



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

GUILHERME AZEVEDO FERREIRA

**DESCRIÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
NO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA: Análise da
Secretaria-Executiva**

Brasília – DF

2011

GUILHERME AZEVEDO FERREIRA

**DESCRIÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
NO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA: Análise da
Secretaria-Executiva**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutora, Tatiane
Paschoal

Brasília – DF

2011

Ferreira, Guilherme Azevedo.

Descrição do Comprometimento Organizacional no Ministério da Ciência e Tecnologia: Análise da secretaria-executiva/ Guilherme Azevedo Ferreira. – Brasília, 2011.

43 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2011.

Orientador: Doutora. Tatiane Paschoal, Departamento de Administração.

1. Comprometimento Organizacional. 2. Serviço Público. 3. Poder Executivo. I. Título.

GUILHERME AZEVEDO FERREIRA

**DESCRIÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
NO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA: Análise da
Secretaria-Executiva**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

Guilherme Azevedo Ferreira

Doutora, Tatiane Paschoal
Professor-Orientador

Doutor, João Batista,
Professor-Examinador

Brasília, 04 de julho de 2011

Dedico este trabalho aos meus pais, José Alves e Conceição, pelo amor que nunca me negaram e o incentivo constante à aprendizagem.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me conceder cada dia de vida e estar sempre ao meu lado.

À minha esposa, Estéfane, pelo incentivo, dedicação, companheirismo e, acima de tudo, pelo amor demonstrado durante esta jornada.

À professora Dra. Tatiane Paschoal por me orientar e contribuir com bastante conhecimento para conclusão deste trabalho.

Aos colegas de trabalho, por participarem como sujeitos da presente pesquisa.

RESUMO

O objetivo desta monografia foi descrever o comprometimento organizacional dos colaboradores da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia e verificar se há relações entre o vínculo empregatício desses trabalhadores e o seu comprometimento. Foram considerados três tipos de comprometimento com a organização: afetivo, instrumental e normativo. Desta forma, foi realizada uma pesquisa de caráter descritivo, do tipo quantitativa, por meio de um questionário baseado no modelo de Meyer e Allen (1991). Os três tipos de comprometimentos foram comparados com os vínculos empregatícios de servidores, terceirizados e comissionados do Ministério. Participaram da pesquisa 93 funcionários. As respostas foram estudadas de forma agregada e analisada por meio de cálculos estatísticos descritivos, como média, desvio padrão e análise de variância. De acordo com os dados obtidos, constatou-se que o vínculo funcional não afeta significativamente as bases do comprometimento. Os resultados mostraram comprometimento mediano quanto às bases afetiva, instrumental e normativa. Os resultados contribuem para a realização de um diagnóstico na organização abordada. Podem incentivar os gestores organizacionais a discutir práticas e ações que favoreçam o vínculo e identificação do trabalhador com a organização.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Serviço Público. Poder Executivo.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Distribuição de acordo com o sexo dos participantes.....	29
Gráfico 2 – Distribuição de acordo com a idade dos participantes.....	29
Gráfico 3 – Distribuição de acordo com a escolaridade dos participantes	30
Gráfico 4 - Distribuição de acordo com o Estado Civil	30
Gráfico 5 - Tempo de Serviço no MCT.....	31
Gráfico 6 - Distribuição dos sujeitos de acordo com o vínculo funcional.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados da análise das bases de comprometimento	32
Tabela 2 - Resultados da análise descritiva da variável sexo	33
Tabela 3 - Resultados da análise descritiva da variável idade	34
Tabela 4 - Resultados da análise descritiva da variável escolaridade	34
Tabela 5 - Resultados da análise descritiva da variável tempo de serviço	35
Tabela 6 - Resultados da análise descritiva da variável funcional	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos

MCT – Ministério da Ciência e Tecnologia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Formulação do problema.....	12
1.2	Objetivo Geral.....	13
1.3	Objetivos Específicos	13
1.4	Justificativa	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1.	Conceitos de Comprometimento Organizacional	15
2.1.1.	Enfoque afetivo.....	17
2.1.2.	Enfoque instrumental.....	18
2.1.3.	Enfoque normativo	19
2.2.	Vínculos Profissionais no MCT	20
2.2.1.	Vínculo Estatutário	20
2.2.2.	Terceirização	21
2.2.3.	Cargos Comissionados.....	22
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	23
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	23
3.2	Caracterização da organização	23
3.2.1	Estrutura da Secretaria-Executiva	24
3.3	População e amostra.....	26
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	27
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	28
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
4.1	Dados sócio-demográficos e laborais.....	29
4.2	Percepção dos trabalhadores em relação às bases do comprometimento organizacional.	32
4.2.1	Relação entre comprometimento e sexo dos respondentes.....	33
4.2.2	Relação entre comprometimento e idade dos respondentes.....	34
4.2.3	Relação entre comprometimento e escolaridade dos respondentes	34
4.2.4	Relação entre comprometimento e tempo de serviço dos respondentes	35
4.2.5	Relação entre comprometimento e vínculo funcional dos respondentes.....	36
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	37
	REFERÊNCIAS.....	39
	APÊNDICE	42
	Apêndice A – Questionário.....	42

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de negócios atual é caracterizado pelo seu dinamismo e grande concorrência de mercado, o que força a uma necessidade constante de atualização intelectual para manter a competitividade de qualquer empresa. O trabalho envolve cada vez mais elementos (experiências) afetivos, intelectuais e emotivos, resultando na necessidade de um maior comprometimento entre as partes envolvidas no sistema organizacional (CLOSS; ANTUNES, 2005).

Medeiros *et al* (2003) aborda que as mudanças na sociedade decorrentes da globalização já começaram a ser percebidas, principalmente a fragilidade dos indivíduos frente às novas exigências das organizações. É indicado que gestores busquem o desenvolvimento de novas tecnologias e melhoria nos processos para alcançar melhores resultados quanto à produtividade e qualidade dos serviços prestados. No entanto, tais aspectos não garantem o sucesso sustentável da empresa. As organizações dependem do principal componente de vantagem competitiva: a relação indivíduo/organização. O fator humano é, então, decisivo para que o bom resultado ocorra, pois é nele que reside a consciência, a cultura, a motivação e a determinação para o cumprimento das tarefas. (VASCONCELOS, 1993).

Admitindo os colaboradores como componente chave para o sucesso, a área de Gestão de Pessoas passou a ser fundamental em qualquer organização, com o intuito de compreender melhor o indivíduo no ambiente de trabalho e os fatores que exercem influência no mesmo. Segundo Pfeffer e Veiga (1999) a década de 80 mostrou o ressurgimento da gestão de recursos humanos como elemento propulsor do desempenho empresarial, mostrando uma forte conexão entre a forma como as empresas gerenciam seu pessoal com os resultados econômicos alcançados, e que ganhos na ordem de 40 por cento podem ser obtidos através da aplicação de práticas de gerenciamento de performance.

Considerando a evolução da área de gestão de pessoas, o estudo sobre o comprometimento ganhou enorme espaço na academia superando os estudos de satisfação no trabalho, por ser, conforme Bastos (1993), preditor de vários produtos

humanos no contexto de trabalho, como rotatividade, absenteísmo e qualidade do desempenho.

Para Meyer e Allen (1991), o comprometimento organizacional pode englobar componentes afetivo, instrumental e normativo. Para esses autores é conceito comum que comprometimento organizacional é um estado psicológico caracterizador do relacionamento dos empregados com a organização e que tem implicações para a decisão desses empregados de permanecer ou não membros dessa organização.

Considerando a importância do tema, os estudos sobre comprometimento ganharam grande espaço no setor público, assinalam Medeiros e Enders (1998). Assim, este trabalho tem como alvo o estudo do comprometimento em um órgão público federal.

1.1 Formulação do problema

O setor público atende a uma população exigente quanto a excelência na prestação dos serviços. Diversos autores, a exemplo do Campos *et al* (2009), alertam que os estudos para compreender esse setor são de suma importância, considerando que ele influencia o desenvolvimento social, econômico e político. Considerando essa significativa importância, Medeiros e Enders (1998) verificaram que a maioria dos estudos brasileiros realizados sobre comprometimento se concentra em empresas públicas. Para os órgãos públicos cumprirem com suas missões e visões é necessário que seus colaboradores estejam preparados e comprometidos em atender as crescentes demandas da sociedade.

