

Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados

Centro de Documentação e Informação

Coordenação de Biblioteca

<http://bd.camara.gov.br>

"Dissemina os documentos digitais de interesse da atividade legislativa e da sociedade."

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO: UM ESTUDO
NA CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Por

REGINA CÉLIA FRANÇOIS DINIZ

Orientador: Prof. Dr. TOMÁS DE AQUINO GUIMARÃES

Brasília , DF
2001

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO: UM ESTUDO
NA CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Regina Célia François Diniz

Monografia apresentada ao Departamento
de Administração da Universidade de Brasília,
como requisito parcial à obtenção de título de
Especialista em Desenvolvimento Gerencial

BRASÍLIA (DF)
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO: UM ESTUDO
NA CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Este trabalho é dedicado a meu marido Newton e meus filhos Daniel, Patrícia e Natalia, pela compreensão, apoio e ajuda, no decorrer de todo o curso, pelo carinho sempre presente em todos os momentos, mesmo naqueles em que a minha presença esteve tão ausente e os privei do nosso convívio.

AGRADECIMENTOS

Ao término dessa etapa, não poderia deixar de mencionar o apoio que recebi nesse período. Agradecer é pouco pelo muito que representou para mim, mais que uma grande realização era um antigo projeto de vida, a realização desse curso, que, com o suporte recebido tive oportunidade para tal realização. A todos que contribuíram de maneira direta ou indireta o meu sincero agradecimento e gratidão por tudo. Tenham a certeza de que cada contribuição, por menor que lhes pareça, para mim representou muito.

Ao Newton por ter estado sempre a meu lado, pelas noites acordadas para me fazer companhia, pela ajuda na validação dos dados, pela paciência o carinho.

Aos meus filhos tão queridos, que com amor compreenderam a limitação de meu tempo e a cada momento juntos sempre tiveram palavras de incentivo e afeto.

A meu pai e meu sogro que sempre foram grandes incentivadores, que apesar de não estarem mais em nosso convívio, tenho certeza que de algum lugar estão vibrando por mais esta conquista.

A minha mãe pelo carinho e dedicação constante.

A Clê, que neste ano cuidou com tanta presteza e dedicação de minha casa.

Ao Prof. Tomás de Aquino Guimarães, meu orientador, que me ajudou a superar a angústia do desconhecido e desenvolver com tranqüilidade o trabalho. Sua competência, atenção, paciência e amizade sempre constantes, no decorrer de todo o trabalho, foram fundamentais para que pudesse vencer todas as etapas.

Ao Prof. Jairo Eduardo Borges-Andrade, pela ajuda no fornecimento de material e orientação na busca da literatura, pelos artigos enviados, os convites para participação de seminários sobre o tema e sugestões, sua amabilidade no trato com o aluno demonstram a competência no papel de educador.

Ao Prof. Waldyr Viegas, nosso coordenador de curso, pelo incentivo durante todo o período, disposição no atendimento para sanar dúvidas e pela alegria sempre constante no trato com o aluno.

A Prof. Irene pela amizade demonstrada, sua disposição em tirar dúvidas, sugestões palavras de estímulo e pelos ensinamentos que muito me ajudaram.

A Câmara dos Deputados, órgão no qual sou servidora, pela liberação de minhas atividades no período da manhã durante um ano ,e pela oportunidade que me foi dada para meu aperfeiçoamento profissional .

A meus chefes Aluízio e Chico pelo constante estímulo e por permitirem minha liberação para realização do curso.

A meus colegas de trabalho Carminha, Carol, Herondino e Patrícia pelo apoio e por terem assumido, por diversas vezes, minhas funções no decorrer desse ano.

Aos colegas de curso, pela disponibilidade e suporte oferecidos na aplicação dos questionários.

Àqueles que de alguma forma colaboraram para esta realização e que não estão nominalmente citados.

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi avaliar o grau de comprometimento afetivo dos funcionários de alguns setores da Câmara dos Deputados. Para tanto, apresentou-se um marco conceitual que abordou o conceito de comprometimento, o comportamento organizacional e de que forma o comprometimento se reflete nele.

Foi feita uma pesquisa de campo através da aplicação de um questionário, cujos resultados foram apresentados em grupo, por características, e posteriormente cruzados entre si e analisados à luz da literatura consultada.

Conclui-se que o comprometimento apresenta um conjunto de elementos que interagem e, conseqüentemente, reflete-se no comportamento. Constatou-se que existe um alto nível de comprometimento afetivo entre os servidores e que o mesmo prevalece entre os demais.

Os resultados podem ser úteis para que a organização busque enriquecer o clima organizacional com participação mais ativa, estimulando e motivando o servidor a assumir outras formas de comprometimento.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	11
1.1 - Objetivos	14
1.2 - Justificativa	14
1.3 - Estrutura da monografia	15
2 - MARCO CONCEITUAL	16
2.1 - Comportamento organizacional	17
2.1.1 - Conceito de comportamento organizacional	18
2.1.2 - Principais componentes	19
2.2 - Comprometimento	22
2.3 - Conceitos de comprometimento	24
2.4 - Enfoques do comprometimento organizacional	26
2.4.1 - Enfoque sociológico	26
2.4.2 - Enfoque normativo	27
2.4.3 - Enfoque comportamental	27
2.4.4 - Enfoque instrumental e calculativo	28
2.4.5 - Enfoque afetivo e atitudinal	28
2.5 - As bases do comprometimento afetivo	29
3 - A INSTITUIÇÃO CÂMARA DOS DEPUTADOS	30
3.1 – Histórico	31
3.2 - A Câmara hoje - características e atuação	32
3.3 - A Estrutura funcional atual da Câmara	33
4 - METODOLOGIA	34

4.1 - Delineamento da pesquisa	35
4.2 - População e amostra	35
4.3 - Instrumento de pesquisa	36
4.4 - Coleta de dados	36
4.5 - Tratamento dos dados	36
5 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	38
6 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	45
7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
8 - ANEXOS	54

LISTA DE QUADROS

Quadro N° 1: Padrões de comprometimento no trabalho.....	23
---	-----------

LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Focos do comprometimento.....	24
---	-----------

LISTA DE TABELAS

Tabela N° 1: Características Pessoais dos respondentes.....	39
Tabela N° 2: Dados Funcionais dos respondentes.....	40
Tabela N°3:Relação afetiva entre respondentes e a Câmara dos Deputados.....	41
Tabela N°4: Configuração das respostas à pergunta aberta.....	42

INTRODUÇÃO

1 - INTRODUÇÃO

As transformações sociais, econômicas e tecnológicas trazidas pela modernidade exigem das organizações um patrimônio humano efetivamente disposto a contribuir para a consecução de seus objetivos. Independente de qualquer transformação, a relação indivíduo/organização, que pode ser expressa pelo comprometimento, continua a ser a base da produtividade, seja qualitativa ou quantitativa. Isso significa que o grau de comprometimento pode resultar do maior ou menor valor que o indivíduo atribui à organização e às relações de trabalho decorrentes.

Todavia, essas relações podem ser alimentadas pela organização, a quem compete criar procedimentos que tenham impacto sobre o comportamento e pensamento de seus membros, através da elaboração e implantação de um sistema de normas e valores que especifiquem o comportamento e o nível de comprometimento esperado nas diversas situações.

Os estudos realizados sobre o comportamento organizacional são amplos, em decorrência das diversas abordagens. A Teoria das Relações Humanas considera o homem um animal complexo dotado de necessidades. Essas necessidades orientam e dinamizam o comportamento humano em direção a objetivos pessoais. Portanto, é preciso conhecer as necessidades humanas para melhor se compreender os comportamentos. Essa compreensão e conseqüente dinamização contribuirão, de maneira geral, para o fortalecimento da relação indivíduo/organização, logo, para o comprometimento.

A importância da análise do constructo comprometimento visa observar o comportamento do indivíduo no contexto da organização. Diante da necessidade de uma concentração de esforços em estratégias mais compatíveis com as demandas decorrentes da globalização e do conseqüente aumento da competitividade, é necessária a adoção de uma postura organizacional que procure fortalecer o comprometimento do funcionário em relação a suas metas e aos projetos de modernização

O comprometimento no trabalho assume importância no comportamento organizacional na medida em que a valorização do tema se destaca diante da necessidade de as empresas reavaliarem seu grau de dependência em relação à sua força de trabalho, representada pelos recursos humanos. Por isso observa-se hoje maior investimento em políticas para esses recursos. Inovações tecnológicas, programas de produtividade e de

qualidade fracassam quando a organização não dispõe de um patrimônio humano dedicado ao trabalho ou à empre-

sa. Uma noção que traduz e explica a relação entre a pessoa, seu trabalho e a organização é o comprometimento. Esse estudo é fundamental para a avaliação do desempenho no trabalho, absenteísmo e rotatividade.

Expectativas relativas aos efeitos que a intensidade do comprometimento pode gerar nos próprios indivíduos, nas organizações e, por extensão, na sociedade justificam o interesse científico em estudá-lo, pois poderá vir a ser um preditor do comportamento das pessoas no contexto de trabalho.

No que se refere ao setor público, a discussão e o estudo do comprometimento no trabalho apresentam relevância, sobretudo ante a constatação de disfunções típicas de algumas instituições públicas brasileiras, como é o caso da ineficiência, decorrente de um excessivo aparato burocrático, e do baixo engajamento de dirigentes e servidores. O que se verifica é que essas instituições são freqüentemente questionadas pela opinião pública em relação a seus níveis de desempenho e a seu papel dentro da realidade sócio-econômica do País.

Nessa perspectiva, as ações implementadas pela Câmara dos Deputados, na busca de maior efetividade no cumprimento de sua missão, tornaram constante a preocupação com a qualificação do trabalho desenvolvido. Para tanto, a Câmara dos Deputados vem implementando cursos de especialização nas áreas de Desenvolvimento Gerencial e de Secretário de Comissões, visando à otimização da mão-de-obra.

Porém, essa qualificação externa por si só não é garantia à obtenção dos melhores resultados, na medida em que pressupõe somente o desenvolvimento de outros fatores externos – fazer corretamente as coisas, cumprir tarefas, resolver problemas. O que leva a fazer o **melhor** advém de uma relação mais interiorizada que se tenha com os objetivos da organização: o sentido do comprometimento.

