técnico segurança do trabalho	5
Terapeuta ocupacional	2
TOTAL	26

Fonte: Dados da pesquisa

A FIG. 1 mostra o organograma estrutural do SESMT da Prefeitura Municipal de Nova Lima, composto da seguinte forma, com a finalidade de cumprir sua visão, missão e valores estabelecidos (NOVA LIMA, 2012)

Figura 1 - Organograma funcional do SESMT – Nova Lima



Fonte: Dados da pesquisa

O SESMT é uma Unidade Administrativa criada e incorporada à Secretaria de Administração, que também responde por outros setores, como Departamento de Licitação e Compras, Departamento de Serviços Gerais e Departamento de Recursos Humanos.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados, buscando responder ao problema da pesquisa e aos objetivos propostos, a fim de esclarecer o grau de comprometimento dos servidores públicos que atuam no SESMT da Prefeitura Municipal de Nova Lima, além de buscar identificar os tipos de comprometimento existente.

Este capítulo divide-se em três seções. Na primeira, apresentam-se os dados demográficos e funcionais dos servidores que participaram da pesquisa. Na segunda, analisam-se as tipologias de comprometimento organizacional, com base na escala de EBACO, desenvolvida e validada por Medeiros (2003); e na terceira, analisa-se a relação entre as variáveis demográficas e funcionais com os níveis de comprometimento.

5.1 Análise das Variáveis Demográficas e Funcionais

Configura-se como parte integrante desta seção uma amostra de 26 servidores atuantes no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da instituição pesquisada, que responderam ao questionário. A primeira parte do questionário compõe-se de sete questões, que fazem referência aos dados demográficos e funcionais dos sujeitos da pesquisa: *sexo, faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho, situação ocupacional, cargo comissionado ou função gratificada e desejo em pedir exoneração do cargo.*

A TAB. 3, mostra a distribuição dos servidores do SESMT quanto a gênero. Predomina o sexo feminino, com 65,4%.

Tabela 3 - Distribuição da amostra, por gênero

Sexo	Frequência	%	% Acumulado
Masculino	9	34,6	34,6
Feminino	17	65,4	100,0
Total	26	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a idade dos respondentes, pôde-se perceber que a maior concentração de servidores se deu na faixa de 31 a 35 anos, com 26,9%, configurando-se com a frequência modal da distribuição, seguida pelas faixas etárias de 26 a 30 e de 46 a 50 anos, ambas com 23,1%. Estas faixas etárias juntas perfazem 73,1% da população do setor pesquisado. A faixa de até 25 anos, a de 41 a 45 e a de mais de 51 anos somam juntas os 26,9% restantes, sendo que na faixa etária de 36 a 45 anos não houve respondentes.

Tabela 4 - Distribuição da amostra, por Faixa Etária

Idade	fi	%	% Acumulado
Até 25 anos	1	3,8	3,8
De 26 a 30 anos	6	23,1	26,9
De 31 a 35 anos	7	26,9	53,8
De 41 a 45 anos	4	15,4	69,2
De 45 a 50 anos	6	23,1	92,3
Mais de 50 anos	2	7,7	100,0
Total	26	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto a escolaridade, foram verificados: ensino fundamental incompleto e completo, ensino médio incompleto e completo, ensino superior incompleto e completo e pós-graduação (especialização).

Dos sujeitos pesquisados nenhum apresentou o nível fundamental, um apresentou ensino médio incompleto e cinco apresentaram ensino médio completo. Isso perfaz um total acumulado de 23% dos servidores com o ensino médio.

Dos servidores com nível de escolaridade superior, três (11,5%) estão em conclusão de curso e seis (23,1%) já concluíram.

O nível de escolaridade que teve o maior número de representantes nesta pesquisa foi o de pós-graduação (especialização), 42,3%. Cabe mencionar que o percentual de servidores desta unidade de análise que possuem escolaridade de nível superior e de pós-graduação, chega a 65,4%. Este perfil pode ser explicado fato de o SESMT ser uma área especializada, que detém algumas exigências técnicas propostas em sua normatização e constituição conforme exposto pela NR.

Tabela 5 - Distribuição da amostra, por escolaridade

Escolaridade	Frequência	%
Ensino médio incompleto	1	3,8
Ensino médio completo	5	19,2
Ensino superior incompleto	3	11,5
Ensino superior completo	6	23,1
Pós-graduação	9	34,6
Não respondeu	2	7,7
Total	26	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a *tempo de trabalho*, nove (34,6%) dos pesquisados possuem menos de um ano de trabalho, enquanto 12 (46,2%) têm de um a cinco anos. Neste contexto, o total de servidores que possuem menos de cinco anos de trabalho somam 80,8%. Isso pode ser explicado pelo fato de o Serviço de Saúde do Trabalhador ter sido criado em 2006 na prefeitura de Nova Lima, mas somente em 2011 o SESMT passou a ter estrutura hierárquica e organizacional própria, incorporando novos programas. Dessa forma, foram alocados novos profissionais em seu quadro pessoal.

O percentual 19,2% dos servidores que possuem de seis a 15 anos de trabalho pode ser explicado pelo fato de terem sido realizadas algumas transferências de funcionários que atuavam em outros setores da prefeitura e foram remanejados para ocupar cargos técnicos no SESMT. Cabe mencionar que o tempo de trabalho acima de 16 anos não foi citado por nenhum dos pesquisados.

Tabela 6 - Distribuição da amostra, por tempo de trabalho

Tempo de trabalho	Frequência	%	% Acumulado
Menos de 1 ano	9	34,6	34,6
De 1 a 5 anos	12	46,2	80,8
De 6 a 10 anos	3	11,5	92,3
De 11 a 15 anos	2	7,7	100,0
Total	26	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

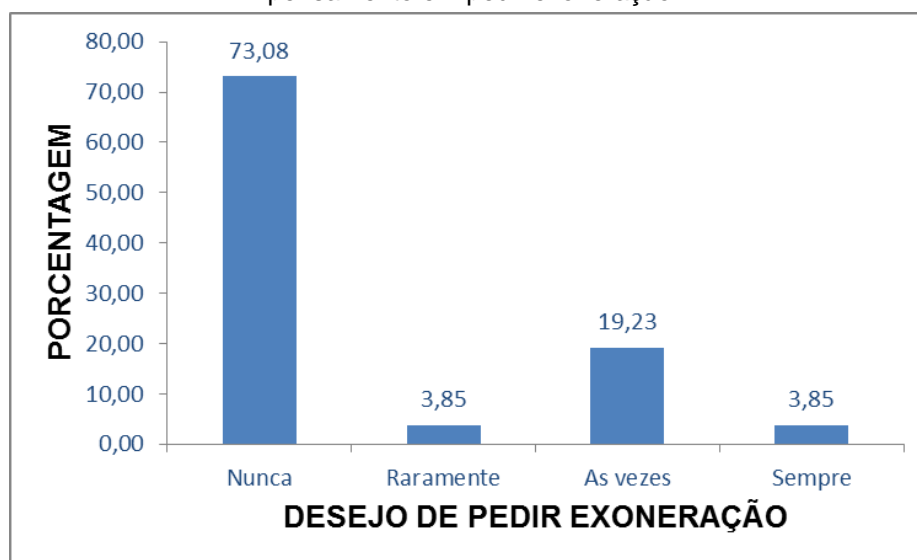
Tendo como referência a pesquisa realizada, verificou-se que o vínculo empregatício dos sujeitos respondentes do questionário é de provimento efetivo. De acordo com o disposto no art. 10 da Lei nº 8.112/90, os cargos de provimento efetivo são aqueles que dependem de previa habilitação em concurso público ou de prova de títulos para

exercícios de suas atividades. Dessa forma, pode-se perceber que na Unidade Administrativa do SESMT não existe nenhum cargo comissionado. Em conformidade com Mello (2007), o cargo comissionado constitui outra maneira de se fazer parte do serviço público - ou seja, por meio de nomeação, em que se dispensa a participação em um concurso público, porém este cargo é ocupado em caráter transitório por pessoas de confiança da autoridade competente.

