

Relações Fronteiriças entre as Dimensões do Comprometimento Organizacional: Contribuições de um Estudo com Jovens Trabalhadores

Autoria: Michelle de Souza Rocha, Kely César Martins de Paiva

Agradecimentos às agências de fomento FAPEMIG, CNPq e CAPES pelo apoio à realização desta pesquisa.

RESUMO

Diante da importância do comprometimento organizacional, tanto para o indivíduo como para a organização, e considerando especificidades de jovens trabalhadores, essa pesquisa teve por objetivo analisar como se encontra configurado o comprometimento organizacional junto a tal público, pautando-se nas dimensões do modelo de Meyer e Allen (1991). Nessa perspectiva, o comprometimento é um construto tridimensional no qual pessoas com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque querem; na dimensão instrumental, elas permanecem porque precisam; e, na dimensão normativa, permanecem porque sentem uma obrigação moral. Para tanto, realizou-se uma pesquisa com abordagem mista ou "triangulação", sendo a primeira etapa quantitativa e, a segunda, qualitativa, propiciando amplitude e profundidade à análise do fenômeno em foco. Constatou-se a prevalência do comprometimento do tipo afetivo, demonstrando a natureza emocional da vinculação dos jovens trabalhadores com a organização. No entanto, os resultados obtidos engendraram uma reflexão sobre a própria definição do conceito de comprometimento e as interações entre as dimensões tradicionalmente consideradas e estudos nesse campo, tendo em vista que a análise dos relatos dos jovens denotou a vivência simultânea ou mesmo sobreposições entre tais dimensões. A identificação de aspectos que podem pertencer a mais de uma dimensão aponta para o dinamismo e a complexidade que o conceito de comprometimento pode abrigar, sugerindo possibilidades de ampliação da robustez do modelo tridimensional, ou mesmo sua revisão, o que estudos posteriores poderiam investigar com maior profundidade.

PALAVRAS-CHAVES

Comprometimento organizacional, Jovens trabalhadores, Triangulação.

1. INTRODUÇÃO

A necessidade de compreender o comprometimento dos indivíduos origina-se da chamada “nova” natureza das tarefas e, há décadas, tem sido um desafio para as organizações, considerando-se os movimentos contraditórios que caracterizam as transformações no mundo do trabalho, colocando pessoas contra pessoas e pessoas contra organizações (BASTOS, CORREA, LIRA, 1998). Por toda parte, surgem novos concorrentes, os consumidores exigem padrões de qualidade cada vez mais elevados (e a preços mais baixos) e, frente a esse cenário, as organizações requerem funcionários mais dinâmicos e comprometidos, já que esses comportamentos redundam em produtividade (DESSLER, 1996). Uma vez que o maquinário avançado ou a tecnologia não constituem mais uma vantagem competitiva, o envolvimento do “trabalho vivo”, ou seja, a criatividade e o compromisso com as metas da empresa são fatores que tornam possível revigorar os processos produtivos (DESSLER, 1996; PFEFFER, VEIGA, 1999).

Note-se que o conceito de "comprometimento" se insere na tradição dos estudos sobre comportamento organizacional como tentativa de entender como os indivíduos, os grupos e a estrutura organizacional exercem influência sobre o comportamento (ROBBINS, 1999). Apesar de décadas de estudo, não se pode afirmar pelo consenso quanto ao significado do termo *comprometimento*. A maior parte das definições tem em comum o fato de que se trata de um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização no que diz respeito às suas chances de abandoná-la, aos motivos de sua permanência (DIAS, MARQUES, 2002).

Nesse campo de estudo, despontam Meyer e Allen (1987; 1991) desenvolveram um modelo com o objetivo de aglutinar as principais linhas de análise do comprometimento, sendo ele hoje considerado o mais referenciado na literatura (BOTELHO, PAIVA, 2011; SIMOSI, 2013). Esse modelo de comprometimento é composto por três dimensões: *afetiva* envolve o apego e a identificação do indivíduo com os valores da organização; *calculativa ou instrumental* sugere a ligação do indivíduo à organização em relação à resposta satisfatória às necessidades e expectativas dos trabalhadores, como salário e status; e a *normativa* considera o comprometimento moral em permanecer na organização (MEYER, ALLEN, 1991). Alto comprometimento nas três dimensões indicaria maior probabilidade do indivíduo de engajar-se nas atividades da organização e na consecução dos objetivos dela (MEYER, ALLEN, 1991; BASTOS *et al.*, 2008).