Walton (1985 apud CAMPOS *et al*, 2009), aponta que o funcionário comprometido contribui para aumentar a qualidade dentro das organizações, diminui os custos, reduz a rotatividade e o absenteísmo, refletindo na eficácia e eficiência individual e organizacional. Analisando os estudos de Campos *et al* (2009) e Silva (2007), verifica-se que baixo comprometimento é diretamente proporcional a baixa qualidade de trabalho, grandes níveis de rotatividade e absenteísmo e estagnação na carreira.

O presente estudo buscou identificar os tipos de comprometimento dos colaboradores da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia – MCT

e também buscou explorar se existem relações existentes entre vínculos funcionais e comprometimento.

A pesquisa pretende responder à seguinte problemática: Qual o tipo de comprometimento organizacional predominante nos colaboradores da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia? Há relações entre o vínculo empregatício desses colaboradores e seu comprometimento?

1.2 Objetivo Geral

- Descrever o comprometimento organizacional dos colaboradores da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia.

1.3 Objetivos Específicos

- Descrever o regime trabalhista e as características funcionais de servidores, comissionados e terceirizados da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia.
- Descrever o nível de comprometimento afetivo, instrumental e normativo dos trabalhadores da Secretaria-Executiva com o Ministério da Ciência e Tecnologia.
- Comparar o comprometimento organizacional de servidores, comissionados e terceirizados da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia.

1.4 Justificativa

Os estudos sobre comprometimento são importantes, a fim de auxiliar na compreensão dos colaboradores e entender se é possível relacioná-lo com o empenho no trabalho. Como auxílio na gestão do pessoal e, conseqüentemente, a obtenção de sucesso nas atividades, o conceito de comprometimento organizacional deve ser bem entendido pelas empresas, principalmente no setor público. De acordo

com Freitas *et al* (2003) o servidor público é visto com pouco comprometimento em suas obrigações no trabalho. Deve-se atentar que no setor público há fatores que podem desmotivar como a inexistência de participação nos lucros e muitas vezes uma carreira estagnada.

O Estado é responsável por garantir a segurança, a justiça e o bem-estar econômico e social, portanto os estudos no setor público são de fundamental importância. Campos *et al* (2009) defende os estudos de comprometimento das pessoas na empresa pública para que possam ser desenvolvidas práticas de recursos humanos que retenham os colaboradores na organização, garantindo uma melhor eficiência e produtividade da organização, bem como relevem as aspirações, desejos e necessidades dos indivíduos e consequentemente melhora dos serviços prestados a população. Bastos (1993) já citava a maior preocupação das empresas em atrair e manter profissionais mais competentes. Medeiros *et al* (2003) também aborda a importância do comprometimento na busca pela retenção de pessoas qualificadas e propensas a se comprometer com as organizações, aborda ainda que as empresas buscam cada vez mais, nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, colaboradores comprometidos e com desempenho superior.

O Ministério da Ciência e Tecnologia é de suma importância para o país, uma vez que fomenta a difusão da ciência, tecnologia e inovação, o que promove, com autonomia, o desenvolvimento social e econômico do país. É importante destacar que a Secretária-Executiva auxilia diretamente o ministro na definição de diretrizes e políticas bem como supervisiona e coordena as atividades das demais secretarias e coordenações do Ministério, sendo, portanto, uma unidade estratégica para o cumprimento das metas e objetivos do órgão.

Essa pesquisa pode contribuir, primeiramente, para realização de um diagnóstico na organização abordada no presente estudo. Pode incentivar os gestores organizacionais a discutir práticas e ações que favoreçam o vínculo e identificação do trabalhador com a organização. Além disso, pode contribuir para o campo científico do tema em questão na medida em que buscará identificar se existem relações entre vínculo empregatício e comprometimento organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo aborda uma revisão bibliográfica do tema estudado. Primeiramente discorre sobre os conceitos básicos a respeito do comprometimento organizacional. Em seguida apresenta os três principais enfoques de comprometimentos (afetivo, instrumental e normativo).

Ao final, são abordadas as características dos vínculos de trabalho predominante no setor público, discorrendo sobre as características dos servidores públicos concursados, os terceirizados e os que exercem funções comissionadas.

2.1. Conceitos de Comprometimento Organizacional

Com as organizações envolvidas pela competitividade do mercado, o comprometimento organizacional passa a ter relevante importância por auxiliar o crescimento da produção e qualidade dos serviços prestados pelos empregados. O tema possui grande número de pesquisas na área de comportamento organizacional por prognosticar diferentes comportamentos, como absenteísmo, rotatividade de pessoal e intenção de deixar a organização (PILATI, 2003).

O campo do comprometimento organizacional apresenta seus estudos baseados principalmente pelos trabalhos desenvolvidos por Mowday, Porter e Steers (1979) e, no Brasil, por Bastos (1991). Conforme Medeiros *et al* (2003), nos anos 90 existiam poucos trabalhos sobre comprometimento organizacional no Brasil. Hoje a situação é diferente, pois existem várias pesquisas na área.

Bandeira, Marques e Veiga (2000) entendem o comprometimento organizacional como um vínculo entre o indivíduo e a organização. Para Mowday (1982 apud SILVA, 2007) esse vínculo incita o indivíduo a dar algo de si, refletindo um sentimento de pertencer ao grupo, com o propósito de identificar-se com seus objetivos e valores. Bastos (1997) entende o comprometimento organizacional como um compromisso, envolvimento, lealdade, algo que une a pessoa à empresa, é um tipo de envolvimento que pode conduzir as ações do indivíduo. De acordo com

Naves e Coleta (2003, p. 206), o comprometimento organizacional pode ser entendido como “o envolvimento com a organização que incita a realizar um esforço considerável em prol da empresa, sendo esse afetado pela natureza do vínculo: afetiva, instrumental ou normativa”.

Bastos (1993) sintetizou as principais abordagens de comprometimento organizacional, mostrando a diversidade de definições com origens em distintas fontes teóricas: a Sociologia, as Teorias Organizacionais e a Psicologia Social. Após o exame dessas abordagens identificou-se cinco enfoques ou bases do comprometimento: afetivo, instrumental, sociológico, normativo e comportamental.

Meyer e Allen (1991) mencionam que a edificação do conceito de comprometimento é complexa. Vários teóricos e pesquisadores o têm conceituado de diferentes formas, sendo, portanto, difícil resumir os resultados das pesquisas efetuadas. Em uma investigação feita por Mowday *et al* (1982), verificou-se que vários pesquisadores conferem seus próprios significados para o conceito de comprometimento, justificando ainda mais a dificuldade de entendimento do construto.

Basicamente, pode-se afirmar que predominam três enfoques conceituais no estudo do comprometimento organizacional: o afetivo, o instrumental e o normativo. Meyer e Allen (1991) afirmam que é esperado que os empregados apresentem essas três formas de comprometimento em graus diferentes. Neste estudo, as três bases do comprometimento foram consideradas.

Mowday, Porter e Steers (1982) apontam quatro conjuntos de variáveis que influenciam o comprometimento: características pessoais, características do trabalho, experiências do trabalho e estados do papel. Porém as correlações entre comprometimento e as características pessoais tendem a ser reduzidas. Verificando, portanto, maior comprometimento nas associações com a maior idade, maior tempo na organização, maior nível ocupacional e maior remuneração (BASTOS, 1993). A seguir, são apresentados os três principais tipos de comprometimento.

2.1.1. Enfoque afetivo

O enfoque afetivo dominou por mais tempo a literatura sobre comprometimento organizacional onde empregados com esse vínculo permanecem na organização porque desejam (MEDEIROS; ENDERS, 1998). A natureza afetiva enfatiza que o processo de identificação do indivíduo está diretamente relacionado com os objetivos e valores da organização (BASTOS, 1993). Mowday, Porter e Steers, conforme mencionado por Bastos (1993) e, posteriormente por Borges-Andrade e Flauzino (2008), entendem a natureza afetiva do comprometimento a partir de três elementos:

- Forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização;
- O desejo de permanecer;
- O desejo de se esforçar em prol da organização.