No que se refere a *função gratificada*, quatro servidores (15,4%), se enquadram nesta situação, a qual é referida por Mello (2007) como função de confiança, que é atribuída, obrigatoriamente, de forma exclusiva e privativamente, ao servidor público efetivo como um adicional remuneratório pelo exercício de atividades de direção, chefia ou assessoramento.

Como último item pesquisado em relação aos dados sociodemográficos, foi questionado aos respondentes sobre a frequência com que eles pensam em pedir exoneração. Obtiveram-se os resultados, mostrados no GRÁF. 1.

Gráfico 1 - Distribuição da amostra, com base na frequência de "pensamento em pedir exoneração"



Fonte: Dados da pesquisa

O percentual dos servidores que "nunca pensaram em pedir exoneração" é mais que três vezes maior do que soma das demais variáveis juntas. Este fato pode estar relacionado ao nível de satisfação do grupo de trabalho.

Tomando como referência os dados demográficos e ocupacionais, pode-se considerar que a maioria dos servidores que atuam no SESMT é constituída por mulheres na faixa etária de 26 a 35 anos, nível de escolaridade predominante de pós-graduado, tempo de trabalho variando de menos um a cinco anos, com a totalidade tendo vínculo efetivo, ou seja, com aprovação em concurso público. Um pequeno grupo de servidores exerce função gratificada e entre os sujeitos da pesquisa o desejo de se exonerar do cargo é inexpressivo.

5.2 Análises das Tipologias do Comprometimento Organizacional

Nesta seção, buscou-se identificar os tipos de comprometimento encontrados na instituição pesquisada, bem como verificar a existência de grupos dentro da instituição associados a diferentes formas do comprometimento organizacional, em conformidade com a escala utilizada, EBACO (MEDEIROS, 2003).

O termo *tipologia do comprometimento* é utilizado por Mowday, Porter e Steers (1982), referindo-se às dimensões do comprometimento, ao descreverem os modelos multidimensionais. Outros autores se referem à tipologia do comprometimento utilizando outros termos, como *bases do comprometimento* Becker (1992), e *componentes do comprometimento* (MEYER; ALLEN, 1991). Independente da terminologia empregada, todas elas se referem aos fatores que edificam o construto “comprometimento”.

A análise amparou-se na segunda parte do questionário, na qual se encontram descritas várias situações que representam possíveis sentimentos relacionados com à instituição e ao trabalho. A Escala das Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), aqui utilizada, mensura as sete bases do comprometimento: *obrigação em permanecer, afetiva, afiliativa, escassez de alternativas, obrigação pelo desempenho, linha consistente de atividade e falta de recompensas e oportunidades*.

O Quadro 5 apresenta as bases do comprometimento organizacional e suas definições, utilizadas por Medeiros (2003) para validar a escala EBACO.

Quadro 5 - As bases do comprometimento organizacional e suas definições

Denominações	Definições
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.
Obrigação em permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.
Obrigação pelo desempenho	Crença que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.
Falta de recompensas e oportunidades	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.
Linha consistente de atividade	Crença que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.
Escassez de alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.

Fonte: Adaptado pelo autor de Siqueira (2008, p. 63)

A EBACO compõe-se de 28 itens, sendo quatro para cada uma das sete bases, com as variantes de resposta do tipo *Likert* de seis pontos, indo de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente” (MEDEIROS, 2003).

A pesquisa em questão buscou identificar os níveis de comprometimento dos servidores atuantes no SESMT, tomando por base os índices propostos por Medeiros (2003) para cada grupo de indicadores referentes às sete bases do comprometimento organizacional, indicando-os como: baixo comprometimento; comprometimento abaixo da média; comprometimento acima da m dia; e alto comprometimento.

Para a apuração dos resultados do comprometimento organizacional, foram utilizados níveis de m dias, com base nos dados da pesquisa. Os resultados demonstrados na TAB. 7 foram obtidos tomando como referência a média das respostas a cada item da escala, multiplicando-a pelos pesos referentes a estes itens. Para a interpretação dos resultados, consideram-se os quatro itens referentes à base em questão, enquadrando-os como: baixo comprometimento; comprometimento abaixo da média; comprometimento acima da m dia e alto comprometimento.

Tabela 7 - Resultado do comprometimento organizacional da instituição pesquisada

(Continua...)

Base	Indicador/Item	Média	Desvio-Padrão	Pesos	Resultado
Afetiva	Desde que me juntei a esta instituição, meus valores pessoais e os da instituição têm se tornado mais similares.	3,35	1,70	0,74	11,09
	A razão de eu preferir esta instituição em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	3,27	1,76	0,76	
	Eu me identifico com a filosofia desta instituição	3,69	1,57	0,80	
	Eu acredito nos valores e objetivos desta instituição.	4,08	1,52	0,78	
Obrigação em permanecer	Eu não deixaria minha instituição agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,50	1,90	0,78	9,03
	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha instituição agora.	2,85	1,78	0,79	
	Eu me sentiria culpado se deixasse minha instituição agora.	2,38	1,75	0,82	
	Acredito que não seria certo deixar minha instituição porque tenho uma obrigação moram em permanecer aqui.	2,46	1,58	0,85	
Obrigação pelo desempenho	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	5,35	0,80	0,65	16,53
	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	5,77	0,59	0,81	
	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	5,69	0,68	0,81	
	O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas. v	5,38	1,13	0,70	
Afiliativa	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	4,92	1,09	0,72	13,92
	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.	4,62	1,10	0,82	
	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	4,92	1,13	0,76	
	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	4,19	1,72	0,68	
Falta de recompensas e oportunidades	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,65	1,72	0,45	6,14
	A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despendar esforços extras em benefício desta instituição.	2,23	1,39	0,77	
	Minha visão pessoal sobre esta instituição é diferente daquela que eu expressei publicamente.	2,12	1,61	0,72	
	Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.	2,85	1,83	0,60	

Tabela 7 - Resultado do comprometimento organizacional da instituição pesquisada
(Conclusão)

Base	Indicador/Item	Média	Desvio-Padrão	Pesos	Resultado
Linha consistente de atividade	Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	4,42	1,65	0,69	11,52
	Na situação atual, ficar com minha instituição é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo	4,65	1,29	0,58	
	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa	4,00	1,41	0,71	
	Farei sempre o possível em meu trabalho para manter neste emprego	4,50	1,58	0,65	
Escassez de alternativas	Se eu decidisse deixar minha instituição agora, minha vida ficaria bastante desestruturada	3,77	1,88	0,59	8,15
	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta instituição	2,38	1,60	0,77	
	Uma das consequências negativas de deixar esta instituição seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho	2,65	1,92	0,84	
	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho	2,38	1,83	0,78	

Nota: Os resultados de cada base do comprometimento foram obtidos pela multiplicação da média de cada indicador pelo seu respectivo peso. Desta forma o resultado da base foi obtido pelo somatório dos quatro itens que compõem cada base. O resultado final é analisado com base no Quadro 4, p. 47.