Levando-se em conta a relação entre o comprometimento e a satisfação de necessidades, bem como as formas pelas quais essa relação pode se desenvolver questionou-se:

Qual o nível de comprometimento organizacional afetivo dos servidores da Câmara dos Deputados?

1.1 - Objetivos

Buscando atender ao questionamento, este trabalho teve os seguintes objetivos:

Geral:

Identificar o nível de comprometimento afetivo dos funcionários da Câmara dos Deputados.

Específicos:

- 1 - Identificar os diferentes padrões de comprometimento, segundo os dados biográficos e funcionais;
- 2 - Identificar em que medida o comprometimento afetivo prevalece sobre os demais;
- 3 - Analisar os dados coletados à luz das teorias vigentes sobre o comprometimento.

1.2 - Justificativa

Diante das ações implementadas pela Câmara dos Deputados na busca de maior efetividade no cumprimento de sua missão, tornou-se constante sua preocupação com a qualificação do trabalho. Mas para que isso aconteça, é necessário que o servidor esteja realmente comprometido com a Instituição.

Nesse sentido, a importância deste trabalho pode ser considerada a partir de dois aspectos: primeiro, a pesquisa foi desenvolvida com dados da realidade objetiva dos setores em estudo. Com isso, obteve-se uma avaliação clara do grau de comprometimento dos funcionários com a Instituição, o que pode servir de base ao desenvolvimento de estudos que levem a soluções mais efetivas para os problemas existentes. O segundo aspecto diz respeito ao fato de a pesquisa revestir-se, em certa medida, de um caráter preventivo. Os conflitos emergentes dos relacionamentos entre os funcionários vêm dando lugar à observação de um rendimento aquém do necessário. Em face disso, tentou-se, com o trabalho, contribuir para o estabelecimento de uma visão que possa evitar a ocorrência de duas situações: uma maior deterioração nas relações funcionais em si mesmas e a conseqüente queda de produtividade. Tanto uma quanto outra refletem-se negativamente no clima organizacional como um todo.

Há de se observar, também, que a natureza burocrática inerente às atividades desenvolvidas na Instituição por si só representa um elemento dificultador das relações sociais e do andamento objetivo das atividades. Nesse aspecto, esta pesquisa pode representar uma reflexão sobre o padrão funcional da Câmara dos Deputados, amparado nessa cultura burocrática, procurando imprimir aos setores analisados uma dinâmica de gestão compatível com as propostas de reforma do aparelho de Estado.

1.3 - Estrutura da Monografia

O trabalho está dividido em cinco capítulos: o primeiro, destinado a esta introdução. No segundo foi desenvolvido o marco conceitual sobre comprometimento, as respectivas bases e os principais enfoques. Também foram apresentados conceitos de comprometimento organizacional e os aspectos afetivos que o envolvem diretamente. No terceiro capítulo, apresentou-se uma caracterização da instituição estudada, com um breve relato histórico e uma abordagem de suas atuais características, enquanto instituição em defesa da democracia e da garantia da cidadania. O quarto capítulo descreveu a metodologia; contém o delineamento da pesquisa, sua caracterização, como foi realizada, a relação das áreas pesquisadas, o tamanho da amostra, o instrumento utilizado para a coleta de dados e, finalmente, a descrição no tratamento dos dados. No quinto, apresentam-se os resultados e a discussão da pesquisa. Finalmente, as conclusões e recomendações do que se observou e avaliou no decorrer deste estudo sobre o nível de comprometimento afetivo do servidor.

MARCO CONCEITUAL

2 – MARCO CONCEITUAL

Para Borges e Pilati (1998), o comprometimento pode ser compreendido a partir do comportamento humano no trabalho, uma vez que ele, o comprometimento, representa “uma medida mais estável ou menos sujeita a flutuações”. Por isso, o estudo do comprometimento torna-se amplo, já que implica vários objetos como alvos da relação entre o trabalhador e a organização e vem adquirindo ênfase no campo do comportamento organizacional, estando muito relacionado às mudanças organizacionais que vem ocorrendo no mundo do trabalho, modificando a relação indivíduo e trabalho.

Foguel e Souza (1980) argumentam, segundo experimentos em psicologia, que o comportamento dos indivíduos é resultado da percepção que eles têm da realidade. Por sua vez, a percepção do exterior é condicionada pelas concepções individuais, principalmente da relação dessas com fatores ambientais, sociais, políticos e econômicos.

No que se refere ao comportamento no ambiente da organização os indivíduos não agem ou reagem somente como pessoas; eles são também membros de um grupo e como tal absorvem padrões de interação social e experimentam ou não vários tipos de satisfação (Foguel e Souza, op. cit.).

O comportamento organizacional também pode estar associado às crenças pessoais, que fazem com que o indivíduo se identifique com a missão e com os valores organizacionais. Esse aspecto representa um componente do comprometimento, que apesar de ser sempre tratado em uma abordagem cognitivista, é avaliado através de atitudes (Barbosa, 2001).

2.1 – Comportamento Organizacional

Uma das preocupações atuais do desenvolvimento organizacional parece ser o “compartilhamento de valores que implicitamente orientam suas ações” (Fleury, 1987, p.43).

O desenvolvimento organizacional tem raízes históricas baseadas na concepção de mudança, cujas técnicas têm como finalidade desenvolver o crescimento individual e sua integração como os objetivos organizacionais (Fleury, op.cit.).

Os principais componentes de uma organização são os valores, os papéis e as normas. Às organizações são atribuídas certas características de acordo com o papel que desempenham. Assim, existem organizações voluntárias e involuntárias, estruturas

democráticas e autocráticas, hierarquias centralizadas e descentralizadas, associações de expressão e aquelas que agem como instrumentos (Katz e Kahn, 1978).

As organizações comportam-se de acordo com suas finalidades, tais como educar, obter lucros, promover saúde, religião, bem-estar, proteger interesses do cidadão e dos trabalhadores e oferecer lazer. Cada organização possui características próprias, o que permite classificar e distinguir umas das outras. Por isso, nem sempre comportamentos destacados em uma organização exercem o mesmo grau de importância em outras.

Todavia, independente da finalidade, a organização é calcada em três bases do sistema social: os requisitos da tarefa diante das necessidades; os valores e as normas compartilhadas; a imposição de regras. Com relação ao primeiro, pode-se dizer que a forma de recompensa (reconhecimento, plano de carreira, salários etc) da organização é que proporciona “*uma poderosa motivação instrumental para os comportamentos socialmente necessários*”. O segundo é representado pelas estruturas que divulgam e mantêm as normas gerais e os códigos de conduta. Quanto ao terceiro, as regras impostas resultam das estruturas políticas que promulgam e impõem as leis (Katz e Kahn, op.cit., p.136).

2.1.1 - Conceito de Comportamento Organizacional

Segundo Guimarães e Souza (2000), a política e a prática dos processos organizacionais, em relação ao comportamento humano, implicam a associação entre recursos humanos e comportamento organizacional.

O comportamento organizacional pode ser compreendido como o estudo e a aplicação do conhecimento sobre a forma como as pessoas agem dentro das organizações, sendo, portanto, uma ferramenta humana para o benefício do homem. Os elementos chave desse construto são as pessoas, a estrutura, a tecnologia e o ambiente externo (...). (p.8)

Para esses autores, o comportamento humano e as atitudes são os elementos que contribuem para que a organização se efetive enquanto tal. Nesse sentido, os respectivos estudos podem focar o assunto a partir de três perspectivas: o indivíduo, o grupo e a organização. Paralelamente, também se pode observar dois níveis de abordagem: o micro, que relaciona o indivíduo ao grupo, destacando características quanto à personalidade e diferenças individuais, motivação, formação dos grupos e processo decisório; o macro, que enfoca a análise da organização em sua estrutura, planejamento, cultura, clima, comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho.

Quanto à abordagem micro, Bergamini (1997) resume o contexto no qual se desenvolve a relação indivíduo/grupo/processo decisório, afirmando que o inconsciente é que delinea o comportamento em todas as áreas da atividade humana.

(...) as organizações são constituídas de indivíduos que trazem cada um deles sua personalidade que é única como estrutura básica aos processos de tomada de decisões. Inevitavelmente, o referencial das decisões tomadas pelos indivíduos, tendo em vista a complexidade das personalidades individuais e o intrincado aspecto da interação grupal, causam distorções. (Ketzer e Vries, apud. Bergamini, p.104)

De acordo com a autora, estudos de Psicologia procuram identificar as causas das diferenças entre as pessoas e a semelhança do comportamento entre elas. Independente das diferenças, no entanto, o ajustamento pessoal é possível, na medida em que se consegue avaliar e caracterizar as formas de interação da personalidade ao meio ambiente.

No que se refere aos aspectos macro, o planejamento compreende a coordenação, a organização das atribuições inerentes aos cargos da empresa, com o objetivo de atingir metas e ações determinadas. Representa a combinação de métodos, técnicas e ações na coordenação de atividades e pessoas; é um processo que integra uma estrutura lógica.

2.1.2 – Principais componentes do comportamento organizacional

A cultura determina o comportamento e é determinada por ele; envolve crenças e valores compartilhados entre indivíduos e está na mente de cada pessoa. Consiste em algo programado segundo modelos mentais.

Clima é a atmosfera resultante das percepções que os funcionários têm dos diferentes aspectos que influenciam seu bem-estar e sua satisfação no dia a dia de trabalho (Barsante e Caldas, apud Oliveira, 2001). Para Luz (apud Oliveira, 2001), é o reflexo do estado de espírito ou ânimo das pessoas que predomina em uma organização, em um determinado período. Diante disso, pode-se concluir que clima organizacional é um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho. São percepções compartilhadas acerca de diretrizes, cultura, política e estratégias da organização.

O comprometimento organizacional determina a relação do indivíduo para com a organização, seu envolvimento e o tipo de vínculo. Representa um estado psicológico.

A qualidade de vida no trabalho está relacionada à satisfação das necessidades da pessoa e à sua motivação para o trabalho. Ela interfere nos comportamentos e atitudes do

indivíduo e, conseqüentemente, influencia na produtividade. Portanto, o comportamento organizacional representa a parte viva e dinâmica de uma organização.

Para Tamayo (1996), a essência da organização não são as estruturas físicas nem a tecnologia avançada, mas os sistemas de crenças e valores que interagem entre seus membros e nas atividades que são desenvolvidas no dia a dia. Da mesma forma, os papéis, as normas e os valores irão nortear o funcionamento da empresa.