Apontam ainda que nesse tipo de comprometimento o indivíduo “deseja dar algo de si próprio para contribuir com o bem-estar da organização” (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982, p. 27), e se mantém como membro de modo a facilitar a consecução desses objetivos.

As características pessoais, as características do trabalho, as experiências no trabalho e o que é esperado do indivíduo são as variáveis utilizadas para explicar o comprometimento, ou seja, a junção dessas características justifica o caráter afetivo com a organização (BORGES-ANDRADE; FLAUZINO, 2008). Partindo da suposição de que o sujeito deseja dar algo de si para a organização, Bandeira, Marques e Veiga (2000) afirmam que o indivíduo assume uma postura ativa, ou seja, representa um vínculo muito mais forte com a organização, considerando que a dimensão afetiva se sustenta nos sentimentos do empregado e assimilação de valores da organização.

Os estudos de Brandão e Bastos (1993) apontam que o componente afetivo do funcionário público está bastante presente e foi revelado pelo desejo de permanecer na organização e de contribuir para que esta supere suas dificuldades. Rowe e Bastos (2007 apud CAMPOS *et al*, 2009) afirmam que um dos motivos para um forte vínculo afetivo em instituições públicas é a estabilidade assegurada pela relação empregatícia.

2.1.2. Enfoque instrumental

O enfoque instrumental, conforme Bastos (2003), teve origem nos estudos de Becker (1960), em que o comprometimento é resumido às recompensas e custos associados com a condição de integrante da organização ou custos associados a sua saída. Para Medeiros *et al* (2003) pode ser assumido como trocas laterais, ou seja, trocas estabelecidas com a organização. Para Naves e Coleta (2003) enquanto o empregado perceber benefícios na empresa irá optar em permanecer, assim que perceber algum déficit quanto aos retornos recebidos, poderá abandonar a empresa.

Meyer e Allen (1991) mencionam que os indivíduos se comprometem não por terem uma ligação afetiva com o objetivo de seu comprometimento, mas porque os custos associados com um comportamento diferente são muito altos. Os autores argumentam que o comprometimento instrumental se desenvolve em função de vários investimentos feitos pelo empregado em alternativas baseadas em custos, que este empregado acredita que exista. Corroborando Borges-Andrade e Flauzino (2008) argumentam que o empregado se mantém na empresa porque avalia que os custos associados à sua saída serão mais altos que os seus benefícios, logo irá permanecer na organização porque necessita permanecer.

O enfoque instrumental foi operacionalizado por Ritzer e Trice (1969) e por Alluto, Hrebiniak e Alonso (1973) que sugeriram escalas de mensuração que avaliam a probabilidade do trabalhador deixar a organização caso recebesse melhores propostas, como, por exemplo, melhores salários, mais status e mais liberdade (BASTOS, 2003). Hrebiniak e Alonso (1973) definem comprometimento como um fenômeno estrutural, que ocorre como resultado das transações indivíduos/organização e das mudanças nos benefícios adquiridos e investimentos realizados pelo indivíduo em seu trabalho (*side bets*) (MEDEIROS ET AL, 2003).

Moraes *et al* (1997) realizou estudos em instituições públicas e foi verificado que o ambiente de trabalho e a política salarial são elementos que influenciam o comprometimento instrumental dos servidores públicos. Nas análises de Cohen e Lowenberg (1990 apud BASTOS, 1993) as variáveis como idade, sexo, tempo de serviço, estado civil, número de filhos, nível de habilidade, percepção de alternativas

de trabalho e sistema de pagamento têm baixas correlações com comprometimento instrumental.

2.1.3. Enfoque normativo

A pesquisa normativa está ancorada nos trabalhos de Wiener (1982) e Wiener e Vardi (1990). Nessa corrente o comprometimento é visto como o conjunto de pressões normativas, internalizadas para que o indivíduo se comporte de acordo com os objetivos, metas e interesses da organização (NAVES; COLETA, 2003).

Bastos (1993) destaca que nesse enfoque o indivíduo internaliza padrões de comportamento que destacam-se mais ou menos de acordo com as características pessoais: a preocupação, o sacrifício e a persistência. Acrescenta que o compartilhamento de valores e normas gera o comprometimento e também é associado às crenças instrumentais (relativas às conseqüências prováveis de um determinado desempenho); explica as intenções comportamentais. Essas são antecedentes dos comportamentos, sobre os quais atua o sistema de recompensas da organização. O autor assegura que esse comportamento é justificado não pela possibilidade de se obter benefícios pessoais, mas sim pelo fato de o indivíduo acreditar que esse comportamento é certo e moral.

As pressões normativas fazem com que o indivíduo se comporte segundo padrões internalizados (BASTOS, 1994). Medeiros *et al* (2003) explicam que as pressões normativas são geralmente provenientes da cultura da empresa, que impõe a ação e o comportamento na organização. Corroborando, Bandeira *et al* (2000) destacam que essa adesão normativa depende dos valores e normas compartilhadas e do que os membros acreditam ser a conduta ética e moral. A Pesquisa de Bandeira (1999 apud SILVA, 2007) conclui que o comportamento organizacional na dimensão normativa é influenciada também pela Gestão de Recursos Humanos.

O estudo aqui proposto descreveu os três tipos de comprometimento dos profissionais do MCT, buscando identificar qual base ou enfoque é predominante: afetiva, instrumental ou normativa.

Além disso, avaliou se existem associações entre vínculo empregatício e comprometimento. A seguir, serão detalhadas as características dos três vínculos encontrados no MCT.

2.2. Vínculos Profissionais no MCT

Predominam entre os profissionais do Ministério da Ciência e Tecnologia três diferentes tipos de regime trabalhista: os servidores e os comissionados, regidos pela Lei 8.112/90, e os terceirizados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

2.2.1. Vínculo Estatutário

Antes da Constituição Federal de 1988, a Administração Pública adotava a CLT para regular as relações trabalhistas. A partir de então a Constituição estabeleceu para a Administração Pública o Regime Jurídico Único, extinguindo a possibilidade de ingresso em outro regime jurídico, que não fosse o estatutário.

Nos artigos 37 a 41 da Constituição Federal em vigor, que tratam da Administração Pública, é denominado servidor público civil o que exerce cargo, função ou emprego público não militar (BRASIL, 1988). Logo, as pessoas físicas que prestem serviços ao Estado e às entidades da Administração são denominados servidores públicos. O servidor público é regido pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (PR, 1990).

Conforme o artigo 10 da Lei 8.112/90 “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos”, ou seja, o servidor deverá ser habilitado em concurso público e adquirirá estabilidade no serviço público assim que completar o estágio probatório. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa (PR, 1990).

Segundo Chanlat (2002) a estabilidade é condição necessária para a manutenção da neutralidade e da independência do trabalhador. A estabilidade é o grande fator de diferenciação atual entre o serviço público e o serviço privado e dessa forma torna-se o grande atrativo dos indivíduos que optam pela carreira pública.

Em um estudo sobre a burocracia estatal de cinco países (México, Brasil, EUA, Japão e França), Schneider (1995 apud BORGES, 2000) sugere que a estrutura da carreira burocrática tem um papel importante na própria formação das preferências dos servidores públicos. O autor afirma que os servidores públicos estão em primeiro lugar interessados em suas carreiras e não necessariamente em ganhos de curto prazo. Carreiras baseadas no mérito e na estabilidade no emprego tornam os servidores públicos avessos ao risco representado pela corrupção e favorecem a formação de preferências independente de influências externas.

2.2.2. Terceirização

O processo de terceirização deixa para as empresas especializadas a realização das atividades consideradas acessórias, permitindo que a administração concentre suas energias nas atividades essenciais (POLONIO, 2000).