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados da TAB. 7, pode-se dizer que o comprometimento referente à base afetiva dos servidores do SESMT da PMNL, que teve como resultado o *score* de 11,19, é considerado, conforme orienta Medeiros (2003), abaixo da média, uma vez que este tipo de comprometimento se configura entre os valores de pontuação recebida entre 5,87 e 11,21. Este resultado, conforme Siqueira (2008), para ser considerado satisfatório deveria ter alcançado um valor acima de 16,55. Isso corrobora com o comentário de Flauzino e Borges-Andrade (2008), que ponderam que o comprometimento organizacional afetivo está ligado à ideia de um objetivo da empresa com a qual o indivíduo se identifica.

Bastos (1994) afirma que o reconhecimento do indivíduo de forma afetiva com os objetivos da organização se dá por meio das dimensões: *forte crença e aceitação dos valores e objetivos da empresa; forte desejo de manter o vínculo com a organização; e intenção de se esforçar em favor da organização*. Assim, o autor considera o comprometimento afetivo como uma relação ativa, na qual o indivíduo se doa integralmente para que os objetivos da organização sejam atingidos.

No que se refere à *base de obrigação em permanecer*, o resultado alcançado pelos servidores do SESMT apresenta baixo comprometimento, com um resultado de 9,03, o que, de acordo com Medeiros (2003), é algo indesejado pelas organizações.

Esta afirmação é amparada em Bastos (1997), segundo o qual o desejo de permanecer é visto em termos de comportamento como algo pretendido ou desejado pela organização. Neste contexto, o *score* alcançado pelos servidores pesquisados deveria ter sido superior a 18,75. Ainda conforme Medeiros *et al.* (2005), em referência à base de obrigação em permanecer, os indivíduos possuem a crença de que têm o compromisso de continuar e que se sentiriam culpados em deixar a organização, como também consideram ter uma obrigação moral com as pessoas da organização.

Em sequência à análise dos resultados, no que se refere à base *obrigação pelo desempenho*, o resultado foi de 16,53, o que vem indicar alto comprometimento dos sujeitos pesquisados. Nesse contexto, como afirmam Medeiros *et al.* (2005), os indivíduos assumem que devem se esforçar em benefício da organização e que devem buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais. Ainda de acordo com o autor, percebe-se que esta base provém de um fator normativo, denotado por um sentimento de obrigação por parte do indivíduo, em busca alcançar os objetivos propostos pela organização.

Nessa direção, Bastos (1994) afirma que a identificação do indivíduo com as metas da organização se dá por meio de três dimensões: *forte crença e aceitação dos valores e objetivos da empresa; forte desejo de manter o vínculo com a organização; e intenção de se esforçar em favor da organização.*

No tocante à base *afiliativa*, o resultado identificado com base nos indicadores foi de 13,92, considerado por Medeiros (2003) como baixo comprometimento, uma vez que *score* abaixo de 14,77 é dado como insatisfatório para o nível de comprometimento.

Siqueira (2008) menciona a base *afiliativa* como uma crença que o indivíduo tem do reconhecimento que recebe dos outros indivíduos como membro do grupo e da organização.

Dessa maneira, percebe-se que os servidores do SESMT não se sentem como parte do grupo de trabalho, indicando, portanto, que não se sentem reconhecidos.

De acordo com Medeiros (2003), as bases *afetiva*, *obrigação em permanecer*, *obrigação pelo desempenho* e *afiliativa*, deveriam alcançar alto comprometimento para que a organização foco neste estudo fosse considerada com alto nível de comprometimento entre seus empregados. Porém, apenas a base *obrigação pelo desempenho* alcançou resultado considerado de alto nível de comprometimento.

Percebe-se que os indivíduos que atuam no SESMT possuem a confiança de que devem se esforçar em benefício da organização e que devem buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais. Contudo, existe um contrassenso em referência aos outros indicadores, como a base *afetiva*: o baixo comprometimento demonstra que estes trabalhadores não possuem crenças que os identificam com a filosofia, os valores e os objetivos da Prefeitura Municipal de Nova Lima. Quanto à base *obrigação em permanecer*, os sujeitos da pesquisa não demonstram possuir a crença de que têm o compromisso de continuar, de que se sentiram culpados em deixar a organização e de que têm uma obrigação moral com os colegas de trabalho.

No tocante à base *afiliativa*, o baixo resultado que indica baixo nível de comprometimento pode ser interpretado como falta de sentimento de pertença ao grupo pelos servidores e como falta de reconhecimento que recebem dos colegas de trabalho como membros do grupo e da instituição.

Os resultados referentes à base “instrumental ou calculativa”, segundo Bastos (1994), refere-se a um mecanismo psicossocial que pressupõe trocas ou consequências de recompensas e custos que impõem limites ou restringem ações futuras do empregado ao pensar em romper a relação com a organização.

Na interpretação dos resultados tendo como referência a escala EBACO, de Medeiros (2003), as bases *falta de recompensas e oportunidades*, *linha consistente de atividade* e *escassez de alternativas*, estão ligadas ao enfoque instrumental, que representa troca econômica com a empresa, relativa à saída da organização.

Nesse contexto, analisando o resultado obtido pelos indicadores da base *falta de recompensas e oportunidades*, verifica-se que o score obtido foi 6,14, que representa comprometimento acima da média, uma vez que a escala de avaliação para esta base do comprometimento é invertida.

No indicador *falta de recompensas e oportunidade*, os indivíduos são avaliados a partir da crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhes proporcionar mais oportunidades (MEDEIROS, 2003).

Na base *linha consistente de atividade*, de acordo com Medeiros (2003), os indivíduos possuem a crença de que devem manter certas atitudes e regras da organização para se manterem na organização. O resultado apurado entre os servidores sujeitos da pesquisa se manteve com o nível de comprometimento acima da média, uma vez que o score foi de 11,52, lembra-se que esta base do comprometimento, também adota a escala de avaliação invertida para a interpretação de seu resultado.

Observando os indicadores desta base, Medeiros (2003), menciona que na *linha consistente de atividade* os empregados creem que devem observar certas atitudes e regras para se manterem na instituição. Ou seja, o empregado deve procurar não transgredir as regras; deve-se, sim, expressar atitudes corretas no ambiente de trabalho, para ser recompensado, e fazer o possível para se manter empregado.

A última base do comprometimento mencionada por Medeiros (2003) e que faz parte da EBACO é *escassez de alternativa*, em que os indivíduos mantêm a crença de que possuem poucas alternativas de trabalho se deixarem a organização. Para a base em questão, o resultado apurado com os sujeitos da pesquisa foi de 8,15, indicando um alto nível de comprometimento.

De acordo com Siqueira (2008), é importante que as bases, *falta de recompensa e oportunidades*, *linha consistente de atividade* e *escassez de alternativas*, que fazem parte do enfoque instrumental, fiquem no nível de baixo comprometimento, uma vez que o desempenho da organização possui uma relação inversamente proporcional

aos resultados destas bases, por isto deve lembrar de converter inversamente o resultado encontrado, quando proceder a interpretação dos mesmos.