A importância atribuída por uma organização a certos valores pode determinar a quantidade de esforço investida por seus membros e o comprometimento na emissão de comportamentos; eles são uma dimensão fundamental da cultura organizacional. Porém, os valores organizacionais não devem ser confundidos com os valores pessoais dos membros da organização. As atitudes da pessoa são determinadas a partir de um conjunto de crenças e princípios que orientam sua vida e formam seu sistema próprio de valores, constituindo a identidade individual de cada pessoa.

Tamayo e Gondim (1996) enfatizam nos valores organizacionais as dimensões cognitiva, motivacional e estruturante. O aspecto cognitivo engloba as crenças relativas ao que é ou não desejável na empresa. Quanto à dimensão motivacional, Schwartz e Feather (apud Tamayo, 1996) afirmam que os valores podem motivar o indivíduo a agir, dando à sua ação a direção e a intensidade emocional.

Os valores constituem o núcleo da cultura organizacional e determinam a estrutura da personalidade da empresa.

A percepção dos valores organizacionais pelos empregados constitui imagem avaliatória da empresa, da sua eficiência, das suas tendências à inovação tecnológica, o tipo de gestão, sua preocupação com os empregados e da interação existente entre eles. Essa percepção é o grande ponto de interesse da organização, pois irá determinar “uma espécie de modelo mental do funcionamento da empresa” (Tamayo, op.cit. p.177).

Ainda segundo o mesmo autor, a fonte dos valores representa as exigências básicas do ser humano, que são as necessidades biológicas do organismo; necessidades socioinstitucionais, que se referem à sobrevivência e ao bem-estar dos grupos, e as necessidades sociais relativas à regulação das interações interpessoais. A partir daí, cada indivíduo percebe quais são suas necessidades dentro de sua realidade e do meio em que vive, e passa a lidar com elas planejando, criando ou aprendendo a dar respostas à sua satisfação. Essas respostas devem ser aceitas pelo grupo ao qual pertence.

Tamayo e Gondim (1996) enfatizam, no conceito dos valores organizacionais, as dimensões cognitiva, motivacional, hierárquica e funcional.

A dimensão cognitiva dos valores organizacionais representa as crenças sobre o que é ou não desejável na empresa, expressa o conhecimento da realidade organizacional. Na dimensão motivacional, os valores organizacionais orientam e determinam o comportamento de seus membros, independente da hierarquia; são as metas da empresa. Na dimensão hierárquica, os valores são graduados de acordo com as diferenças entre pessoas, organizações e culturas, dependendo da missão e dos objetivos da empresa. E, na dimensão funcional, os valores exercem a função de orientador da empresa, de acordo com as metas. Também orientam o comportamento de cada indivíduo e o julgamento que cada membro da empresa faz sobre o comportamento do outro. Os valores funcionam como um sistema que vincula as pessoas dentro do contexto da organização, no desempenho da função que lhe é determinada.

Nesse quadro, a gestão de pessoas desempenha um papel importante, na medida em que responde, em grande parte, pelas condições do ambiente que contribuem para o desempenho funcional.

Legge, citado por Guimarães e Souza (op.cit. p.2) pesquisou sobre a administração de pessoal, concluindo que muitas vezes a atividade da gestão de pessoal é vista como uma função do departamento de pessoal. Em razão de as diferenças de papel entre uma e outra função não serem percebidas, a administração de pessoal foi caracterizada de acordo com os seguintes tipos: reativo, quando só age no sentido de recuperar perdas; passivo, quando não incentiva novas práticas de gestão; executor de decisões gerenciais, quando apenas desempenha as orientações superiores.

Modernamente, a gestão dos recursos humanos visa, principalmente, ao desenvolvimento das competências profissionais. Brandão (1999, p.24) diz que as "competências podem ser definidas como atributos pessoais que predizem a efetividade ou o autodesempenho de um indivíduo no trabalho". Tais atributos abrangem desde as qualidades, habilidades e motivação até a forma como a pessoa se comporta no trabalho.

Essas competências são interdependentes, uma vez que a exposição de uma habilidade requer o conhecimento específico e vai se refletir nos procedimentos adotados pelo funcionário.

Tal abordagem fez com que a gestão dos recursos humanos fosse considerada estratégica e inserida no planejamento global da empresa. Guimarães e Souza (op. cit.) afirmam que o termo "estratégia" significa focar a gestão de pessoal dentro dos seguintes princípios: fazer parte do planejamento da organização; desenvolver metodologias de gestão

dentro de um suporte teórico, adequando-as à política da empresa e, sobretudo, considerar os funcionários como "um recurso para o alcance de vantagem competitiva".

Para Taylor *et alii* (apud Brandão, 1999) entende-se por gestão estratégica de recursos humanos "a função de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução de objetivos organizacionais através da utilização de sistemas de recursos humanos consistentes entre si e coerentes com a estratégia da organização".

2.2 – Comprometimento

Historicamente, a noção de comprometimento surgiu na década de 80 e ganhou realce na década de 90, apresentado como uma “vantagem competitiva para as organizações em tempos de grande concorrência”. (Sá e Lemoine, 1999, p.1).

Nesse sentido, o comprometimento surge como elemento de ligação entre indivíduo e organização, no contexto dos problemas de pessoal – crises de motivação, insatisfação, absenteísmo e outros e das inovações tecnológicas, já que os programas de produtividade e de qualidade fracassam se a organização não dispuser de recursos humanos dedicados efetivamente ao trabalho e à organização.

De maneira geral, discute-se que os altos níveis de comprometimento são positivos, tanto para o indivíduo quanto para a organização e a sociedade. Autores como Randall (apud Bastos *et alii* 1998), por exemplo, discordam disso, argumentando que altos níveis de comprometimento podem levar a um nível de custos superior às vantagens, e isso pode dificultar a implementação de mudanças.

Para Oliveira (1998), o comprometimento organizacional ocorre quando o indivíduo se identifica com a organização, deseja continuar membro dela e busca facilitar a consecução de seus objetivos. Ela entende que o comprometimento organizacional afetivo aumenta com a idade, com o nível do trabalho e com o grau de contribuição do indivíduo para a instituição.

Bastos (apud Barbosa, 2001) defende que existem padrões de comprometimento do indivíduo em relação à organização, à carreira e ao sindicato. Esses padrões funcionam de forma diferente entre si e podem fazer com que os compromissos dos indivíduos apresentem-se conflitantes, em função das demandas de cada padrão.

Nesse sentido, Barbosa apresenta um quadro sobre comprometimento e suas implicações:

Quadro Nº 1 - Padrões de comprometimento no trabalho

Anti-sindicato: elevado comprometimento com a organização e carreira e muito baixo com o sindicato.	X	Sindicalista: elevado comprometimento com o sindicato e baixo com a carreira e com a organização.
Profissional: elevado comprometimento com a carreira.	X	Descomprometido com a carreira: elevado comprometimento com a organização, positivo com o sindicato e baixo com a carreira.
Comprometido: elevados níveis de comprometimento com os três focos: organização, carreira e sindicato.	X	Descomprometido: baixos níveis de comprometimento com os três focos: organização, carreira e sindicato.
Profissional sindicalista: elevado comprometimento com a carreira e sindicato e muito negativo com a organização.	X	Localista: comprometimento positivo apenas com a organização, baixo tanto com o sindicato quanto com a carreira.

FONTE: BASTOS, apud BARBOSA, Rosa M. "A relação entre a síndrome de burnout e o comprometimento organizacional em gestores de empresa estatal", 2001, p.37

Salancik (apud. Bastos, 1994) diz que as pessoas se comprometem com as organizações por meio de suas ações. Essas ações são motivadas por um impulso psicológico e determinam três níveis de comprometimento: primeiro, a vontade, fazendo com que o desempenho bom seja uma opção pessoal e de responsabilidade; segundo, a reversibilidade, ou seja, quanto mais se percebem os custos do comportamento mais se compromete com o curso dos trabalhos; terceiro, o caráter explícito da ação, significando que, quanto mais as outras pessoas percebem o ato, maior é a possibilidade desse tipo de comportamento aumentar.

Bastos afirma, desse modo, que as características que qualificam a ação comprometida é fortemente marcada pelo elemento comportamental. A ação pode ser vista como um aspecto das atitudes que por sua vez são mais amplas, englobando até posturas pessoais diante da vida.

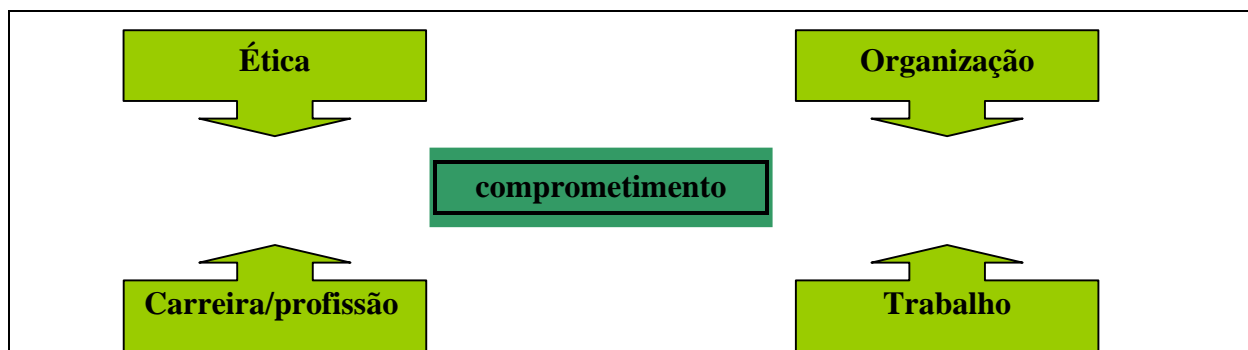
Allport (apud. Bastos 1994) define atitude como "uma trilogia de cognição, afeto e conação". O elemento cognitivo refere-se às avaliações que o indivíduo tem das coisas e que ficam armazenadas na memória, vindo à tona sempre que são estimuladas; o afeto

representa as crenças e os sentimentos que envolvem o objeto; a conação é a tendência da ação em relação ao objeto.

Diante desse panorama, entende-se que o conceito de comprometimento pode ser amplo e assumir características mais específicas em função do objeto ao qual se referir: organização, carreira, sindicato, etc.