No processo de terceirização são visados a eficiência e a eficácia, além da economia de tributos. Porém nos contratos terceirizados a empresa perde uma importante ferramenta de poder: o vínculo empregatício (POLONIO, 2000).

Os terceirizados são definidos como “os contratados por intermédio de agências de mão-de-obra temporária. Essas pessoas são empregadas da agência e não da empresa que contrata seus serviços” (MILKOVICH; BORDREAU, 2000, p. 169).

O serviço terceirizado passou a ser praticado no serviço público brasileiro na década de 90 com a aprovação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, em 1995, no governo do Presidente da República Fernando Henrique Cardoso (VIEIRA, 2006). A administração pública pode contratar serviços terceirizados amparadas pelas Leis 8.666/93 e 8.883/94.

A relação contratual trabalhista terceirizada está estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Isso sujeita o trabalhador a uma subordinação hierárquica

que permite a empresa remanejar sua mão-de-obra à medida que a qualidade e eficiência não estiverem mais atendendo aos interesses da organização, ou seja, os trabalhadores não possuem estabilidade, não tem acesso aos benefícios dos servidores públicos e sofrem ameaças da perda de emprego a qualquer momento.

2.2.3. Cargos Comissionados

Uma modalidade de ocupação no serviço público são os cargos comissionados. A Constituição Federal traz como ressalva a investidura em cargo ou emprego público através de nomeações para cargo em comissão, que é de livre nomeação e exoneração na forma prevista em lei (BRASIL, 1988).

Art. 19. § 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração

Art. 35. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á:

I - a juízo da autoridade competente

II - a pedido do próprio servidor (PR, 1990)

O provimento em cargo em comissão dá-se independentemente de aprovação em concurso público, destinado somente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, caracterizando-se pela transitoriedade da investidura. A função é composta por um acréscimo salarial.

Nessa natureza de trabalho há uma subordinação hierárquica que permite o superior analisar se o trabalhador deve ou não permanecer no cargo, ou seja, não há estabilidade, já que a exoneração dar-se-á a juízo da autoridade competente (PR, 1990).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

No presente segmento serão detalhadas as características da organização objeto de estudo, o tipo de pesquisa, a população e a amostra estudada, o instrumento e o procedimento de coleta de dados e as técnicas de análise das informações.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Conforme explicado por Silva e Menezes (2001), podemos classificar esta pesquisa como quantitativa quanto à forma de abordagem do problema, pois requer o uso de técnicas estatísticas. O objetivo desta pesquisa é de caráter descritivo, pois visa descrever os tipos de comprometimentos dos colaboradores da Secretaria-Executiva do Ministério e comparar com suas características. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário) e assume a forma de levantamento de dados, coletando informações das pessoas acerca de suas percepções (GIL, 1991 apud SILVA; MENEZES, 2001).

3.2 Caracterização da organização

A organização estudada foi o Ministério da Ciência e Tecnologia. O MCT foi criado pelo Decreto 91.146, em 15 de março de 1985. Como órgão da administração direta, o MCT tem como competências os seguintes assuntos: política nacional de pesquisa científica, tecnológica e inovação; planejamento, coordenação, supervisão e controle das atividades da ciência e tecnologia; política de desenvolvimento de informática e automação; política nacional de biossegurança; política espacial; política nuclear e controle da exportação de bens e serviços sensíveis (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2011).

Com a incorporação das duas mais importantes agências de fomento do País – a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e suas unidades de pesquisa – o

Ministério da Ciência e Tecnologia passou a coordenar o trabalho de execução dos programas e ações que consolidam a Política Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação. O objetivo dessa política é transformar o setor em componente estratégico do desenvolvimento econômico e social do Brasil, contribuindo para que seus benefícios sejam distribuídos de forma justa a toda a sociedade (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2011).

Além das agências de fomento, compõem o sistema MCT o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE); a Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN); a Agência Espacial Brasileira (AEB); 19 unidades de pesquisa científica, tecnológica e de inovação; e quatro empresas estatais: Indústrias Nucleares Brasileiras (INB); Nuclebrás Equipamentos Pesados (Nuclep); Alcântara Cyclone Space (ACS) e Centro de Excelência em Tecnologia Eletrônica Avançada (Ceitec).

Por meio desse conjunto de instituições, o MCT exerce suas funções estratégicas, desenvolvendo pesquisas e estudos que se traduzem em geração de conhecimento e de novas tecnologias, bem como a criação de produtos, processos, gestão e patentes nacionais.

Também é atribuição do MCT coordenar a execução dos programas e ações, que consolidam a Política Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação, e liderar um conjunto de instituições de fomento e execução de pesquisa. O MCT desenvolve pesquisas e estudos que se traduzem em geração de conhecimento, novas tecnologias e na criação de produtos, processos, gestão e patentes nacionais (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2011).

A presente pesquisa irá abordar somente a Secretaria-Executiva do Ministério, portanto a seguir serão apresentadas as características da Secretaria-Executiva e suas unidades. Também é apresentado seu escopo de atuação dentro Ministério.

3.2.1 Estrutura da Secretaria-Executiva

Para exercer seu papel ativo no desenvolvimento nacional e executar sua missão institucional, o MCT tem quatro secretarias temáticas, subordinadas à Secretaria

Executiva. Juntas, são responsáveis pela gestão e execução dos principais programas e ações do Ministério.

- Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED)

Compete a esta secretaria, entre outras funções, gerenciar políticas e programas visando ao desenvolvimento científico, tecnológico e da inovação em áreas de interesse estratégico para o levantamento e aproveitamento sustentável do patrimônio nacional; e nas áreas de ciências exatas.

- Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social (SECIS)

Tem como objetivo fazer a articulação com outros órgãos públicos de políticas que viabilizem o desenvolvimento econômico, social e regional, especialmente da Amazônia e do Nordeste, e a difusão de conhecimentos e tecnologias apropriadas em comunidades carentes no meio rural e urbano.

- Secretaria de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (SETEC)

Acompanha a Política Nacional de Desenvolvimento Tecnológico, dando especial atenção às ações e programas voltados para a capacitação tecnológica da empresa brasileira; e coordena estudos que subsidiem a formulação de políticas de estímulo visando à competitividade do setor empresarial brasileiro.

- Secretaria de Política de Informática (SEPIN)

Compete à SEPIN, entre outras atribuições, propor e implementar ações de políticas públicas e projetos nacionais e internacionais para o setor de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), coordenando e acompanhando as medidas necessárias à execução da Política Nacional de Informática e Automação e o desenvolvimento do setor de Software.

A Secretária-Executiva é um órgão de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado, suas atribuições são:

I - assistir ao Ministro de Estado na supervisão e coordenação das atividades das Secretarias integrantes da estrutura do Ministério e das entidades a ele vinculadas;

II - supervisionar e coordenar as atividades relacionadas com os Sistemas Federais de Planejamento e de Orçamento, de Organização e Modernização Administrativa, de Administração dos Recursos de Informação e Informática, de Recursos Humanos, de

Serviços Gerais, de Documentação e Arquivos, de Administração Financeira e de Contabilidade, no âmbito do Ministério;

III - auxiliar o Ministro de Estado na definição das diretrizes e na implementação das ações da área de competência do Ministério;

IV - supervisionar e coordenar a elaboração das diretrizes, normas, planos e orçamentos relativos a planos anuais e plurianuais;

V - coordenar os trabalhos relacionados a avaliação de programas e projetos, levantamentos dos dispêndios dos recursos vinculados as áreas de competência do Ministério;

VI - supervisionar e coordenar as ações do Ministério e das unidades de pesquisa e entidades vinculadas, voltadas à captação de recursos para o financiamento de programas e projetos de desenvolvimento científico e tecnológico;

VII - identificar e mobilizar novas fontes de recursos para financiamento de programas de desenvolvimento científico e tecnológico e de formação de recursos humanos, destinados à criação de novos conhecimentos ou que atendam às necessidades específicas de setores de importância estratégica nacional ou regional;

VIII - supervisionar e coordenar o acompanhamento das realizações de programas e projetos de pesquisa científica e tecnológica das unidades de pesquisa;

IX - avaliar os contratos de gestão firmados entre o Ministério e as entidades qualificadas como organizações sociais; e

X - executar outras competências que lhe forem cometidas, no seu campo de atuação (REGIMENTO INTERNO DA SECRETARIA-EXECUTIVA, 2006, p.3).