Em relação à base *afetiva, obrigação em permanecer*, e à *afiliativa*, os scores obtidos pelos servidores do SESMT foram insatisfatórios, pois o que é esperado pela instituição é um nível de comprometimento positivo. No entanto, este nível não foi alcançado. De outro lado, as bases *obrigação pelo desempenho* e *escassez de alternativas* alcançaram níveis de alto comprometimento e as bases *falta de recompensa e oportunidades* e *linha consistente de atividade*, alcançaram níveis de comprometimento acima da média, sendo os resultados considerados satisfatórios, tendo em vista que a escala de avaliação para estes indicadores é invertida.

5.3 Relação das Variáveis Demográficas com os Níveis de Comprometimento

Nesta seção, focalizam-se as análises das tipologias do comprometimento organizacional encontrado na escala EBACO em comparação às diferentes variáveis demográficas e ocupacionais dos sujeitos de pesquisa da instituição em questão. Foram utilizados para estas análises testes paramétricos e não paramétricos, devido ao fato de algumas variáveis relacionadas com as bases da escala, como as dos fatores referentes às bases *obrigação pelo desempenho*, *linha consciente de atividades* e *escassez de alternativas*, não seguirem uma distribuição normal de probabilidades, no nível de 5% de significância, conforme verificado no teste de normalidade *Kolmogorov-Sminov*. Para verificar a existência de diferença de médias quanto às variáveis sociodemográficas, utilizaram-se testes não paramétricos de *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis* para estes três fatores citados. Para os demais fatores, utilizaram-se os testes paramétricos *t-student* para amostras independentes e ANOVA.

Os métodos não paramétricos usam procedimentos que são aplicáveis independentemente da distribuição da população. Quando muito grande, são, por vezes, exigidas algumas hipóteses, como a de simetria ou a de continuidade da distribuição. Alguns destes métodos podem ser aplicados a dados qualitativos. A designação de teste não paramétrico deve-se ao facto de não ser necessário especificar a distribuição da população de onde provém a amostra.

O teste de *Mann-Whitney* foi desenvolvido primeiramente por F. Wilcoxon, em 1945, para comparar tendências centrais de duas amostras independentes de tamanhos iguais. Em 1947, H. B. Mann e D. R. Whitney generalizaram a técnica para amostras de tamanhos diferentes. O teste de *Mann-Whitney* (*Wilcoxon rank-sum test*) é indicado para comparar dois grupos não pareados, para se verificar se pertencem ou não à mesma população e cujos requisitos para aplicação do teste *t Student* não foram cumpridos.

O teste de *Kruskal-Wallis* é o teste não paramétrico utilizado na comparação de três ou mais amostras independentes. Ele indica se há diferença entre pelo menos dois deles. A aplicação do teste utiliza os valores numéricos transformados em postos e agrupados num só conjunto de dados. A comparação dos grupos é realizada por meio da média dos postos.

O teste de *Student* ou, simplesmente, teste t, é o método mais utilizado para avaliar as diferenças entre as médias de dois grupos. Ele permite testar a hipótese de que a média populacional pode ser considerada igual a um valor de referência

Pode-se montar uma experiência aos pares e efetuar o teste para o mesmo grupo de pessoas em duas situações diferentes. O teste t pode ser usado mesmo que as amostras sejam pequenas, desde que seja admitido que as populações que deram origem às amostras tenham distribuição normal e variabilidades não significativamente diferentes.

O valor-p, ou nível descritivo, é a probabilidade de se obter um resultado estatístico de teste igual ou mais extremo do que o observado em uma amostra, sob a hipótese nula. Nos testes de hipótese, pode-se rejeitar a hipótese nula a 5% caso o valor-p seja menor que 5%. Desta forma, pode-se interpretar o valor-p como o menor nível de significância no qual não se rejeitaria a hipótese a nula.

A TAB. 8 demonstra que os testes de relação exibidos indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nos fatores de comprometimento. Apenas o fator obrigação pelo desempenho apresentou diferença estatisticamente significativa entre homens (17,53) e mulheres (16,00).

Tabela 8 - Teste de relação - Gênero *versus* Fatores da escala comprometimento (EBACO)

Base EBACO	Estatística	GI	p-valor
Afetiva	1,713	24	0,100
Obrigação em permanecer	1,343	24	0,192
Obrigação pelo desempenho	35,000	-	0,020*
Afiliativa	1,642	24	0,114
Falta de recompensas e oportunidades	-1,138	24	0,266
Linha consciente de atividade	59,000	-	0,345
Escassez de alternativas	71,000	-	0,766

Nota: (*) Nível de significância é 5%

Fonte: Dados da pesquisa

Ellemers e Van Den Heuvel⁵ (1998) citados por Scheible, Bastos e Rodrigues (2011) apontam que diferenças individuais, como gênero, idade, nível educacional e tempo de permanência na organização, não afetam índices de comportamento de maneira sistemática, apresentando variações. Porém, reportando a Bastos (1994), o autor menciona que a referência com relação às características individuais de cada pessoa, geralmente, traduz maior comprometimento entre pessoas casadas e do sexo feminino. Nesta pesquisa, esta relação não foi identificada.

Tabela 9 - Teste de relação - Faixa etária *versus* Fatores da escala comprometimento

Base EBACO	Estatística	DF	p-valor
Afetiva	0,785	3	0,515
Obrigação em permanecer	0,448	3	0,721
Obrigação pelo desempenho	2,561	3	0,464
Afiliativa	0,075	3	0,973
Falta de recompensas e oportunidades	0,935	3	0,440
Linha consciente de atividade	0,734	3	0,865
Escassez de alternativas	8,690	3	0,034

Fonte: Dados da pesquisa

Os testes de relação exibidos na TAB. 9 indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas, ao nível de 5% de significância, entre as faixas etárias nos fatores de comprometimento. Apenas o fator *escassez de alternativas* mostrou-se influenciado pela idade. Ou seja, funcionários com idades entre 18 e 30 anos ou idades acima de 50 anos apresentaram maior escore neste fator que os das demais idades.

⁵ ELLEMERS, N.; Van Den HEUVEL, D. Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. **Journal of Applied Psychology**, v. 83, n. 5, p. 717-730, Oct. 1998.

Os testes de relação exibidos na TAB. 10 referem-se ao grau de escolaridade. Os fatores da escala de comprometimento indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas, ao nível de 5% de significância, entre os níveis de escolaridade nos fatores de comprometimento.

Tabela 10 - Teste de relação - Escolaridade *versus* Fatores da escala comprometimento

Base EBACO	Estatística	DF	p-valor
Afetiva	1,004	3	0,410
Obrigação em permanecer	0,913	3	0,451
Obrigação pelo desempenho	5,522	3	0,137
Afiliativa	0,399	3	0,755
Falta de recompensas e oportunidades	0,592	3	0,627
Linha consciente de atividade	1,561	3	0,668
Escassez de alternativas	5,906	3	0,116

Fonte: Dados da pesquisa

Mesmo não encontrando nenhuma diferença significativa, cabe mencionar Bastos (1994), que descreve em seus estudos que o maior comprometimento está relacionado diretamente à maior idade, atribuindo maiores trocas entre os empregados e a organização, o que não foi observado nesta pesquisa.