Morrow (apud Barbosa,2001) destaca o estudo do comprometimento em cinco focos: valores, organização, carreira, trabalho e sindicato. Posteriormente, o referido autor substitui o foco "sindicato" por "ética no trabalho", por entender que a vinculação do empregado com a organização é bem mais forte do que sua vinculação com o sindicato. Diante disso, apresenta como formas de comprometimento as seguintes: com a carreira/profissão, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional conforme representação abaixo, mas enfatiza que são conceitos distintos que devem ser operacionalizados separadamente.

FIGURA 1 - Focos do comprometimento



FONTE -MORROW, apud BARBOSA, Rosa M. "A relação entre a síndrome de burnout e o comprometimento organizacional em gestores de empresa estatal", 2001, p.32

Segundo o mesmo autor o comprometimento com a carreira refere-se a uma escolha intencional de uma linha de trabalho e a expectativa de que a lealdade desta escolha transcenderá um trabalho em particular ou um contexto organizacional.

2.3 - Conceitos de Comprometimento

Na língua inglesa (onde primeiramente surgiu o “termo técnico *commitment* na área organizacional), o verbo *to commit*, de origem latina, *committere* tem quatro significados segundo o WEBSTER’S Dictionary; OXFORD Dictionary;

1 – envolver, juntar, engajar

2 – comissionar, encarregar, designar

3 – fazer algo errado, repreensível, cometer ofensa, desempenhar e

Na língua portuguesa, o conceito de comprometimento não apresenta a mesma amplitude; aqui, a palavra latina *committere* originou a palavra *cometer* que abrange parte significativa do conteúdo de *commit*, enquanto a palavra latina *comprommittere* originou a palavra *comprometer*.

Prazeres (1996) define comprometimento como *envolvimento efetivo de uma empresa, através de seus representantes de mais alto nível e de todos os funcionários nos esforços de aperfeiçoamento da qualidade em toda a sua extensão; e como envolvimento definitivo dos funcionários nos esforços de melhoria contínua da qualidade e nos resultados da organização para a qual trabalham.*

Em termos amplos, Aurélio Buarque (1989) define comprometimento como *obrigar por compromisso; expor a perigo, perda; pôr alguém em situação suspeita ou má; tomar compromisso.*

Silveira Bueno (1996) conceitua comprometimento como *responsabilização; compromisso; exposição a risco.*

A Enciclopédia Delta Larrouse (1977) define como *ação de comprometer, obrigar por compromisso, causar prejuízo, ou de comprometer-se a si mesmo; sujeição; responsabilidade.*

O Dicionário Caldas Aulete (1980) associa à idéia de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a consecução de um determinado objetivo.

Para definir comprometimento, Thévenet (1992) situa duas dimensões que caracterizam a relação entre a pessoa e a organização: a adesão que explica o estado, não eterno, da relação entre a pessoa e a organização, e as oportunidades que particularizam o que a pessoa pode retirar de sua participação na organização. Adesão corresponde à orientação psicológica do comprometimento, subentendendo uma identificação dos valores da organização (traduzidos através dos processos de trabalho), pois quando a pessoa encontra na organização um ambiente considerável, desejável ou valorizado, ela tende a internalizá-los. Quanto à oportunidade, essa se aproxima mais da corrente permutativa. A organização, de sua parte, oferece às pessoas oportunidades; as pessoas, em contrapartida, aprendem essas oportunidades, na medida que elas são importantes para elas, ou ainda, na medida em que fazem parte das suas referências de origem, das suas práticas de frequência social. Portanto, para Thévenet, o comprometimento só existe quando há simultaneamente adesão e oportunidade.

Ripon (1987) afirma que “o comprometimento no trabalho depende da interação entre expectativas do indivíduo e as características do emprego”.

O conceito de comprometimento é de fácil apreensão; essa expressão é utilizada para denotar um vínculo ou ligação forte entre duas pessoas. Descrito na literatura, o tema é sintetizado por Bastos (1995) como uma relação que incorpora elementos racionais, emocionais e comportamentais, sugere um vínculo que une indivíduos a múltiplos aspectos ou partes do seu contexto de trabalho e que se manifesta na manutenção de uma linha consistente de ação. Noções de engajamento, envolvimento, agregamento estão ligadas a comprometimento, como adesão ou forte vinculação. Diversos significados são associados ao termo *compromisso* que dá idéia de assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso, ficando claro que o vínculo pode ser intelectual e/ou emocional.

No âmbito científico, comprometimento passou a significar uma adesão, um envolvimento do indivíduo com diversos aspectos do ambiente de trabalho, refere-se a uma identificação do indivíduo com o trabalho, o qual exerce importante papel para sua auto-imagem.

Portanto, comprometer-se significa assumir uma responsabilidade ou compromisso com alguém, com um grupo ou com uma organização. Os diversos conceitos para o termo comprometimento advêm da linguagem cotidiana e adquirem significados muitas vezes ignorados, mas o conhecimento deles é básico para a decisão sobre qual adotar.

2.4 - Enfoques do Comprometimento Organizacional

Tomando-se por base que os conceitos de comprometimento representam vínculos que se estabelecem sob aspectos variados, o comprometimento organizacional pode ser estudado sob cinco perspectivas:

2.4.1 - Enfoque Sociológico

Essa abordagem analisa o apego do trabalhador à organização. O empregado traz para a organização uma orientação básica para seu papel de subordinado e um conjunto de códigos normativos que especificam maneiras moralmente corretas de dominação.

O apego reflete o interesse do indivíduo em permanecer no seu emprego atual ou a expectativa de utilidade atribuída, pelo trabalhador, a dois cursos de ação; permanecer

versus buscar novo emprego. Nesse aspecto, o termo comprometimento é mais específico, sem a associação da conotação afetiva ao constructo.

Halaby, Weakliem (apud. Bastos, 1994) definem apego como o interesse do indivíduo em se estabilizar em seu emprego atual ou a expectativa de utilidade atribuída, pelo trabalhador, a dois cursos de ação: permanecer versus buscar novo emprego.

Nesse contexto percebe-se que o apego do trabalhador não está na dependência do amor ou dinheiro, mas da percepção do controle de autoridade do empregador e subordinação do empregado (Bastos, op. Cit.).

2.4.2 - Enfoque Normativo

Pela perspectiva normativa, quanto mais forte o comprometimento, maior a predisposição do indivíduo em guiar suas ações de acordo com os padrões internalizados. Indivíduos comprometidos apresentam alguns comportamentos (não em função de benefícios pessoais), mas porque acreditam que é certo e moral fazê-los.

Bastos (1993) destaca dois elementos nesse enfoque:

- a) – 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;
- b) – 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.

2.4.3 - Enfoque Comportamental

Para Bastos (1993), o comprometimento pode ser equiparado a um círculo vicioso, em que o comportamento leva o trabalhador a ter determinadas atitudes que se refletem e se manifestam em comportamentos futuros, resultando na criação de um vínculo resistente entre o indivíduo e a organização.

Nesse aspecto, o comprometimento caracteriza-se como um constructo observável em comportamentos realizados que superam as expectativas normatizadas pela organização. Os indicadores utilizados para tal avaliação podem se resumir em assiduidade, tempo no emprego, qualidade no desempenho das tarefas, ou seja, uma manutenção de

condutas determinadas e consistentes entre elas e certas crenças. Segundo Pereira e Oliveira (1998), "os indivíduos tornam-se comprometidos pelos resultados de seus próprios atos, ou seja, existe uma pressão psicológica que força os mesmos a se comportarem de forma coerente com os resultados de seu comportamento prévio".

2.4.4 - Enfoque Instrumental e Calculativo

Nesse aspecto, o comprometimento do indivíduo com a empresa estaria ligado em função da satisfação de suas necessidades e expectativas de natureza financeira, ou social, caracterizando uma forma de vínculo organizacional baseado na troca indivíduo/organização, é uma avaliação de investimentos e de recompensas (Pereira e Oliveira op. cit.).

No comprometimento instrumental ou calculativo, os indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividade, dada a escassez de alternativas de trabalho, ou por investimentos feitos ao longo da carreira profissional. Nesse sentido, Pereira e Oliveira (op. cit. p. 5) comentam sobre a possibilidade de "o trabalhador deixar a organização caso receba incentivos externos, tais como: melhor salário, maior status e maior liberdade".

2.4.5 - Enfoque Afetivo e Atitudinal

Revela a identificação do indivíduo com as metas organizacionais e a introjeção de seus valores, assumidos como próprios. É caracterizado por um sentimento de lealdade, desejo de pertencer e se esforçar pela empresa, dar o melhor de si na contribuição do sucesso da instituição. Representa um vínculo forte entre indivíduo e organização (Bastos, op. cit.).

O enfoque afetivo sugere um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com a organização.

Nessa linha conceitual, esse aspecto do comprometimento representa um sentimento que vai além de uma lealdade passiva do empregado com a organização. Diferentemente, trata-se de uma relação ativa, através da qual o indivíduo quer contribuir para que a organização alcance seus objetivos. Nessa medida o comprometimento afetivo representa um estado, caracterizado pelos seguintes aspectos: identifica-se com os valores e objetivos da organização, conforme já foi dito; quer manter-se como membro dessa organização; direciona esforços para contribuir com o desenvolvimento organizacional (Pereira et al., 1996).

2.5 - As Bases do Comprometimento Afetivo

O comprometimento afetivo pode ser associado ao envolvimento moral que está relacionado à internalização das metas, normas e valores organizacionais.

Etzioni (apud. Pereira et al., op. cit.) justifica que os métodos utilizados pelas organizações para envolver os trabalhadores geralmente são desenvolvidos dentro dos padrões organizacionais, fazendo com que o indivíduo absorva os valores da organização.

Maslow dividiu as necessidades humanas em duas ordens superior e inferior e considerou as necessidades afetivas como de ordem superiores.

A satisfação dessas necessidades pressupõe a satisfação com a organização fazendo com que o indivíduo considere o emprego como seu emprego. (Handy 1978). As necessidades estão diretamente relacionadas a outras necessidades de acordo com o grau de satisfação ou insatisfação do indivíduo.

Os indivíduos representam organizações complexas. São produtores de energia e atividade para a organização se representa vantagem para eles. Essa vantagem é compreendida pela satisfação de suas necessidades pessoais.