3.3 População e amostra

A pesquisa pretendeu englobar todo quadro de pessoal da Secretaria-Executiva do MCT. Conforme informações apresentadas pela Coordenação Geral de Recursos Humanos, em maio de 2011, o MCT possui 342 colaboradores ativos, sendo:

- 162 Servidores (Lei 8.112/90)
- 99 Terceirizados (CLT)
- 81 Comissionados

Assim a população desta pesquisa corresponde ao total de 342 profissionais. Porém optou-se por uma amostra em razão do acesso aos trabalhadores. De acordo com Malhotra (2006 apud SILVA, 2007), amostra é um subgrupo de uma população selecionada para a participação em um estudo. A idéia da amostragem é que com

alguns elementos da população pode-se tirar conclusão sobre toda a população (COOPER; SCHINDLER, 2003 apud SILVA, 2007).

Devido à acessibilidade, a amostra do estudo foi caracterizada como não probabilística (SILVA; MENEZES, 2001) e foi composta pelos profissionais disponíveis na semana de aplicação do questionário. Foram aplicados 120 questionários, dos quais 95 foram respondidos e dois foram descartados por estarem incompletos. Portanto, a amostra estudada corresponde a 93 profissionais, ou 27,19% da população.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Antes do questionário, havia uma apresentação ao participante com uma breve explicação sobre a pesquisa, esclarecendo a finalidade e os objetivos do questionário. Ressaltava-se que a participação é voluntária e as informações obtidas são sigilosas. Foi apresentado também o contato do pesquisador e agradece a participação.

O Instrumento de pesquisa para levantamento de dados foi composto por um questionário baseado no modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991), contemplando questões fechadas de escalonamento tipo Likert.

O questionário é composto de duas partes. Na primeira parte do instrumento havia o questionário para mensurar o comprometimento: afetivo, normativo ou instrumental. É composto por 18 questões, sendo as seis primeiras para a base afetiva, as seis seguintes para a base instrumental e as seis últimas para a base normativa. O respondente deve avaliar os itens de acordo com uma escala de resposta que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Na segunda e última parte do questionário, constavam algumas questões sobre dados demográficos e laborais, com o objetivo de caracterizar os participantes da pesquisa (vínculo de trabalho, sexo, idade, etc.). O questionário encontra-se no Apêndice.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os questionários foram entregues pessoalmente aos colaboradores dos diversos departamentos da Secretaria-Executiva do Ministério durante o expediente. O pesquisador mencionou a finalidade do questionário e o sigilo das informações. Após a apresentação, o participante dirigiu-se ao preenchimento do questionário, o pesquisador pessoalmente recolheu os questionários respondidos.

Os dados obtidos foram tabulados e posteriormente conduzidas análises estatísticas descritivas e análise de variância. A análise estatística foi realizada por meio do aplicativo *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 16.0. Através desse *software*, foi calculada a média aritmética de cada base de comprometimento. Também foram calculadas frequências, percentuais, desvios padrão e elaborados gráficos das variáveis demográficas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa seção são descritos e discutidos os dados obtidos pela pesquisa através do questionário, retratando a percepção dos profissionais em relação às diferentes bases do comprometimento.

4.1 Dados sócio-demográficos e laborais

Como relatado anteriormente, a amostra foi composta por 93 profissionais do MCT. A maior parte era constituída de pessoas do sexo feminino, 61,3% contra 38,7% do sexo masculino. O gráfico abaixo demonstra melhor esta distribuição.

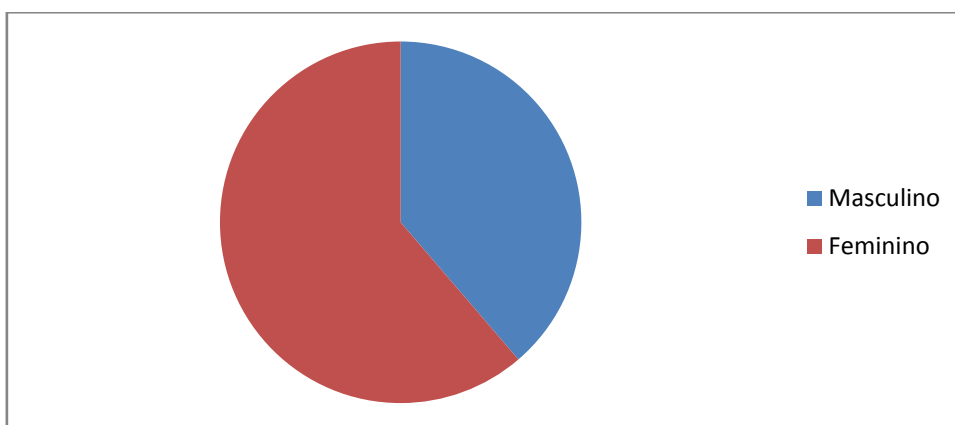


Gráfico 1 - Distribuição de acordo com o sexo dos participantes

Em relação a idade, conforme Gráfico 2, o maior percentual encontra-se na faixa de idade de 31 a 40 anos.

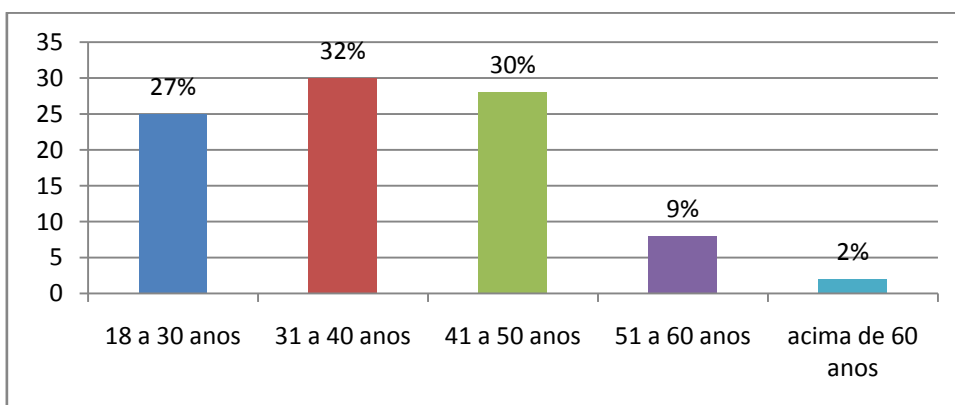


Gráfico 2 – Distribuição de acordo com a idade dos participantes

Observou-se que, em relação a escolaridade, a maioria possui curso superior, conforme pode ser visto no Gráfico 3.

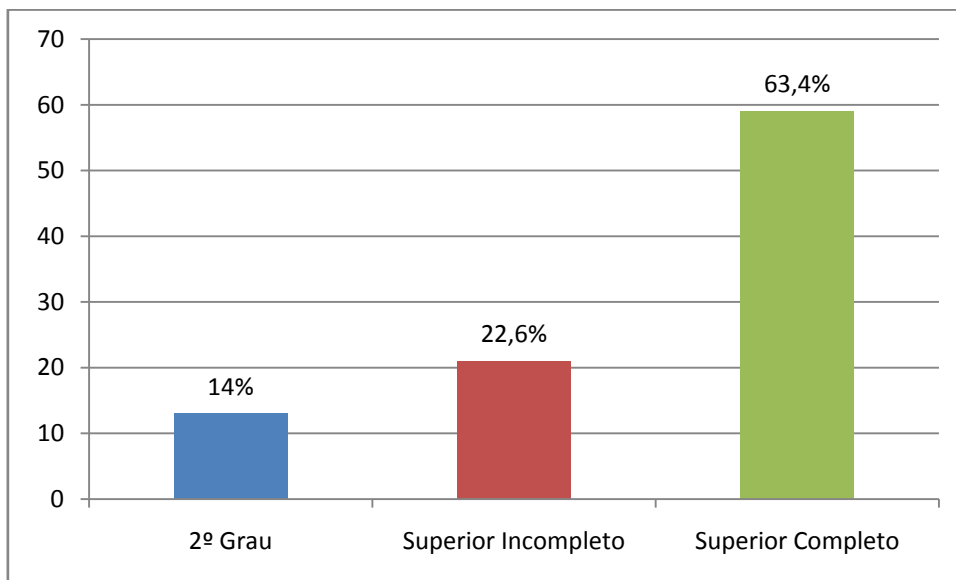


Gráfico 3 – Distribuição de acordo com a escolaridade dos participantes

A maioria dos participantes são casados, seguido pelos solteiros. O gráfico 4 mostra os percentuais encontrados.