Em outro estudo, Costa e Bastos (2005) enfatizam as características pessoais, que são: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo no cargo, tempo na organização, percepção de competência, habilidades, salário e nível do cargo.

Tabela 11 - Teste de relação - Tempo de trabalho na prefeitura *versus* Fatores da escala comprometimento

Base EBACO	Estatística	DF	p-valor
Afetiva	0,641	3	0,597
Obrigação em permanecer	0,372	3	0,774
Obrigação pelo desempenho	2,089	3	0,554
Afiliativa	1,019	3	0,403
Falta de recompensas e oportunidades	3,043	3	0,050
Linha consciente de atividade	7,389	3	0,060
Escassez de alternativas	2,065	3	0,559

Fonte: Dados da pesquisa

Os testes de relação exibidos na TAB. 11 indicam que o fator *tempo de trabalho*, exerce influência no fator *falta de recompensas e oportunidades*. Ou seja, aqueles

funcionários que trabalham há menos de um ano ou há mais de 10 anos (TAB. 7, p. 67), apresentaram menores escores que os demais. Contudo, Bastos (1994) relata que o fator *tempo de trabalho*, pode ser um bom indicador da geração de permuta entre a organização e o trabalhador, uma vez que existe uma relação direta entre maior tempo de atuação na instituição e maior comprometimento no trabalho.

O fator *linha consciente de atividade* apresentou-se quase relacionado ao comprometimento. Possivelmente, ao aumentar o tamanho da amostra, este fator pode-se mostrar influenciado pela variável *tempo de trabalho* (prefeitura).

No que se refere à variável demográfica sobre a frequência com a qual o servidor ligado ao SESMT tem pensado em pedir exoneração, os testes de relação exibidos na TAB. 12 indicam que não existe associação entre esta variável e os fatores da escala de comprometimento, com exceção do fator afiliativo.

Neste último caso, aqueles funcionários que pensam em pedir exoneração “sempre” ou “às vezes” apresentaram menor comprometimento do que aqueles que “nunca” pensam em pedir exoneração ou pensam raramente.

Tabela 12 -Teste de relação - Pensamento em pedir exoneração versus fatores da escala Comprometimento

Base EBACO	Estatística	DF	p-valor
Afetiva	0,001	1	0,975
Obrigação em permanecer	1,531	1	0,228
Obrigação pelo desempenho	0,100	1	0,752
Afiliativa	6,139	1	0,021
Falta de recompensas e oportunidades	3,724	1	0,066
Linha consciente de atividade	1,200	1	0,273
Escassez de alternativas	0,841	1	0,359

Fonte: Dados da pesquisa

No próximo capítulo, formulam-se as conclusões do estudo.

6 CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo principal investigar como se configura o comprometimento organizacional dos servidores que atuam no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Prefeitura Municipal de Nova Lima.

A investigação foco deste estudo seguiu-se em conformidade com a abordagem de Medeiros (2003), que construiu e validou a Escala de Bases de Comprometimento Organizacional (EBACO), composta de sete bases: *afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas.*

Em termos metodológicos, constitui-se este trabalho de uma abordagem quantitativa, tendo uma relação descritiva quanto ao tipo de pesquisa. Quanto aos fins, optou-se por um estudo de caso e quanto aos meios, tratou-se de um estudo censitário, cuja unidade de análise foi o SESMT, Unidade Administrativa da Prefeitura de Nova Lima.

Quanto ao tratamento estatístico, foi utilizada a análise univariada, para apurar a distribuição da frequência, com a finalidade de estabelecer o posicionamento dos sujeitos da pesquisa, recorrendo às medidas de tendência central e de posição (mediana e *quartil 1* e *quartil 3*) e às medidas de dispersão (desvio-padrão). Fez-se uso também do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) como base para os cálculos estatísticos e do *software Microsoft Excel* para a formatação e apresentação das tabelas e dos gráficos.

Em relação ao primeiro objetivo específico, constatou-se analisando as tipologias do comprometimento organizacional, que os sujeitos da pesquisa podem ser considerados com baixo comprometimento, quando se analisam os fatores das bases *afetiva, obrigação em permanecer* e *afiliativa*. Porém, analisando a base *obrigação pelo desempenho* concluiu-se que os servidores apresentam alto

comprometimento. Isso indica que os servidores acreditam que devem se esforçar para cumprir suas tarefas e que isso, os levam atingir os objetivos organizacionais.

Siqueira (2008) menciona que quanto à análise das tipologias, para a interpretação dos resultados obtidos, deve-se considerar que algumas bases do comprometimento possuem relação diretamente proporcional ao desempenho das organizações, outras inversamente proporcionais. Portanto, nas bases *afetiva*, *afiliativa*, *obrigação em permanecer* e *obrigação pelo desempenho*, é importante um alto comprometimento, o que não ocorreu no estudo em questão, pois somente a variável *obrigação pelo desempenho*, obteve nível de alto comprometimento

Ainda de acordo com Siqueira (2008), é importante que as bases, *falta de recompensas e oportunidades*, *linha consistente de atividade* e *escassez de alternativas*, fiquem em nível de baixo, uma vez que o desempenho da organização possui uma relação inversamente proporcional aos resultados destas bases e uma vez que as questões referentes a estes indicadores na escala EBACO, devem ser avaliadas de forma inversa em conformidade com a escala utilizada. Com isto deve-se considerar para a interpretação do resultado, que quanto menor o resultado obtido nestas bases, maior será o grau de comprometimento do trabalhador com a instituição.

Dessa forma, verificou-se que as bases *falta de recompensas e oportunidades* e *linha consistente de atividade*, alcançaram um nível de comprometimento acima da média e a base *escassez de alternativas*, alcançou um alto nível de comprometimento.

Em relação ao segundo objetivo específico que busca verificar a existência de grupos entre os funcionários da instituição pesquisada em associação a diferentes formas de comprometimento organizacional, não foi possível realizar tal verificação. Para a análise de agrupamentos, uma das técnicas indicadas é a análise de *Cluster*, que é utilizada para classificar indivíduos em grupos relativamente homogêneos (ou conglomerados) e isto não foi possível no estudo em questão, devido o número muito reduzido das observações. Para análises estatísticas multivariadas e para aplicação da técnica de *Cluster*, o tamanho das observações deve ser de ao menos

50 observações e indica como tamanho ideal um número de sujeitos acima de 100, sendo que no caso desta pesquisa o número foi de 26, portanto, abaixo do parâmetro indicado para a aplicação do teste.

Já no terceiro objetivo específico, analisando-se as variáveis demográficas, encontrou-se um perfil de servidores entre a faixa etária maior de 25 e abaixo de 45 anos, perfazendo um total percentual acumulado de 69,2%, com nível de escolaridade de especialistas, o que pode ser explicado pelas exigências técnicas de alguns cargos, como o de médicos e o de engenheiro do trabalho. Quanto ao tempo de trabalho, constatou-se que 80,8% possuem menos de um a cinco anos de atuação, sendo em sua totalidade detentores de cargo efetivo. Quanto ao pensamento de pedir exoneração, a maioria dos servidores relatou que nunca pensou nisso.

Ainda em relação ao terceiro objetivo, para a análise dos resultados dos fatores da escala de comprometimento em função das variáveis de perfil dos respondentes, foram utilizados os testes de normalidade não paramétricos de *Mann-Whitney* e de *Kruskal-Wallis* para os fatores referentes à base *obrigação pelo desempenho*, *linha consciente de atividades* e *escassez de alternativas*. Para os demais fatores, empregaram-se os testes paramétricos *studet* para amostras independentes e ANOVA.