Barbosa (2001) considera que o componente afetivo do comprometimento tem sido considerado como um mero apego afetivo, mas que também pode ser visto como um reconhecimento da organização para com o indivíduo através de recompensas ou outros meios de reconhecimento do trabalho. Barbosa e Faria (apud. Barbosa) ressaltam que, mais do que satisfação psicológica no trabalho, a lealdade ou ligação afetiva, entre o indivíduo e seu grupo de trabalho denota um sentimento de cumplicidade que envolveria troca, não definida como norma pelo conjunto de valores morais. Portanto o componente afetivo não é visto como uma obrigação é um ato voluntário, refere-se ao apego emocional, a identificação, ao envolvimento do indivíduo com a organização, são muito fortes a presença desses sentimentos. As bases do comprometimento afetivo podem ser definidas como sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e a intenção de se esforçar em benefício da instituição a qual pertence.

Mottaz (apud. Barbosa 2001) no desenvolvimento de estudos para identificação de que fatores seriam determinantes do comprometimento, pessoais ou organizacionais, sugeriu ser o enfoque afetivo a única base do comprometimento.

Bastos (1994), afirma que os estudos sobre o comprometimento organizacional no Brasil estão centrados no enfoque afetivo, ressaltando a importância dada a variáveis organizacionais como; oportunidade de crescimento e realização profissional.

A INSTITUIÇÃO CÂMARA DOS DEPUTADOS

3 - A Instituição Câmara dos Deputados

3.1 - Histórico

A história da Câmara dos Deputados está diretamente relacionada à história do Brasil. Ela foi criada entre os anos 1808 e 1821 durante o Brasil Império. Permaneceu ativa por um longo período, atuando com soberania.

No período imperial, constituída de 21 legislaturas de quatro anos cada, as sessões da Câmara tinham quatro meses de duração por ano. O governo provisório criado com a Proclamação da República, dissolveu a Câmara e o Senado, nomeando interventores nas assembleias das províncias e câmaras municipais. As atividades parlamentares apenas foram retomadas em um ano depois, com a instalação do Congresso Nacional Constituinte, quando então se redigiu a primeira Constituição Republicana.

Novamente a Câmara foi dissolvida em 1930, após a sucessão de inúmeros conflitos violentos no País e a assunção do governo por Getúlio Vargas, cujos poderes eram ditatoriais. Permaneceu assim por três anos, reiniciando seus trabalhos em 1933, quando foi convocada a nova Assembleia Constituinte que resultou na terceira Constituição brasileira, a de 1937, chamada de Constituição do "Estado Novo". Essa Constituição criou a Justiça Eleitoral, o Ministério Público, o Tribunal de Contas e a Justiça Militar.

Na quarta fase da história, o Congresso foi outra vez dissolvido, ficando assim por nove anos. Com o fim da 2ª Guerra Mundial, o Brasil foi influenciado pelos ideais da democracia e, em 1946, convocou-se outra Assembleia Nacional Constituinte que elaborou a nova Carta Constitucional. Essa vigorou até 1967.

Todavia, com o movimento militar assumindo o Poder Executivo, decretou-se o recesso do Congresso Nacional por três vezes, no período que vigorou entre 1966 e 1977. Foram cassados os direitos de representantes do Poder Legislativo na Câmara dos Deputados e no Senado, impondo-se um novo regime eleitoral.

Os militares ficaram no governo até 1985, quando o poder civil assumiu novamente o poder, após a eleição indireta de um Colégio Eleitoral, composto de parlamentares das duas Casas: Câmara e Senado. Foi instituída a Nova República e convocada nova Assembleia Nacional Constituinte sendo a Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988; que vigora até hoje.

3.2 - A Câmara hoje - características e atuação

A Câmara dos Deputados, juntamente com o Senado Federal, compõe o Congresso Nacional, através do qual é exercido o Poder Legislativo.

A Câmara é composta por representantes do povo, eleitos pelo voto secreto e pelo sistema proporcional, para um mandato de quatro anos, em cada Estado e no Distrito Federal. Com isso, garante-se que cada unidade federada tenha o mínimo de oito e o máximo de setenta Deputados. Segundo a Constituição, é competência privativa da Câmara instaurar processos contra o Presidente da República e os Ministros de Estado, elaborar leis e fiscalizar a respectiva aplicação .

Nessa tarefa, a instituição vem se deparando com um certo descrédito da sociedade em relação a seus membros e ao trabalho por ela desenvolvido. Muito foi investido, nos últimos quatro anos, para reverter essa situação, com a criação da Rádio e TV Câmara e também a Agência de Notícias, com a finalidade de se levar à sociedade informações sobre o trabalho desenvolvido pela Casa.

No plano político, discute-se sobre a oportunidade de uma reforma política, imprescindível, na concepção de muitos, para sanar os problemas da representação popular.

No que se refere a estrutura administrativa da Câmara dos Deputados esta é departamentalizada. A direção fica a cargo da Mesa Diretora, composta de um Presidente, dois Vice-Presidentes e quatro Secretários, contando ainda com quatro suplentes. Os membros da Mesa são Deputados, eleitos por seus pares, para um mandato de dois anos.

No plano funcional, cabe ao Diretor-Geral planejar, coordenar, orientar, dirigir e controlar todas as atividades administrativas da Casa, de acordo com as deliberações da Mesa. São duas diretorias: a Administrativa e a Legislativa. Um dos maiores desafios dessas diretorias é o processo de interação entre elas e os diversos departamentos que as integram, conscientizando os servidores sobre a missão precípua de ser uma instituição que garanta e fortaleça a democracia e a cidadania, mediante a elaboração, aprovação e fiscalização de leis que proporcionem o equilíbrio social e representem a vontade popular.

Os cursos agora ministrados aos servidores, a informatização da Casa, o plano de carreira em discussão, retratam essa preocupação, na busca de uma maior efetividade no cumprimento da missão da Câmara dos Deputados, ainda que um tanto incipiente, contudo já iniciada.

3.3 - A estrutura funcional atual da Câmara

O corpo funcional da Câmara conta com cerca de 3.500 servidores estatutários (concurados) e 1.500 CNE (cargos de natureza especial), que representam as indicações políticas. Além disso, os gabinetes parlamentares contam com um número de funcionários, em regime diferenciado de trabalho. São contratados pela Câmara para atendimento aos gabinetes parlamentares e constituem cargos em comissão.

No que se refere à gestão de pessoal a Câmara dos Deputados conta com o Departamento de Pessoal, responsável pelas alocação dos servidores, pela parte burocrática, social e remuneratória. Há, também, um Centro de Treinamento e Formação - CEFOR, que responde pelas seleções, atribuições dos cargos e perfil do servidor para ascensão cargo, quando da elaboração de concursos.

METODOLOGIA

4 - METODOLOGIA

4.1 - Delineamento da pesquisa

A pesquisa teve caráter exploratória porque buscou coletar informações que levassem à identificação do comprometimento afetivo dos funcionários da Câmara dos Deputados. Essa classificação corresponde à definição de Ricahrdson (1999, p.66) "pesquisa exploratória é quando não se tem informação sobre determinado tema e se deseja conhecer o fenômeno". Foi também descritiva, porque descreveu as características do fenômeno. Utilizou-se uma abordagem qualitativa/quantitativa. Segundo Richardson " a abordagem qualitativa justifica-se por ser uma forma adequada para entender a natureza do fenômeno social e a abordagem quantitativa que é caracterizada pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas". (Richardson op.cit. p. 70 e 79)

A pesquisa foi realizada nos seguintes setores: Liderança do PSDB, Liderança do Governo na Câmara, Suplência da Mesa, Centro de Seleção e Treinamento (CEFOR), Departamento de Pessoal, Diretoria Geral, Diretoria Legislativa, Comissão de Constituição Justiça e Redação, Comissão de Finanças, Centro de Documentação e Informação (CEDI), Assessoria Técnica, Secretaria Geral da Mesa e na Coordenação de Arquitetura e Engenharia (CAENGE).

4.2 - População e Amostra

A amostra de 141 funcionários foi representativa da população, composta por 794 funcionários (40 funcionários da Liderança do PSDB, 20 da Liderança do Governo na Câmara, 20 na Diretoria Geral, 12 na Suplência da Mesa, 170 do Departamento de Pessoal, 18 na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, 11 da Comissão de Finanças, 15 na CAENGE , 40 no CEFOR, 270 no Centro de Documentação e Informação, 12 da Diretoria Legislativa, 20 na Assessoria Técnica e 170 da Secretaria Geral da Mesa), dos setores pesquisados. Correspondeu a aproximadamente 20% da população estudada.

Conforme Richardson (op.cit. p. 162), " entende-se por representativa a amostra que tem a mesma estrutura ou composição da população". A amostra foi aleatória simples; os questionários foram distribuídos indistintamente nos setores. Na amostragem

aleatória, todos os elementos da população estudada têm a mesma probabilidade de serem selecionados para fazer parte da amostra (Richardson, op.cit. p. 161).

Os critérios de inclusão utilizados foram os seguintes ambos os sexos, faixa etária ilimitada, qualquer estado civil, número de dependentes, níveis hierárquicos diferentes, tempo de casa, tipo de vínculo com a instituição cargo de natureza especial ou estatutário e todos os níveis de escolaridade.

4.3 – Instrumento de pesquisa

Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário elaborado pela autora, com base em questionário sobre comprometimento aplicados por Bastos (1994) e Barbosa (2001). As questões foram adaptadas à Instituição pesquisada e o questionário foi validado pelo orientador (modelo anexo).

O questionário constou de 28 perguntas fechadas e uma aberta. Utilizaram-se perguntas fechadas - “quando as afirmações apresentam categorias ou alternativas de respostas fixas e preestabelecidas” (Richard, op. cit. P. 191) – para que se pudesse tabular os dados com mais facilidade, mediante a sistematização das respostas.

A pergunta aberta teve por objetivo ampliar o campo das respostas, possibilitando ao respondente uma forma livre de expressar-se sobre a instituição.

4.4 – Coleta de Dados

Os dados foram coletados pela autora no período de 30/07 a 09/08 do corrente ano, durante o horário de expediente. Solicitou-se o prazo de uma semana para as respostas.

Foram distribuídos 120 questionários e recebidos 141, justifica-se isso em razão do interesse e oportunidade de servidores de se manifestarem em relação à Instituição.