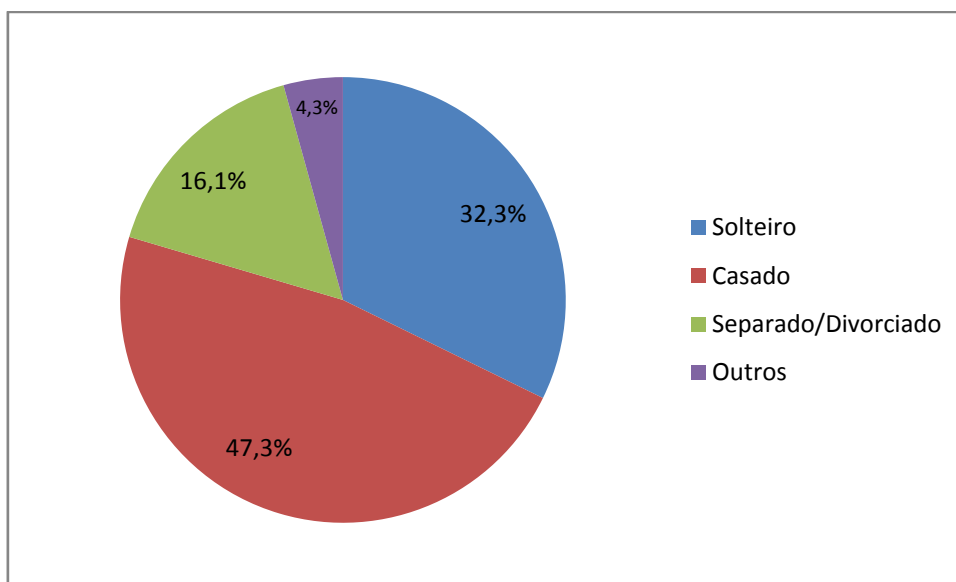


Gráfico 4 - Distribuição de acordo com o Estado Civil

Mais da metade dos participantes possui até 5 anos de serviço no MCT. Tal achado pode ser explicado devido a grande rotatividade de trabalhadores terceirizados e devido a convocação de servidores estatutários mediante aprovação em concurso público, seleção esta realizada em 2008 pelo Edital nº 1, de 28 de agosto de 2008,

publicado no Diário Oficial da União subsequente, na qual ingressaram 160 servidores de carreira, não só na Secretaria-Executiva, mas em todo o Ministério da Ciência e Tecnologia. Abaixo podem ser observadas as frequências encontradas.

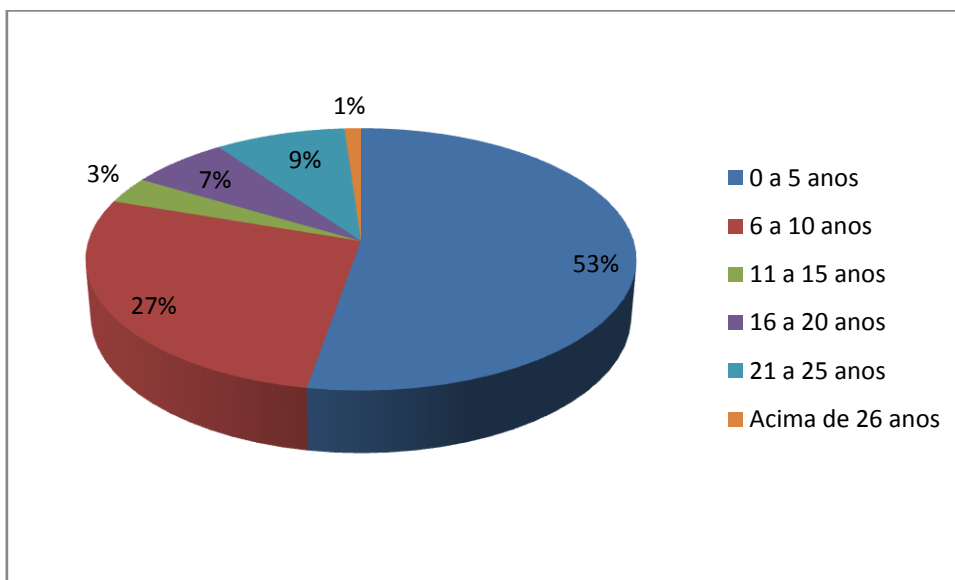


Gráfico 5 - Tempo de Serviço no MCT

Mais da metade dos respondentes (52%) são servidores de carreira, o que é claramente justificado por estes serem a base da organização. Em seguida, com 32% de representatividade, encontram-se os terceirizados. Com menor participação (16%) os cargos comissionados.

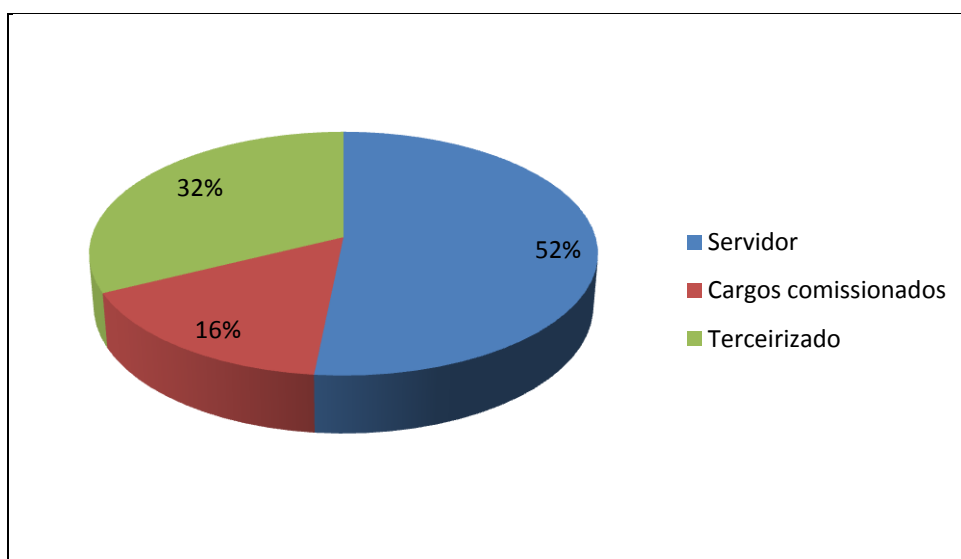


Gráfico 6 - Distribuição dos sujeitos de acordo com o vínculo funcional

4.2 Percepção dos trabalhadores em relação às bases do comprometimento organizacional.

Por meio do instrumento utilizado, verifica-se que o principal tipo de comprometimento foi o afetivo, seguido pelo instrumental e normativo respectivamente. Tal achado de pesquisa vai ao encontro do esperado, já que a maioria dos estudos a respeito do comprometimento organizacional aponta a base afetiva como predominante (BORGES-ANDRADE; FLAUZINO, 2008)

Considerando o questionário com escala likert de 1 a 7, foi observado que, ao analisar os profissionais de forma agregada, predomina um comprometimento mediano ou moderado em todas as bases. De acordo com Bastos *et al.* (2008), estas bases possuem relação diretamente proporcional ao desempenho da organização. Seria importante para a organização conhecer os fatores relacionados ao comprometimento. Na base instrumental, por exemplo, caso os trabalhadores recebessem proposta de trabalho mais vantajosa, provavelmente deixariam de trabalhar no MCT.