Em relação ao gênero e aos fatores da escala comprometimento em relação aos sujeitos da pesquisa, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres. Ambos configuram-se como comprometidos. Apenas houve uma diferença significativa em relação ao gênero quando este foi relacionado com o fator *obrigação pelo desempenho*, apresentando pequena superioridade em relação aos homens. Isso pode ser confirmado com base na afirmação de Irving, Coleman e Cooper⁶ (1987) citado por Bastos (2011) de que os homens tendem a apresentar maiores níveis de comprometimento com a carreira do

⁶ IRVING, P.; COLEMAN, D.; COOPER, C. Further assessments of a three component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 444-452, Jun. 1997.

que as mulheres. Esses autores reportam não ter encontrado relação entre idade ou nível educacional com comprometimento.

Na relação entre as variáveis faixa etária e os fatores da escala comprometimento, apenas o fator *escassez de alternativas* se mostrou influenciado pela idade. Ou seja, funcionários com idade entre 18 e 30 anos ou acima de 50 anos apresentaram maior *score* neste fator que os das demais idades. Neste contexto, Leite (2004) afirma que o comprometimento aumenta à medida que aumenta a idade dos servidores. Dessa forma, fica compreensível entender que os servidores acima de 50 anos carregam a crença de possuir poucas alternativas se deixar a instituição.

Os testes aplicados à variável *escolaridade* e os demais fatores de comprometimento não apresentaram diferença significativa.

A variável *tempo de trabalho*, quando comparada aos fatores da escala de comprometimento EBACO, demonstra que exerce influência na base de falta de recompensa e oportunidade entre os servidores que trabalham há menos de um ano ou há mais de 10 anos. Neste contexto, percebe-se, a partir da definição de Medeiros (2003), que o trabalhador carrega em si a crença de ser recompensado e de ser reconhecido pela organização em função de seu esforço em prol desta. Cabe mencionar que se no decorrer do tempo esta recompensa não acontecer, o servidor vai perdendo a crença, e isso pode influenciar o comprometimento de forma negativa.

A *linha consistente de atividade* apresentou diferença significativa no cruzamento com à variável *tempo de trabalho*. Esta linha carrega a crença de que o servidor deve manter certas atitudes e regras, visando manter-se na organização. A visão de se manter na organização pode ser influenciada pela falta de alternativa de algo melhor.

O teste em relação à frequência com que o servidor tem pensado em pedir exoneração e os fatores da escala comprometimento não apresentaram nenhuma diferença significativa. Pode-se inferir que isto se deve ao fato de que a totalidade

dos servidores do SESMT foi de admitidos em concurso público, apresentando certa estabilidade empregatícia.

Em termos globais pode-se dizer que a unidade de análise deste estudo (SESMT) passa por uma fase de estruturação, o que se pode confirmar pelo número de servidores que se encontram com menos de cinco anos de trabalho ser percentualmente superior a 80% e, ainda, pelo fato de o setor só ter se constituído como unidade administrativa em janeiro de 2012, há pouco mais de dois anos, o que pode demonstrar estar em um estado de formação.

Outro fator importante percebido neste estudo foi em relação à base *falta de recompensa e oportunidade*, onde o indivíduo acredita que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhes proporcionar mais oportunidades. Esta base apresentou comprometimento acima da média e este resultado pode não ter sido melhor, pelo fato de a prefeitura não ter em seu plano de carreira, um dispositivo que proporcione a evolução funcional dos servidores.

Considera-se que a contribuição deste estudo se fundamenta naquilo que foi dito por Faria (2007) de que mesmo o comprometimento sendo um tema bastante pesquisado sempre haverá a possibilidade de relacioná-lo com o surgimento de novas demandas da contemporaneidade o que favorecerá a construção de novos estudos acadêmicos, pois as análises do tema nem sempre levam em consideração os diversos tipos de instituições e suas particularidades e as diversas circunstâncias às quais os autores são submetidos. Neste caso, relata-se o fato de a unidade de análise ser um setor em formação dentro da administração pública municipal de Nova Lima.

Outra contribuição importante deste trabalho passa pelo fato de ele poder impulsionar novas pesquisas referente à área de Gestão de Pessoas do serviço público, que, como afirmam Ferreira *et al.* (2007), apresenta grande diferença de atuação em relação as organizações privadas.

Outro ponto a destacar neste estudo prende-se ao fato da utilização da escala EBACO de Medeiros (2003), que permitiu abrir o contexto institucional a uma multidimensionalidade do comprometimento, permitindo explorar cada base pesquisada em profundidade.

Mesmo buscando todo respaldo, tanto do ponto de vista metodológico, quanto do ponto de vista teórico, a pesquisa acadêmica sempre estará sujeita ao surgimento de alguns fatores limitadores, que impõem certa dificuldade na realização do estudo em questão.

Como limitação cita-se a restrição da pesquisa a apenas uma unidade da PMNL. Se outros setores da prefeitura tivessem sido analisados na pesquisa, o resultado poderia ter sido mais representativo em relação à instituição como um todo. Isso é reforçado por Medeiros (2003), que diz da importância que seu trabalho alcançou em termos de resultados, foi devido ao fato de a pesquisa ter sido conduzida em grandes organizações, com número significativo de sujeitos.

Na parte do questionário relativa aos dados demográficos poderia ter incluído questões sobre o estado civil e o número de filhos, para serem avaliadas nas relações com os fatores instrumentais. Meyer e Allen (1991) apontam a associação entre o estado civil e o número de filho como preditor do comprometimento.

Deixa-se neste estudo como sugestões para as novas pesquisas referentes ao tema Comprometimento Organizacional que tenham como foco o serviço público: continuar a usar a escala EBACO de Medeiros (2003); realizar as pesquisas com um número maior de sujeitos; e ampliar as unidades de análises, buscando com isso ao invés de considerar o grau de comprometimento de um setor específico, ampliar o universo da pesquisa, para se ter a possibilidade de obter-se uma visão macro da instituição pesquisada.

No aspecto gerencial, em relação aos resultados obtidos na pesquisa em questão, deixa-se como sugestões para ações futuras a serem implementadas na área de gestão de pessoas com a finalidade de se obter um maior nível de comprometimento, ações efetivas voltadas para o treinamento e a qualificação para

o trabalho, propõe-se também a realização do treinamento introdutório, proporcionando ao trabalhador recém empossado, real conhecimento da instituição em que atuará.

Outra ação que pode ser tomada pela instituição, com a finalidade de aumentar o nível de comprometimento dos servidores, é a definição de uma política de reconhecimento e recompensa que seja igualitária e justa, onde os servidores se sintam reconhecidos e gratificados, pelos seus esforços.

Em relação ao processo de inserção na área pública, este apresenta particularidades que o difere do recrutamento e seleção em organizações privadas, uma vez que o processo na área pública é realizado por meio de concurso com limitações em relação às estratégias de avaliação. Neste contexto recomenda-se um maior critério na hora de se elaborar o edital, buscando, de certa forma, definir os requisitos essenciais para a ocupação do cargo, na instituição, como também informar sobre os benefícios, recompensas e salários oferecidos.