4.5 – Tratamento dos dados

Recebidos os questionários as perguntas foram agrupadas em três categorias, segundo a sua natureza: caracterização dos respondentes (perguntas 1,2,3,4,5 e 6 – do primeiro grupo); relação funcional entre respondentes e Câmara (perguntas 7, 8, 9, 10, 11 e 12 – do primeiro grupo) e relação afetiva entre o respondente e a Câmara dos Deputados (perguntas 1 a 16 do segundo grupo).

Em seguida, as informações foram cruzadas entre as categorias, de modo a se poder identificar, por atributos formais o comprometimento afetivo entre os entrevistados e a Câmara dos Deputados.

As respostas à pergunta aberta foram também separadas segundo as categorias observadas: remuneração, afinidade com o tipo de serviço, clima organizacional, estabilidade, realização profissional, oportunidade de crescimento, satisfação/motivação e a conjugação de duas ou três categorias em uma mesma resposta.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

5 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir passa-se a análise dos resultados encontrados na pesquisa, através de apresentação e discussão dos resultados descritivos, dos dados quantitativos e qualitativos, encontrados nos questionários respondidos. Os resultados foram agrupados em quatro tabelas de acordo com sua especificidade e a análise descritiva e qualitativa da pergunta aberta foi comentada e discutida baseada em estudos anteriores sobre comprometimento afetivo.

A tabela 1 tem por objetivo apresentar as características demográficas dos respondentes.

Tabela 1 - Características pessoais dos respondentes

PERGUNTAS DE 1 A 6			N = 141
CARACTERÍSTICAS	TOTAL	%	
Sexo			
masculino	70	49	
feminino	71	51	
Idade			
20 a 30 anos	19	14	
31 a 40 anos	52	36	
41 a 50 anos	57	41	
Acima de 51 anos	13	9	
Estado civil			
Solteiro	30	21	
Casado	92	66	
Viúvo ou divorciado	19	13	
Nº dependentes			
Nenhum	41	29	
entre 1 e 2	64	45	
3 ou mais	36	26	
Escolaridade			
2º grau	12	8	
Superior incompleto	18	13	
Superior completo	85	60	
Especializado	23	17	
Não responderam	03	2	
Área de formação			
Exatas	28	20	
Humanas	83	59	
Não responderam	30	21	

A tabela 2 representa as características funcionais dos respondentes no que se refere à sua ligação com a Câmara.

Tabela 2 - Dados funcionais dos respondentes

PERGUNTAS DE 7 A 12		
		N = 141
CARACTERÍSTICA	TOTAL	%
Tempo de serviço		
até 5 anos	25	18
5 a 10 anos	36	25
11 a 20 anos	46	33
acima de 20 anos	34	24
Tipo de vínculo		
Estatutário	121	86
CNE	30	14
Função		
nível estratégico	18	13
nível intermediário	50	35
Nível operacional	70	50
não responderam	3	2
Nº setores que já trabalhou		
apenas 1	40	28
2 e 3	66	47
4 ou mais	31	22
não responderam	4	3
Remuneração		
muito justa	24	17
justa	101	72
injusta	16	11
Auto-avaliação		
excelente servidor	36	26
bom servidor	78	55
pode melhorar	23	16
padrões normais	04	3

Com a tabela 3, buscou-se conhecer o tipo de impressão dos respondentes em relação ao trabalho na Câmara.

Tabela 3 - Relação afetiva entre respondentes e a Câmara dos Deputados

N =141				
ITEM	PERCEPÇÃO %			
	NUNCA	ÀS VEZES	SEMPRE	N /RESPOND.
01 - Meu trabalho me deixa emocionalmente exausto	22	72	6	-
02 - Eu me preocupo com a qualidade do meu trabalho	-	7	93	-
03- Meu trabalho é reconhecido pelo meu superior	2	48	48	2
04 - Os "feedbacks" que recebo, positivos ou negativos, levam-me a um melhor desempenho	1	29	69	1
05 - Acho que trabalho demais	20	70	9	1
06 - Procuo conhecer e saber executar todas as atividades do setor onde trabalho.	1	22	77	-
07 - Considero meus valores muito próximos aos defendidos pela Instituição.	4	56	39	1
08 - Optar pela Câmara foi um erro de minha parte	89	10	1	1
09 - Sinto que sou pouco fiel à Câmara	82	12	5	1
10 - Importo-me com o que está acontecendo com alguns colaboradores de minha equipe.	9	24	66	1
11 - Reconheço e valorizo o trabalho de meus colegas	-	16	84	-
12 - Interesse-me por todos os problemas da minha Instituição	1	60	37	2
13 - Considero que a Câmara é a melhor de todas as organizações para se trabalhar.	6	57	35	2
14 - A Câmara, em termos de realização profissional, inspira o melhor para meu progresso e desempenho profissional.	8	57	33	2
15- Desejo fazer carreira na Câmara	9	23	66	2
16- Quando converso com amigos, sempre me refiro à Câmara como um ótimo local de trabalho.	2	29	69	-

Tabela n.º 4 - Configuração das respostas à pergunta aberta

Pergunta: O que mais o prende com relação ao trabalho na Câmara dos Deputados			
Nº Respondentes 68			
	Característica da pergunta	Nº pessoas que responderam	%
1	Remuneração	13	10
2	Afinidade com ideal político	9	6
3	Clima organizacional	10	7
4	Estabilidade	08	5
5	Realização profissional	05	3
6	Oportunidade de crescimento	10	7
7	Satisfação e motivação	08	6
8	Identificação com o trabalho	05	3
9	Clima e salário	07	5
10	Estabilidade e salário	04	3
11	Estabilidade/salário/realização profis.	02	2

Com relação à pergunta aberta, dos 141 questionários devolvidos, somente 68 responderam à questão, representando um percentual de 48%. Entre esses foram identificadas respostas referentes à remuneração, afinidade com ideal político, clima organizacional, estabilidade, realização profissional, oportunidade de crescimento, satisfação e motivação, identificação com o trabalho, além de outras que combinaram duas ou mais categorias em uma mesma resposta.

Vinte por cento dos respondentes indicaram a remuneração como um dos aspectos que os prendem à Câmara. Desse percentual 54% eram do sexo masculino e 46% do feminino. A referência remuneração como caracterização de um vínculo corresponde ao que Katz e Kahn (op. cit.) afirmaram: os salários pagos pela organização são uma forte motivação para os comportamentos considerados necessários socialmente.

Pereira e Oliveira (op. cit.) também justificam que a satisfação das necessidades e expectativas de natureza financeira podem indicar um vínculo organizacional.

Esse vínculo é o resultado da troca entre o indivíduo e a organização, e tem por base um sistema de investimentos e recompensas. Para esses autores, o comprometimento baseado em salários e outros benefícios financeiros é estudado do ponto de vista calculativo e instrumental.

No que se refere à afinidade com o ideal político como fator de comprometimento, dentre os 13% respondentes, 45% têm acima de 41 anos, 45% são casados e 45% solteiros; 78% são estatutários e 45% situa-se na faixa entre 6 e 10 anos de Casa. Desses 6% respondentes, 34 % disseram que seu valores estão próximos dos da Instituição algumas vezes e 66% afirmaram que sempre. Tais resultados podem ter como justificativa os argumentos de Tamayo (op. cit), quando fala que a interação dos valores e crenças pode ter influência no comprometimento funcional. Essa afinidade, por sua vez, pode manifestar-se de forma diferente entre os funcionários porque depende da forma como eles percebem esses valores: 78% se consideram fiéis à Câmara, enquanto que 22% são fiéis às vezes; 33% às vezes se interessam pelos problemas da Instituição e 67% se interessam sempre; 11% acham, às vezes, que a Câmara é a melhor Instituição para se trabalhar, enquanto que 89% acham sempre. Tamayo (op. cit.) diz que essa percepção representa uma imagem avaliatória dos aspectos gerais da Instituição, representando um modelo que os funcionários fazem dela.

A oportunidade de crescimento e de realização profissional foram mais importantes para 22% dos respondentes. Desses, 100% preocupam-se sempre com a qualidade de seu trabalho; 25% acham que seu trabalho é reconhecido às vezes pelos superiores e 75% acham que é sempre reconhecido; 40% acham que a Câmara às vezes inspira o melhor para a realização profissional e 60% acham que ela inspira sempre; 28% às vezes pensam em fazer carreira na Câmara e 72% querem sempre. Esse quadro de respostas tem relação com o que Tamayo e Gondim (op. cit.) afirmam quanto à inclusão de aspectos cognitivos e motivacionais entre os valores organizacionais. Para esses autores, a dimensão cognitiva significa a crença naquilo que a Instituição deseja ou não deseja, que pode ser expresso de várias formas. Por outro lado, a questão também implica um aspecto da gestão de pessoal que tem um papel importante no ambiente de trabalho. Por exemplo: Legge, citada por Guimarães e Souza (op. cit.), diz que há tipos de administração de pessoal reativos, que apenas buscam recuperar perdas, e passivos, quando não incentivam novas práticas funcionais. Esse tipo pode responder, em parte, pelos 25% dos respondentes que dizem que seu trabalho é reconhecido somente às vezes. Taylor et al., citado por Brandão (op. cit.) dizem que a função da gestão de recursos humanos é atrair e desenvolver os aspectos funcionais necessários ao cumprimento dos objetivos pela organização. Considerando-se que 100% desses respondentes se

preocupam com a qualidade de seu trabalho, conclui-se que se houvesse um retorno sempre ao desempenho funcional, haveria, conseqüentemente, um melhor resultado.

Na categoria “identificação com o trabalho”, apenas 7% a têm como fator de comprometimento organizacional. Desse percentual, 40% nunca considera o trabalho exaustivo, 40% o considera às vezes e 20% acha que o trabalho é sempre exaustivo; 20% às vezes conhece e sabe executar todas as atividades do setor e 80% sempre executa; 100% nunca acharam que a opção pela Câmara foi um erro. Schwatz e Feather, citados por Tamayo, argumentam que os valores organizacionais podem motivar as ações funcionais de forma objetiva e emocional.