Bastos *et al.* (2008) alega que valores baixos no enfoque instrumental podem sugerir que o trabalhador não acredita que teria perdas caso saísse da organização. Os valores médios do comprometimento podem ser encontrados na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados da análise das bases de comprometimento

Base	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	N
Afetiva	4,47	1,12	1,83	7,00	93
Instrumental	3,83	1,23	1,17	7,00	93
Normativa	3,70	1,03	1,00	7,00	93

Em relação ao enfoque afetivo, a média obtida sugere que os trabalhadores podem apresentar indecisão em relação ao esforço no trabalho, podendo ocorrer rotatividade, faltas e atrasos, conforme assinalam Campos *et al* (2009) e Silva (2007). O fator afetivo denota um sentimento de fazer parte da organização, de que é reconhecido pelos colegas como um membro (MEDEIROS; ENDERS, 1998), de se identificar com a organização. Níveis baixos ou medianos, além de indicar que os trabalhadores não se identificaram fortemente com os objetivos do órgão, indicam

que eles não se sentem membros dele. Tal achado pode ser minimizado com ações de socialização e políticas de integração dos servidores. Bastos *et al.* (2008) corrobora que é conveniente ao órgão atentar a esse problema, a fim de melhorar o ambiente laboral do trabalhador, podendo melhorar o desempenho da organização.

Os valores medianos para o enfoque normativo indicam que os trabalhadores podem ter dúvidas quanto ao compromisso normativo para com a empresa. Destaca-se que comprometimento normativo, segundo Meyer e Allen (1997), poderia relacionar-se com comportamentos do trabalho, tais como: desempenho no emprego, frequência no trabalho e cidadania organizacional. Para Vardi *et. al.* (1989 *apud* Bastos, 1994), em organizações nas quais há uma grande valorização da sua missão, os trabalhadores apresentam maior comprometimento normativo. Vale destacar que o pesquisador não encontrou formalizado qual a missão do MCT.

A seguir, estão descritos os resultados da relação entre as escalas dos comprometimentos (afetivo, instrumental e normativo) e os dados demográficos do questionário.

4.2.1 Relação entre comprometimento e sexo dos respondentes

Com relação a variável independente Sexo, não foi verificado, neste estudo, diferenças significativas dos comprometimentos entre homens e mulheres.

Tabela 2 - Resultados da análise descritiva da variável sexo

Base	Vínculo	Média	Desvio padrão	N
Afetiva	Masculino	4,60	1,11	36
	Feminino	4,38	1,13	57
Instrumental	Masculino	3,80	1,48	36
	Feminino	3,86	1,05	57
Normativa	Masculino	3,89	1,17	36
	Feminino	3,59	0,93	57

4.2.2 Relação entre comprometimento e idade dos respondentes

Os dados também indicam que não há diferenças significativas de comprometimento nas diferentes faixas etárias. Bastos (1993) afirma que quanto maior a idade, mais elevado será o comprometimento do colaborador. De qualquer forma, as associações entre comprometimento e idade, quando existem, têm sido baixas. Nesta amostra, não foram encontradas diferenças.

Tabela 3 - Resultados da análise descritiva da variável idade

Idade	Afetiva	Instrumental	Normativo	N
18 a 30 anos	4,29	4,32	3,61	25
31 a 40 anos	4,23	3,55	3,52	30
41 a 50 anos	4,60	3,55	3,64	28
51 a 60 anos	4,88	4,02	4,56	8
< 60 anos	6,67	5,33	5,25	2

4.2.3 Relação entre comprometimento e escolaridade dos respondentes

Com relação a variável independente Escolaridade, não foi verificado, neste estudo, diferenças dos comprometimentos entre os níveis educacionais ensino médio, ensino superior incompleto e ensino superior completo.

Tabela 4 - Resultados da análise descritiva da variável escolaridade

Base	Vínculo	Média	Desvio padrão	N
Afetiva	Ensino Médio	4,36	0,87	13
	Superior Incompleto	4,57	0,89	21
	Superior Completo	4,45	1,25	59
Instrumental	Ensino Médio	4,15	0,87	13
	Superior Incompleto	4,16	1,27	21
	Superior Completo	3,65	1,25	59
Normativa	Ensino Médio	3,65	0,99	13
	Superior Incompleto	3,88	0,91	21
	Superior Completo	3,65	1,09	59

4.2.4 Relação entre comprometimento e tempo de serviço dos respondentes

Bastos (1993) afirma que quanto mais tempo de serviço, mais elevado será o comprometimento do colaborador. Porém não foi verificado, neste estudo, diferenças dos comprometimentos entre os tempos de serviço. Tal achado pode ser justificado pelo pouco número de respondentes com bastante tempo de empresa. Segundo Tamayo (2001) os anos passados numa organização contribuem para construir um vínculo com esta.

O fato dos respondentes possuírem pouco tempo de serviço no MCT (mais da metade com até 5 anos), possivelmente influenciou os resultados da pesquisa. Provavelmente os colaboradores ainda não investiram grande tempo de trabalho, não adquiriram conhecimento aprofundado da empresa e podem não ter criado grandes vínculos sociais na organização. Todos estes fatores, segundo Tamayo (2001), contribuem para a construção de algum vínculo de comprometimento com a organização. Portanto, devido ao pouco tempo de serviço, os profissionais investigados podem não ter estabelecido laços de comprometimento com a organização.

Tabela 5 - Resultados da análise descritiva da variável tempo de serviço

Tempo de serviço	Afetiva	Instrumental	Normativo	N
0 a 5 anos	4,42	3,68	3,69	48
6 a 10 anos	4,49	3,70	3,46	25
11 a 15 anos	4,39	4,67	4,67	3
16 a 20 anos	4,54	4,11	3,94	6
21 a 25 anos	4,62	4,43	3,85	8
< 26 anos	3,83	5,33	4,83	1

4.2.5 Relação entre comprometimento e vínculo funcional dos respondentes

Ao realizar as análises de variância, não foram encontradas diferenças significativas de comprometimento para os diferentes vínculos funcionais. O vínculo funcional não afeta significativamente as bases do comprometimento. É importante ressaltar que seriam necessárias análises estatísticas mais aprofundadas para verificar essa informação e amostras probabilísticas, adequadas para este tipo de análise. Estudos anteriores não abordaram exaustivamente essa comparação entre o comprometimento e o vínculo funcional. O tema pode ser objeto de estudos futuros.

Tabela 6 - Resultados da análise descritiva da variável funcional

Base	Vínculo	Média	Desvio padrão	N
Afetiva	Servidor	4,50	1,22	48
	Comissionado	4,69	1,30	15
	Terceirizado	4,30	0,86	30
Instrumental	Servidor	3,67	1,22	48
	Comissionado	3,53	1,30	15
	Terceirizado	4,25	1,13	30
Normativa	Servidor	3,61	1,08	48
	Comissionado	4,15	1,30	15
	Terceirizado	3,62	0,74	30

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo buscou identificar as bases do comprometimento predominantes nos trabalhadores da Secretaria-Executiva do Ministério da Ciência e Tecnologia de acordo com o vínculo funcional em que se encontram. A escolha de uma instituição pública é devida o órgão ser financiador de setores estratégicos do governo e visar o desenvolvimento do país. Campos *et al.* (2009) afirmam que a maioria das contribuições acerca do tema comprometimento no setor público é resultado de estudos de caso em universidades federais. Isso reforça a necessidade de estudos em organizações públicas de naturezas diferentes.

Inicialmente, foi feita uma revisão da literatura acerca do tema comprometimento organizacional, abordando as bases afetiva, instrumental e normativa, em seguida foram levantadas algumas características sobre os vínculos de trabalho dos servidores, terceirizados e comissionados.

Observou-se que não há diferenças significativas ao relacionar as bases do comprometimento com os vínculos funcionais. Fato que chamou bastante atenção, pois cada vínculo funcional possui características particulares: os servidores são estáveis; os comissionados têm melhores salários, porém não são estáveis; já os terceirizados, além de receberem o menor salário, não são estáveis. Deve-se considerar, porém, que quando se compara estatisticamente grupos diferentes, alguns requisitos devem ser considerados, como tamanho dos grupos e amostras probabilísticas. Neste estudo, tais critérios não puderam ser atendidos.