Uma outra ação que deve ser observada pela instituição, se relaciona com a lotação dos servidores concursados na área de trabalho, sobretudo nos cargos generalistas como os administrativos, onde se deve observar as competências técnicas, habilidades, finalidades e a vocação do servidor, para melhor aplicação do seu potencial para o trabalho.

Finalmente o comprometimento se mostra como um forte convencimento íntimo sobre os valores e os objetivos institucionais. Isso se incorpora na disposição do indivíduo em empreender esforços do interesse em relação ao trabalho e a organização, além de cultivar um desejo de permanecer como membro da mesma.

REFERÊNCIAS

- ABREU, L. C. **Comprometimento com a organização e a carreira: avaliação do grau de comprometimento dos gerentes e especialistas de uma grande empresa siderúrgica**. 2004. 161 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2004.
- ALBUQUERQUE, L.G. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, 1990.
- ANDRADE, M. S. J. **Programas de participação nos lucros e resultados - lei Nº 10.101/2000 e comprometimento funcional em indústrias baianas de fertilizantes**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2007.
- APPOLINÁRIO, F. Metodologia da Ciência: filosofia e prática da pesquisa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. A ECT na trilha da modernidade: políticas de recursos humanos influenciando múltiplos comprometimentos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999. 1 CD-ROM
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, p. 52-64, maio-jun. 1993.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os desafios teórico-metodológicos. In: TAMAYO, J.; BORGES ANDRADE, J. E; CODO, W. **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Autores Associados, 1997.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: o estado da arte a uma possível agenda pesquisa. **Cadernos de Psicologia**, São Paulo, n. 1, p. 44-63, 1995.
- BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B. Os vínculos indivíduo-organização: uma revisão da pesquisa sobre comprometimento organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 16., 1992, Canela. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1992.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**. n. 1, v. 2, p. 97-120, 1997.

BASTOS, A. V. B.; COSTA, F. M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24. 2000, Florianópolis. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BORGES, R. S. G.; MARQUES, A. L.; ADORNO, R. D. Investigando as relações entre políticas de RH, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. **RPA Brasil**, Maringá, v. 2, p. 59-72, 2006.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, set./dez., p. 85-106, 2001.

BORGES-ANDRADE, J. E.; XAVIER, O. S.; AFANASIEFF, R. S. Perfil meio e fim em organização de pesquisa: aspectos psicossociais. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE PESQUISA DE ADMINISTRAÇÃO EM C&T, 1989, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PACTO/IA/USP, 1989.

BOTELHO, R. D. **Comprometimento organizacional**: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, 2009. 143 fl. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/231020091_819304944.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2013

BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, jul./set. 1993.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Secretaria De Segurança E Medicina Do Trabalho. **Norma Regulamentadora 4**: Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho. Publicada pela Portaria GM n.º 3.214, 8 jun. 1978. Disponível em: < <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm>BRASIL. Lei nº 8.112 de>. Acesso em: 26 jan. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm >. Acesso em: 15 out. 2013.

CARDOZO. B. D. A. *et al.*: Comprometimento organizacional e gestão de bens materiais e patrimoniais: um estudo de caso em uma cooperativa de reciclagem. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2013, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR124.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico- USF** v.18, n.1 jan./Abr. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712013000100012>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1998.

COHEN, A. R; FINK, S. L., **Comportamento organizacional**: conceitos e estudos de caso. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CORREIA, L. F.; MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1998. ANPAD, 1998.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2000.

COSTA, K. C. O.; SALM, J. F. A percepção do professor estadual como funcionário público: cumpridor de regras, empreendedor ou servidor público? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., Salvador, 2006. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

COUTINHO, C. P., CHAVES, J. H. O estudo de caso na investigação em tecnologia educativa em Portugal. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 15, n. 1, p. 221-243, 2000. Disponível em: <<https://repositorium.sdum.uminho.pt/retrieve/940/ClaraCoutinho.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2013.

DESSLER, G. **Conquistando o comprometimento**: como construir e manter uma força de trabalho competitiva. São Paulo: Makron Books, 1996.

DIAS, D. S.; MARQUES, A. L. Múltiplos comprometimentos: um estudo com profissionais e gerentes de uma grande empresa do setor metal-mecânico. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. CD-ROOM.

DIAS, D. V. Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro. 2005, 371f. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-2886.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ELLEMERS, N.; HEUVEL, D. Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. **Journal of Applied Psychology**, v. 83, n. 5, p. 717-730, Oct. 1998.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas**: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FARIA, C. F. L. O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. CD-ROM.

FAZZIO JÚNIOR, W. **Administrar é prestar serviços**. 2011. Disponível em: <<http://improbidadeadministrativa.com.br/administrar-e-prestar-servicos>>. Acesso em: 3 jul. 2013.

FERREIRA, M. R. L. *et al.* **Gestão de pessoas no setor público**: análise do processo de socialização de novos concursados. 2007 Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/24.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2013.

Flauzino, D. P. **Cultura e missão percebidas: uma análise organizacional no setor público**. 1999. 218 f. Tese (Doutorado) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000160&pid=S0034-7612200800020000300007&lng=en>.. Acesso em: 8 ago. 2013

FLAUZINO, D. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista de Administração Pública - RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p. 253-273, mar./abr. 2008.

FREITAS, R.; ANGELO, P. Condomínios podem ter alavancado IDH de Nova Lima, melhor de MG. **G1 Minas Gerais**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/2013/08/condominios-podem-ter-alavancado-idh-de-nova-lima-melhor-de-mg.html>>. Acesso em: 22 ago. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HEIZER, I. H.. **Comprometimento organizacional: um estudo de caso em uma organização do ramo de informática**. 132 fl. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/160820091905564858.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2013

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Informações sobre todos os municípios do Brasil: gráficos, tabelas, históricos e mapas que traçam um perfil completo de cada uma das cidades brasileiras**. 2013. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=314480>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual**. 2004. 214f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Vitória da Conquista, 2004.

LIMA, A. C. P.; MAGALHÃES, M. N. **Noções de probabilidade e estatística**. São Paulo: USP, 2002.

MARCONI, N. A evolução do perfil da força do trabalho e das remunerações nos setores público privado ao longo da década de 1990. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 54, n. 1, p. 7-43, 2003. Disponível em: <[http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/Terceiros-Papers/03-Marconi54\(1\).pdf](http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/Terceiros-Papers/03-Marconi54(1).pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2013.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, p. 171–194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. 166f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **RAC**, n. 3, v. 2, p. 67-87, set./dez. 1998.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 1-22, jan./fev. 2005.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

MELLO, C. A. B. **Curso de direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychology Bulletin**, v. 108, p. 171-194, 1990.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. A Three-component conceptualization of organization Commitment. **Human Resources Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. A. **Commitment in the workplace**: theory, research and application. Califórnia: Sage Publications, 1997.

MENEZES, I. G. ; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. **Revista Estudos de Psicologia, Campinas**, v. 28, n. 4, p. 463-474, 2011.

MINAYO, M. C.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade? **Caderno de Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jun./set. 1993.

MORAES, L. F. R. *et al.* Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 19., 1995, João Pessoa. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1995.

MORAES, L. F. R. *et al.* Comprometimento organizacional : um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, 21., 1997, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1997. 1 CD-ROM

MORAIS. K.; BORGES. R. S. G.; MARQUES. A. L. Relações entre comprometimento organizacional e resposta individual à mudança. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – ENGPR, 6., 2013. Brasília. **Anais...** 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR80.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

MOWDAY, R. T; PORTER, L. W; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages-The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982. 253p.