Do total de respondentes, 26% consideram o clima organizacional e motivação como fatores de comprometimento. Deles, 11% nunca levam em conta o “feedback” na execução das atividades, 22% levam às vezes e 67% sempre levam; 56% acham que às vezes trabalham demais e 44% acham que sempre trabalham demais; 28% se preocupam com os membros da equipe às vezes e 72% se preocupam sempre; 11% às vezes reconhecem e valorizam o trabalho dos colegas e 89% reconhecem sempre; 17% às vezes fazem referência à Instituição com um bom local de trabalho e 83% sempre o fazem. Brandão (op. cit.) explica que existe um dos atributos pessoais podem influir no autodesempenho e na efetividade no trabalho. Esses atributos são representados por qualidades, habilidades e motivação e se refletem na forma como as pessoas se comportam no trabalho.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo teve como propósito principal identificar o nível de comprometimento afetivo dos servidores da Câmara. Verificou-se também, os diferentes padrões de comprometimento e qual a predominância entre esses padrões e identificar em que medida o comprometimento afetivo prevalece sobre os demais.

Para a realização do estudo utilizou-se a pesquisa exploratória e descritiva, onde, primeiramente, buscou-se informação sobre o que se desejava conhecer e depois descreveu-se as características do que se buscava no caso o comprometimento. Também, foi utilizada uma abordagem quantitativa e qualitativa. Na primeira foi realizada a pesquisa através de questionários já validados em estudos anteriores sobre comprometimento organizacional e adaptados à instituição estudada, a quantificação dos dados, tanto na coleta como no tratamento foi executada através de percentual em relação a amostra. Na segunda, procurou-se entender, através da pergunta aberta, a visão sistêmica do respondente.

Os objetivos propostos foram atingidos, os resultados encontrados demonstraram que o servidor da Câmara tem um alto padrão de comprometimento organizacional afetivo, encontrou-se fortes preditores de comprometimento instrumental e calculativo. Prevaleram padrões significativos de comprometimento com a carreira e a organização

Observou-se que de acordo com estudos feitos sobre o comprometimento existem aspectos intra-organizacionais que foram avaliados a partir da percepção dos respondentes, o que revela importantes preditores de comprometimento. Porém como se pode avaliar ainda são poucas as pesquisas neste campo, vale ressaltar que o trabalho aqui elaborado poderá servir como início para novos estudos, podendo se verificar outras as abordagens ou enfoques do comprometimento.

Os resultados de pesquisas na área ainda são incipientes, mostram a necessidade de se desenvolver novos estudos teóricos, menos empíricos e conceitualmente mais reais quanto aos correlatos do comprometimento organizacional.

Cabe ressaltar que no atual momento onde as organizações estão inseridas, num contexto onde são fortes as pressões por competitividade e qualidade e há a exigência de uma força de trabalho efetivamente comprometida com a sua missão e valores, torna-se necessário o aprofundamento sobre o comprometimento, as melhores formas de obtê-lo e como aumentá-lo.

Quanto ao comprometimento afetivo, pode-se dizer que é difícil observá-lo tão somente pelo aspecto da realização profissional e da satisfação no trabalho. Como foi ressaltado ao longo do trabalho, o comprometimento é constituído de um conjunto de elementos que interagem entre si e levam ao resultado final. Pelo que se pôde concluir da heterogeneidade das respostas abertas, existem hoje fatores que terminam por se apresentarem preponderantes no contexto do trabalho, sendo a remuneração um deles, possivelmente pela possibilidade de se atender às necessidades higiênicas.

O que se pode fazer, nesse sentido, pelo menos da parte da organização, é buscar enriquecer o clima ambiente de trabalho com formas de administração menos passiva, visando ao estímulo das tarefas, de forma a que também se aliem outras formas de comprometimento com a organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, A.V.B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília: UNB, 1994 (Tese doutorado em Psicologia).
- _____. e COSTA, Fabiola. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. Santa Catarina, v.1, n.1, p. 11-37, jan/jun. 2001.
- _____. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração*. São Paulo, v. 3, n. 33 , p. 52-64, maio/jun.1993.
- _____. Comprometimento organizacional em instituições de pesquisa: diferença entre meio e fim. *Revista de Administração*, São Paulo v. 25, n. 4, p. 29-43, out./dez. 1990.
- _____. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, v.35, n.4, p. 48-60, out./dez.2000.
- _____. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. *Revista de Administração*, São Paulo, v.32, n.3,p. 28-39, jul./set. 1997.
- _____. Os vínculos indivíduo-organização: uma revisão da pesquisa sobre comprometimento organizacional. *Anais do XVI ENANPAD*, v.6, p. 290-304, Canela. 1992.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 25, n.4, p. 29-43. 1990.

_____. Comprometimento organizacional em instituição universitária. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 28, n.3, p. 50-61. 1993.

BORGES-ANDRADE, J.E; AFANASIEFF, R.S. e SILVA, M.S. *Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas*. Programa da XIX Reunião Anual de Psicologia. Ribeirão Preto. SP , Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto, p.236. 1989.

BORGES-ANDRADE, J.E e BASTOS, A.V.B. Padrões de comprometimento no trabalho: um estudo de casos. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília,v.12, n.3, p.205. 1996

BORGES-ANDRADE, J.E. e PILLATI, Ronaldo. Comprometimentos atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. Foz do Iguaçu: *Anais do XXIII Encontro Anual da ANPAD*, 1999.

BRANDÃO, H.P. **Gestão baseada nas competências: um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária**. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

BRANDÃO, M.G.A. **Comprometimento organizacional na administração pública**: um estudo de caso em uma instituição universitária. Salvador, UFBA, Escola de Administração, UFBA, (Dissertação de mestrado) 1991.

BRANDÃO, M.G.A e 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.

BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CORREA, Nívea Cristina; BASTOS, Antônio Virgílio, CORREA, Laise Ferraz. **Padrões de comprometimento com a profissão e a organização:** o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. Brasília: UNB, 1998

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

FLEURY, Maria Tereza Leme. A questão das relações de trabalho na estatal. *Revista de Administração*, São Paulo, v.22 , p.8,1987.

FOGUEL, Sérgio e SOUZA, Carlos César. **Desenvolvimento e Deterioração Organizacional.** São Paulo: Atlas,1980.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino; SOUZA, Eda Castro Lucas. *Gestão de Pessoas. Tendência contemporânea de gestão de recursos humanos.* Apostila. Curso de Desenvolvimento Gerencial. UNB. Câmara dos Deputados.2000

HANDY, Charles B. **Como compreender as organizações.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

MARTINS, J.L.T.P , PAZ, M.G.T. Poder e comprometimento em tempo de mudança organizacional: estudo de caso de uma empresa pública de serviços de informática. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 61-71. out/dez. 2000.

MEDEIROS, C.A.F, ENDERS,W.T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: um estudo dos de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: ENANPAD, *Anais do 21º Encontro ANPAD.* Rio de Janeiro, 1997.

MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional, características pessoais performance no trabalho:** um estudo dos padrões de

comprometimento organizacional. Natal: UFRN, 1997 (Dissertação, Mestrado em Administração)

MORAES, Lúcio Flávio, MARQUES, Antônio Luiz, CORREA, Laise Ferraz. *Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo*. Foz do Iguaçu: ANAPAD, 1998

OLIVEIRA, M.A.S.J, LIMA, S.M.V, ANDRADE, J.E.B. Comprometimento no trabalho produção científica entre pesquisadores brasileiros. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 34, n. 3, p.12-20, jul./set. 1999

OLIVEIRA, M.A.P.S. **Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção científica de pesquisadores brasileiros**. Brasília: UNB, Instituto de Psicologia, (Dissertação de Mestrado) 1998.

PENA, R.P.M. **Ética e comprometimento organizacional nas Universidades de Belo Horizonte**: UFMG, 1995 (Dissertação de Mestrado em Economia)

PEREIRA, Luciano Zille; MORAES, Lúcio Flávio, LADEIRA, Marcelo Bronzo Comprometimento no trabalho: limites e contribuições para as estratégias de modernização organizacional. *Revista Tendências do Trabalho*, São Paulo, n. 266, p. 29-32, out.1996.

RICCHADSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SIQUEIRA, M.M.M. Construção de uma Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo – ECOC. In: XXV REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA *Anais*. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia, 1995.

SIQUEIRA, M.M.M. Comprometimento Organizacional . *Revista de Psicologia*, v.1, p. 63-71, 1994.

TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no

trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 56-63, jul./set. 1998.

_____. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, v.35, n.2, p.37-47, abr./jun. 2000.

ANEXOS

Brasília, 07 de agosto de 2001

Prezado(a) colega,

Este questionário faz parte de uma pesquisa que estou realizando, com a finalidade de elaborar a monografia final do Curso de Desenvolvimento Gerencial, organizado pela Câmara em parceria com a UNB, do qual estou participando.

O questionário anexo está dividido em duas partes. A primeira refere-se a dados pessoais e funcionais; a segunda diz respeito ao comportamento do servidor diante do trabalho e da Câmara. As informações prestadas serão analisadas de forma agregada, sem identificação dos respondentes, garantindo o sigilo e o anonimato.

Por favor, devolva até o dia 09 de agosto para que sua contribuição seja incluída na minha pesquisa.

Sua colaboração é imprescindível para que possa atingir, com precisão, o objetivo ao qual me propus, portanto, suas respostas deverão ser bastante autênticas. Não deixe de responder a nenhuma das questões.

Não é preciso identificar-se. Agradeço sinceramente sua atenção no atendimento ao meu pedido.

Regina François Diniz

II - Parte

Aspectos comportamentais do trabalho

Nesta parte você terá afirmativas relacionadas a seu comportamento no trabalho. Você deverá ler cada alternativa e emitir sua opinião sobre elas. Para responder, você utilizará uma escala de 1 a 3, conforme exemplo abaixo:

1 Nunca	2 algumas vezes	3 sempre
-------------------	---------------------------	--------------------

Ao marcar o número 2, como no exemplo acima, a pessoa quis dizer que o seu trabalho algumas vezes lhe proporciona satisfação.

Não existe resposta certa ou errada o importante é sua opinião pessoal e sincera. Procure a resposta que melhor reflita seu sentimento.