Os resultados mostraram comprometimento mediano quanto às bases afetiva, instrumental e normativa. Vale ressaltar que 53% dos participantes da pesquisa têm até 5 anos de serviço, fato que pode ter influenciado os resultados, pois, devido ao pouco tempo de serviço, podem não ter estabelecido fortes laços de comprometimento com a empresa, já que, segundo Tamayo (2001) os anos passados numa organização contribuem para construir um vínculo com esta. Corroborando, Bastos (1993) afirma que quanto mais tempo de serviço, mais elevado será o comprometimento do colaborador.

O órgão estudado pode utilizar a presente investigação como uma ferramenta relevante para saber como e o quanto os seus colaboradores estão comprometidos.

Com essa informação, estratégias mais eficazes de recursos humanos podem ser adotadas no sentido de sanar eventuais problemas encontrados, como rotatividade, absenteísmo ou qualidade do desempenho, e promover uma melhor integração entre os objetivos do órgão e os objetivos dos colaboradores. Não se trata de manipular os trabalhadores ou ludibriá-los com práticas organizacionais, mas de desenvolver ações que possibilitem o envolvimento e desenvolvimento do trabalhador, o alcance de seus objetivos pessoais e a percepção de que a organização é um espaço para realização pessoal.

Novas pesquisas, com o objetivo de melhor entender o comportamento e atitudes dos trabalhadores são necessárias. Pode-se relacionar o tema comprometimento organizacional com outras variáveis, como cultura organizacional, suporte, qualidade de vida, etc. Os resultados encontrados abordam algumas características da amostra, devendo as novas pesquisas atentar a outras características. Apesar de ser um tema amplamente explorado, lacunas ainda existem, especialmente sobre os diferentes tipos de organizações públicas.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, M.L.; MARQUES, A.L.; VEIGA, R. T. As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional: um Estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, Mai/Ago. 2000: 133-157.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n.2, p. 52-64, mai./jun. 1993.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B. et. al. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA. M. M. M. (Org.). **Medidas de comprometimento organizacional**: ferramentas de gestão de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, cap. 4.

Borges, A. Ética burocrática, mercado e ideologia administrativa: contradições da resposta conservadora à crise de caráter do Estado. **DADOS- Revista de Ciências Sociais**, vol 43, n.1, pp. 119-151, 2000.

BORGES, L. O *et al.* Comprometimento no Trabalho e sua Sustentação na Cultura e Contexto Organizacional, **RAE-eletrônica**, v.3, n.1, Art. 8, jan/jun, 2004.

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

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, julho/ setembro 1993.

BRASIL. Constituição 1988. Constituição. **República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/>>. Acesso em: 05 mai. 2011.

CAMPOS, J. G. F. *et al.* **Comprometimento organizacional no setor público: estudo de caso de uma faculdade da Universidade de São Paulo (USP)**. XII SEMEAD, São Paulo, ago. 2009. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/970.pdf>> Acesso em: 06 abr. 2011.

CHANLAT, J. **O gerencialismo e a ética do bem comum**: a questão da motivação para o trabalho do nos serviços públicos. VII Congresso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La administracion Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

CLOSS, L.Q.; ANTUNES, E.D.D. **Competência emocional grupal: Validação de um instrumento de pesquisa norte-americano para uso no contexto organizacional brasileiro**. REAd – Edição 45 Vol. 11 No. 3, mai-jun 2005.

FREITAS, T.J.S.; AMORIM, T.N.; BARROS FILHO. **Servidor Público e Qualidade de Vida: União Impossível?**. In: III International Conference of The Iberoamerican Academy of Management, 2003, São Paulo. Disponível em: <<http://www.fgvsp.br/iberoamerican/Papers/0152congressoiberoamericanoumauniaoinpossivel.pdf>> Acesso em: 10 mai. 2011.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Comprometimento organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v.7, n.4, Out./Dez . pp.187-209, 2003.

MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W.T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v.2, n.3, Set./Dez. 1998: 67-87.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, 1991.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. 2011, Distrito Federal. Disponível em: <<http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/105.html?execview>>. Acesso em: 14 mar. 2011.

MORAES, L. F. R.. **Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras**. In: XXI EnANPAD. Rio das Pedras: ANPAD, 1997.

NAVES, E. M. R.; COLETA, M.F.D. Cultura e Comprometimento Organizacional em Empresas Hoteleiras, **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial 2003: 205-222.

PFEFFER, J.; VEIGA, J.F. Putting people first for organizational success. **The Academy of Management Executive**. v.13, n.2. p. 37-48 May. 1999.

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

POLONIO, W.A.. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributário**. São Paulo: Atlas, 2000.

PR. Presidência da República. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 05 mai. 2011.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Regimento interno da Secretaria-Executiva, **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2006.

SILVA, M.C.C.; **Avaliação do Comprometimento dos Servidores de uma Instituição Pública Federal de Pesquisa: o Caso dos Pesquisadores do IPEN**, Tese de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

SILVA, E.L.; MENEZES, E.M. A pesquisa e suas classificações. In:_____. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**, 3. ed. rev. atual., Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001, cap. 2, p. 19-23.

TAMAYO, A. *et al*, Prioridades Axiológicas e Comprometimento Organizacional, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 17, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIEIRA, A.P. *et al*. **Gestão de contratos de terceirização na administração pública**: teoria e prática. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

VASCONCELOS, I.F.F.G. IBM. O desafio da mudança. **ERA**, v. 33, n.3, p.84-97, 1993.

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário

Prezado (a) Colaborador (a),

Peço sua atenção e paciência em responder este questionário integrante da monografia de final de curso para minha graduação em Administração na Universidade de Brasília – UnB.

Informo que suas respostas serão analisadas em conjunto com outras, de modo a não associar indivíduos de forma específica, ou seja, será assegurado o caráter confidencial e anônimo.

Peço a gentileza de responder ao questionário em até 48 horas, prazo que serão recolhidos.

Desde já agradeço sua colaboração, pois sua participação será de grande valia para a qualidade dos estudos realizados.

Guilherme Azevedo Ferreira

Ramal: 7438, Cel 99032177

guilherme.ferreira@mct.gov.br

.....1ª Parte.....

Abaixo estão listados alguns sentimentos que alguém pode ter em relação à empresa onde trabalha.

Dê suas respostas escrevendo o número de “1” a “7” que melhor expressa sua resposta, sendo que quanto mais próxima de 1(um) for a sua resposta, mais você discorda e quanto mais próxima de 7(sete) mais você concorda com a afirmativa.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo um pouco	Não concordo, nem discordo	Concordo um pouco	Concordo	Concordo totalmente

Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	
Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	
Eu não sinto um forte senso de integração com esta organização.	
Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	
Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta organização.	
Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	
Na situação atual, ficar nesta organização é na realidade uma necessidade mais do que um desejo.	

Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar esta organização agora.	
Se eu decidisse deixar essa organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse essa organização.	
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia pensar em trabalhar num outro lugar.	
Uma das poucas conseqüências negativas de deixar essa organização seria a escassez de alternativas imediatas.	
Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer nesta organização.	
Mesmo se fosse vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar essa organização agora.	
Eu me sentiria culpado se deixasse essa organização agora.	
Essa organização merece minha lealdade.	
Eu não deixaria essa organização agora porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	
Eu devo muito a essa organização.	

.....2ª Parte.....
Finalizando a pesquisa, preencha os dados abaixo:

1 – Sexo: () Masculino () Feminino

2 – Idade: ____ anos

3 – Estado Civil: () Solteiro () Casado () Separado/Divorciado () outros

4 – Escolaridade: () Ensino Médio (2º grau) () Superior Incompleto
() Superior Completo

5 – Vínculo Funcional: () Servidor (Lei nº 8.112/90)
() Função de Confiança ou Cargo em Comissão (DAS)
() Terceirizado

6 – Tempo de trabalho no MCT: ____ anos