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

NOVA LIMA. Decreto 4.195/2012 - **Criação da Unidade Administrativa do SESMT - Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho**. Nova Lima (MG), 20 de jan. 2012

OSBORNE, D.; GAEBLER, T. **Reinventando o governo**: como o espírito Empreendedor está transformando o setor público. 3. ed. Brasília: MH Comunicação, 1994

PAIVA. K. C. M.; DUTRA. M. R. S.; LUZ. T. R.; Comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de um call center. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – ENGPR, 6., 2013, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR105.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

PILATI, R. O comprometimento do trabalhador e a mudança organizacional. In: LIMA, S. M. V. **Mudança organizacional**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

REIS, E. **Estatística multivariada aplicada**. Lisboa: Sílabo, 1997.

RIBEIRO FILHO, J. G. R.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma instituição de ensino superior. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – ENGPR, 6., 2013, Brasília. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/vento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16516>. Acesso em: 30 nov. 2013

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, C. B.; SILVA, J. R. G. **Identificação dos funcionários com uma empresa pública no contexto de mudanças**: o caso FINEP. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília: **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

RODRIGUES, A. C. A. *et al.* Como se constroem e se desenvolvem o entrenchamento e o comprometimento com a organização: análise qualitativa de diferentes trajetórias profissionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2013/10%20-%20GPR/PDF%20GPR%20-%20Tema%201/2013_EnANPAD_GPR1953.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrenchamento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **Revista Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p.530-543, jul./ago./set. 2011.

SILVA, S. M. O. **As práticas de responsabilidade social corporativa e seus impactos no comprometimento do funcionário com a empresa**: uma análise em empresas cearenses de serviços. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Bookman, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Astmed, 2006.

TEIXEIRA, M. G. Comprometimento organizacional: uma análise dos fatores individuais numa empresa de prestação de serviços. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 18., 1994, Curitiba, **Anais...** Florianópolis: ANPAD, v. 10. p. 268-286, 1994.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 92 p.

VIANA, M. A. *et al.* Grupos geracionais e comprometimento: discussões e descobertas em uma universidade pública federal. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – ENGPR, 6., 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16518>. Acesso em: 30 nov. 2013

VILLELA, B. C. **Nova Lima**: formação histórica. Belo Horizonte: Cultura, 1998

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy Management Review**, v. 7, p. 418-428, 1982.

APÊNDICE A

CARTA AOS ENTREVISTADOS



Prezado(a) Servidor(a),

Este questionário tem o propósito investigar atitudes e comportamentos concernentes ao comprometimento com a Instituição em que atua. Ele foi elaborado de modo a tornar seu preenchimento rápido e fácil e está sendo distribuído a todos os servidores deste setor.

Esta pesquisa é **sigilosa** e individual, de caráter exclusivamente acadêmico e, destina-se a subsidiar a elaboração da minha dissertação para o Curso de Mestrado Acadêmico em Administração na Faculdade Novos Horizontes.

Saliento que sua participação é extremamente importante!

Agradeço antecipadamente sua colaboração e coloco-me à disposição para quaisquer dúvidas ou informações que se fizerem necessária.

Cordialmente,

Carlos Rodrigues Novaes

Tel. 8737- 9246

SEÇÃO I - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

PRIMEIRA PARTE - DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS

Nesta seção, busca-se conhecer os dados pessoais e ocupacionais dos participantes da pesquisa. Não é interesse deste levantamento identificar os respondentes, mas sim traçar um perfil do grupo. Assinale as questões abaixo com um "X", marcando somente uma alternativa. **(NÃO ASSINAR)**

<p>1 . Sexo:</p> <p>a () Masculino</p> <p>b () Feminino</p> <p>2 . Faixa Etária</p> <p>a () até 25 anos</p> <p>b () de 26 a 30 anos</p> <p>c () de 31 a 35 anos</p> <p>c () de 36 a 40 anos</p> <p>e () de 41 a 45 anos</p> <p>f () de 45 a 50 anos</p> <p>g () mais de 50 anos</p> <p>3 . Escolaridade:</p> <p>a () Ensino fundamental incompleto</p> <p>b () Ensino fundamental completo</p> <p>c () Ensino médio incompleto</p> <p>c () Ensino médio completo</p> <p>e () Ensino superior incompleto</p> <p>f () Ensino superior completo:</p> <p>g () Especialização</p>	<p>4 . Há quanto tempo você trabalha na Prefeitura?</p> <p>a () menos de 1 ano</p> <p>b () de 1 a 5 anos</p> <p>c () de 6 a 10 anos</p> <p>d () de 11 a 15 anos</p> <p>e () de 16 a 20 anos</p> <p>f () mais de 20 anos</p> <p>5 - Seu cargo é efetivo?</p> <p>a () Sim</p> <p>b () Não</p> <p>6 – Você ocupa algum cargo em comissão ou alguma função gratificada?</p> <p>a () Cargo Comissionado</p> <p>b () Função Gratificada</p> <p>7 . Com que frequência você tem pensado em pedir exoneração?</p> <p>a () Nunca</p> <p>b () Raramente</p> <p>c () Às vezes</p> <p>d () Sempre</p>
--	---

SEÇÃO II - Relação com a Instituição e o Trabalho

Nesta seção, estão listadas várias situações que representam possíveis sentimentos relacionados à instituição.

Levando em conta o seu sentimento com relação à Instituição e sua percepção a respeito de cada uma das questões, responda às afirmativas abaixo de acordo com a escala a seguir:

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Item	QUESTÕES	1	2	3	4	5	6
1	Desde que me juntei a esta instituição, meus valores pessoais e os da instituição têm se tornado mais similares.						
2	A razão de eu preferir esta instituição em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.						
3	Eu me identifico com a filosofia desta instituição.						
4	Eu acredito nos valores e objetivos desta instituição.						
5	Eu não deixaria minha instituição agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.						
6	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha instituição agora.						
7	Eu me sentiria culpado se deixasse minha instituição agora.						
8	Acredito que não seria certo deixar minha instituição porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.						
9	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.						
10	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.						
11	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.						
12	O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.						

13	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.						
14	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.						
15	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.						
16	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.						
17	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.						
18	A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despendar esforços extras em benefício desta instituição.						
19	Minha visão pessoal sobre esta instituição é diferente daquela que eu expresso publicamente.						
20	Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.						
21	Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.						
22	Na situação atual, ficar com minha instituição é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.						
23	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.						
24	Farei sempre o possível em meu trabalho para manter neste emprego.						
25	Se eu decidisse deixar minha instituição agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.						
26	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta instituição.						
27	Uma das conseqüências negativas de deixar esta instituição seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.						
28	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.						

Fonte: Siqueira (2008, p 80 e 81).

Novaes, Carlos Rodrigues

N935c

Comprometimento organizacional: estudo com servidores do serviço especializado em Engenharia De Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Prefeitura Municipal de Nova Lima/Carlos Rodrigues Novaes – Belo Horizonte: FNH, 2014.
97 f.; il.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração

1. Comprometimento organizacional. 2. Administração pública.
3. Medicina do trabalho. 4. Segurança do trabalho. I. Pereira,
Luciano Zille. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-
graduação em Administração. III. Título

CDD: 306.361

Normalização e catalogação: Vanuza Bastos Rodrigues - CRB6:1.172