1 nunca	2 algumas vezes	3 sempre
-------------------	---------------------------	--------------------

01 - Meu trabalho me deixa emocionalmente exausto	1	2	3
02 - Eu me preocupo com a qualidade do meu trabalho	1	2	3
03- Meu trabalho é reconhecido pelo meu superior	1	2	3
04 - Os "feedbacks" que recebo, positivos ou negativos, levam-me a um melhor desempenho	1	2	3
05 - Acho que trabalho demais	1	2	3
06 - Procuo conhecer e saber executar todas as atividades do setor onde trabalho.	1	2	3
07 - Considero meus valores muito próximos aos defendidos pela Instituição.	1	2	3
08 - Optar pela Câmara foi um erro de minha parte	1	2	3
09 - Sinto que sou pouco fiel à Câmara	1	2	3
10 - Importo-me com o que está acontecendo com alguns colaboradores de minha equipe.	1	2	3
11 - Reconheço e valorizo o trabalho de meus colegas	1	2	3
12 - Interesse-me por todos os problemas da minha Instituição	1	2	3
13 - Considero que a Câmara é a melhor de todas as organizações para se trabalhar.	1	2	3
14 - A Câmara, em termos de realização profissional, inspira o melhor para meu progresso e desempenho profissional.	1	2	3
15- Desejo fazer carreira na Câmara	1	2	3
16- Quando converso com amigos, sempre me refiro à Câmara como um ótimo local de trabalho.	1	2	3

Caso ache oportuno, utilize o espaço abaixo para fazer algum comentário adicional sobre o que mais o prende em relação ao trabalho na Câmara dos Deputados.

TABELA PARA VALIDAÇÃO DA PERGUNTA ABERTA

REMUNERAÇÃO		
	Respondentes 13	
	Total	%
Sexo: M	7	54
F	6	46
Idade: 20 a 30	4	31
31 a 40	3	23
41 a 50	5	38
Acima de 50	1	8
Estado civil: C	7	54
S	4	31
Outros	2	15
Escolaridade: 2º grau	1	8
Sup. Incomp.	2	15
Sup.Compl.	9	69
Especializado	1	8
Tipo vínculo: Estatutário	9	69
CNE	4	31
Função: n. estratégico	1	8
n. intermediário	7	54
n. operacional	5	38
Tempo serviço: até 5 anos	2	15
6 a 10	5	39
11 a 20	4	31
Acima de 20	2	15
AFINIDADE COM IDEAL POLÍTICO		
	Respondentes 9	
	Total	%
Sexo: M	7	78
F	2	22
Idade: 20 a 30	3	33,5
31 a 40	2	22
41 a 50	4	44,5
Acima de 50		
Estado civil: C	4	44,5
S	4	44,5
Outros	1	11
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.	2	22
Sup.Compl.	4	44,5
Especializado	3	33,5
Tipo vínculo: Estatutário	7	78
CNE	2	22
Função: n. estratégico	1	11
n. intermediário	4	44,5
n. operacional	4	44,5

Tempo serviço: até 5 anos	1	11
6 a 10	4	44,5
11 a 20	3	33,5
Acima de 20	1	11
CLIMA ORGANIZACIONAL		
Respondentes 10		
	Total	%
Sexo: M	5	50
F	5	50
Idade: 20 a 30	3	30
31 a 40	3	30
41 a 50	2	20
Acima de 50	2	20
Estado civil: C	4	40
S	3	30
Outros	3	30
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.	2	20
Sup. Compl.	8	80
Especializado		
Tipo vínculo: Estatutário	7	70
CNE	3	30
Função: n. estratégico	2	20
n. intermediário	5	50
n. operacional	3	30
Tempo serviço: até 5 anos	1	10
6 a 10	1	10
11 a 20	6	60
Acima de 20	2	20
ESTABILIDADE		
Respondentes 8		
	Total	%
Sexo: M	3	37,5
F	5	62,5
Idade: 20 a 30	2	25
31 a 40	2	25
41 a 50	4	50
Acima de 50		
Estado civil: C	4	50
S	3	37,5
Outros	1	12,5
Escolaridade: 2º grau	1	12,5
Sup. Incomp.	5	62,5
Sup. Compl.	2	25
Especializado		
Tipo vínculo: Estatutário	8	100
CNE		

Função: n. estratégico	1	12,5
n. intermediário	3	37,5
n. operacional	4	50
Tempo serviço: até 5 anos	2	25
6 a 10	3	37,5
11 a 20	3	37,5
Acima de 20		
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL		
Respondentes 5		
	Total	%
Sexo: M	3	60
F	2	40
Idade: 20 a 30	2	40
31 a 40	1	20
41 a 50	1	20
Acima de 50	1	20
Estado civil: C	3	60
S	2	40
Outros		
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.	1	20
Sup. Compl.	4	80
Especializado		
Tipo vínculo: Estatutário	5	100
CNE		
Função: n. estratégico		
n. intermediário	3	60
n. operacional	2	40
Tempo serviço: até 5 anos		
6 a 10	1	20
11 a 20	3	60
Acima de 20	1	20
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO		
Respondentes 10		
	Total	%
Sexo: M	3	30
F	7	70
Idade: 20 a 30		
31 a 40	4	40
41 a 50	6	60
Acima de 50		
Estado civil: C	8	80
S	1	10
Outros	1	10
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.		
Sup. Compl.	6	60
Especializado	4	40

Tipo vínculo: Estatutário	10	100
CNE		
Função: n. estratégico	3	30
n. intermediário	3	30
n. operacional	4	40
Tempo serviço: até 5 anos	1	10
6 a 10	4	40
11 a 20	3	30
Acima de 20		
SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO		
		Respondentes 8
	Total	%
Sexo: M	3	37,5
F	5	62,5
Idade: 20 a 30		
31 a 40	2	25
41 a 50	4	50
Acima de 50	2	25
Estado civil: C	7	87,5
S		
Outros	1	12,5
Escolaridade: 2º grau	2	25
Sup. Incomp.		
Sup. Compl.	4	50
Especializado	2	25
Tipo vínculo: Estatutário	6	75
CNE	2	25
Função: n. estratégico	1	12,5
n. intermediário	3	37,5
n. operacional	3	50
Tempo serviço: até 5 anos	2	25
6 a 10	1	12,5
11 a 20	4	50
Acima de 20	1	12,5
IDENTIFICAÇÃO COM TRABALHO		
		Respondentes 5
	Total	%
Sexo: M	2	40
F	3	60
Idade: 20 a 30		
31 a 40	2	40
41 a 50	3	60
Acima de 50		
Estado civil: C	2	40
S	2	40
Outros	1	20
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.		

Sup.Compl.	3	60
Especializado	2	40
Tipo vinculo: Estatutário	4	80
CNE	1	20
Função: n. estratégico	3	60
n. intermediário	2	40
n. operacional		
Tempo serviço: até 5 anos	1	20
6 a 10		
11 a 20	3	60
Acima de 20	1	20
CLIMA E SALÁRIO		
		Respondentes 7
	Total	%
Sexo: M	2	29
F	5	71
Idade: 20 a 30	2	29
31 a 40	5	71
41 a 50		
Acima de 50		
Estado civil: C	6	85,5
S	1	14,5
Outros		
Escolaridade: 2º grau	1	14,5
Sup. Incomp.	1	14,5
Sup.Compl.	5	71
Especializado		
Tipo vinculo: Estatutário	6	85,5
CNE	1	14,5
Função: n. estratégico	2	29
n. intermediário	1	14,5
n. operacional	4	56,5
Tempo serviço: até 5 anos	1	14,5
6 a 10	1	14,5
11 a 20	3	42,5
Acima de 20	2	28,5
ESTABILIDADE E SALÁRIO		
		Respondentes 4
	Total	%
Sexo: M	2	50
F	2	50
Idade: 20 a 30	1	25
31 a 40	2	50
41 a 50	1	25
Acima de 50		
Estado civil: C	3	75
S		
Outros	1	25

Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.	1	25
Sup.Compl.	2	50
Especializado	1	25
Tipo vínculo: Estatutário	4	100
CNE		
Função: n. estratégico		
n. intermediário	2	50
n. operacional	2	50
Tempo serviço: até 5 anos	1	25
6 a 10	2	50
11 a 20	1	25
Acima de 20		
ESTABILIDADE/SALÁRIO/REALIZAÇÃO PROFISSIONAL		
Respondentes 2		
	Total	%
Sexo: M	1	50
F	1	50
Idade: 20 a 30		
31 a 40		
41 a 50	2	100
Acima de 50		
Estado civil: C		
S	2	100
Outros		
Escolaridade: 2º grau		
Sup. Incomp.		
Sup.Compl.	2	100
Especializado		
Tipo vínculo: Estatutário		
CNE	2	100
Função: n. estratégico		
n. intermediário	1	50
n. operacional	1	50
Tempo serviço: até 5 anos		
6 a 10		
11 a 20	1	50
Acima de 20	1	50

TABELAS DE CRUZAMENTO DE DADOS ENTRE RELAÇÃO AFETIVA DO SERVIDOR E AS CATEGORIAS APONTADAS PELOS MESMOS SEGUNDO O FATORES QUE O PRENDEM À INSTITUIÇÃO.

Nº DA PERGUNTA	CATEGORIA VALIDADA IDEAL POLÍTICO	NUNCA		ÀS VEZES		SEMPRE	
7	Valores muito próximos aos defendidos pela Instituição			3	33%	6	67%
9	Pouca fidelidade à Instituição	7	77%	2	23%		
12	Interesse pelos problemas da Instituição			3	33%	6	67%
13	Reconhecimento como melhor organização para trabalhar			1	11%	8	89%

Nº DA PERGUNTA	CATEGORIA VALIDADA OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	NUNCA		ÀS VEZES		SEMPRE	
2	Preocupação com a qualidade do trabalho pessoal					15	100%
3	Reconhecimento do trabalho pelos superiores			5	25%	10	75%
14	A Instituição inspira o melhor em termos de realização profissional			6	40%	9	60%
15	Desejo de fazer carreira na instituição			4	28%	11	72%

Nº DA PERGUNTA	CATEGORIA VALIDADA IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO	NUNCA		ÀS VEZES		SEMPRE	
1	Considera o trabalho exaustivo	2	40%	2	40%	1	20%
6	Conheço e executo todas as atividades de meu setor			1	20%	4	80%
8	Minha opção pela Câmara foi um erro	5	100%				

Nº DA PERGUNTA	CATEGORIA VALIDADA CLIMA ORGANIZACIONAL/SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO	NUNCA		ÀS VEZES		SEMPRE	
4	Meu desempenho é maior a partir dos "Feedbacks" que recebo positivos ou negativos.	2	11%	4	22%	12	64%
5	Considero que trabalho demais			10	56%	8	44%
10	Preocupação com os colaboradores da equipe			5	28%	13	72%
11	Reconhecimento e valorização do trabalho dos colegas			2	11%	16	89%
16	Referência à Instituição como bom local de trabalho			3	17%	15	83%