Apesar de considerado uma referência nos estudos sobre o comprometimento, o modelo também recebeu críticas sobre sua estruturação. A maior parte das críticas embasa-se em inconsistências na identificação e delimitação das dimensões do comprometimento (BROWN, 1996; KO *et al.*, 1997; BARBOSA, FARIA, 2000; JAROS, 2007; COHEN, 2007; SOLINGER *et al.*, 2008; RODRIGUES, BASTOS, 2009). Segundo os críticos, a falta de consenso sobre o que é o comprometimento criou uma indefinição na qual o conceito é “esticado” englobando, a cada estudo, uma nova gama de fatores, além da sobreposição de conceitos que tornam as dimensões pragmaticamente obscuras. Essa fissura na definição do que é comprometimento conseqüentemente gera problemas no esclarecimento de seus fatores e na precisão dos instrumentos desenvolvidos para sua medição. Meyer *et al.* (2002), no entanto, reafirmam haver diferenciação entre as dimensões e que, por tratar-se de um estado psicológico, o indivíduo pode experimentar as dimensões em interação, sugerindo que o assunto seja estudado detalhadamente em trabalhos posteriores.

No presente estudo, pretendeu-se aderir a esta tradicional agenda do campo do comportamento organizacional, porém com um público diferenciado: os jovens trabalhadores. Este grupo começou a ser pesquisado recentemente no Brasil, levando-se em conta suas peculiaridades sociais, seus interesses pessoais, tipos de trabalho formal que usualmente realizam (OLIVEIRA, 2011; PAIVA, 2013) e proteções legais, como a Lei do Aprendiz e a Lei do Estágio (BRASIL, 2000, 2008), em algumas situações laborais (FRANCO, PAIVA, 2016), o que os diferencia de trabalhadores de outras faixas etárias.

Assim sendo, buscou-se compreender como se encontra o comprometimento organizacional de jovens trabalhadores, pautando-se, inicialmente, no tradicional modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Adianta-se que, diante dos resultados obtidos na pesquisa empírica, engendrou-se uma reflexão sobre a definição do conceito de comprometimento e as interações entre as suas dimensões componentes, inicialmente detalhadas nos referenciais teóricos a

seguir, que tratam do tema central e do grupo ocupacional abordado na pesquisa aqui apresentada.

2. O TEMA CENTRAL: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O conceito de comprometimento deriva de uma longa tradição de estudos que objetivam identificar e compreender os fatores pessoais do comportamento humano no trabalho (BASTOS, 1993). A importância de manter o funcionário comprometido é descrita como um dos fatores responsáveis por atribuir qualidade e efetividade dentro da empresa, diminuindo custos com desperdícios, e, principalmente, por reduzir a rotatividade de pessoal e o absenteísmo (WALTON, 1997; DESSLER, 1996).

Até o final dos anos de 1980, a pesquisa internacional esteve fortemente dominada pela perspectiva desenvolvida por Porter e colaboradores (1974) e consolidada no clássico trabalho de Mowday, Porter e Steers (1979) que enfatiza a *natureza afetiva* dos processos de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Porter, Steers e Boulian (1974) definem o comprometimento como a "força da identificação pessoal e o envolvimento com uma organização particular" (PORTER, STEERS, BOULIAN, 1974, p.3). Essa identificação estaria baseada em três fatores intimamente relacionados:

- a) Forte crença e aceitação dos valores objetivos da organização;
- b) Forte desejo de manter vínculo com a organização e;
- c) Intenção de se esforçar em prol da organização.

Definido dessa forma, o comprometimento significa mais do que lealdade, na medida em que envolve um relacionamento ativo com a organização, em que cada indivíduo tem a intenção de dar algo de si com o objetivo de contribuir para ela (MOWDAY, STEERS, PORTER, 1979).

Becker (1960) definiu o comprometimento como o processo que aprisiona a pessoa a cursos de ação em função de trocas laterais (*side-bets*), definidos como sacrifícios ou investimentos acumulados na organização ao longo do tempo. O autor explica o comprometimento como uma "linha consistente de comportamento", isto é, fortemente determinada, que implica o papel ativo do ator no sentido de rejeitar alternativas que se apresentem e o engajamento para manter-se no emprego. O sujeito teria uma relação "calculista" ou instrumental com a organização.

Noutro sentido, a intersecção entre a Teoria Organizacional de Etzioni (1974) e a Psicologia Social objetivou prever e compreender as intenções comportamentais dos indivíduos (BASTOS, 1993; MEDEIROS, ENDERS, 1998; MORAES, COSTA, 2007) tendo em vista um enfoque normativo. Wiener (1982) resgatou essa ideia e explicitou como as normas exercem poder sobre o comportamento, ao definir que trabalhadores comprometidos exibem certos comportamentos por acreditarem ser o certo a fazer. As pressões normativas derivam da cultura da empresa, que impõe padrões de comportamento a serem seguidos (WIENER, 1982). Dessa forma, o elemento central do comprometimento seria a aceitação dos valores e dos objetivos organizacionais, representando uma forma de controle (MEDEIROS, ENDERS, 1998).

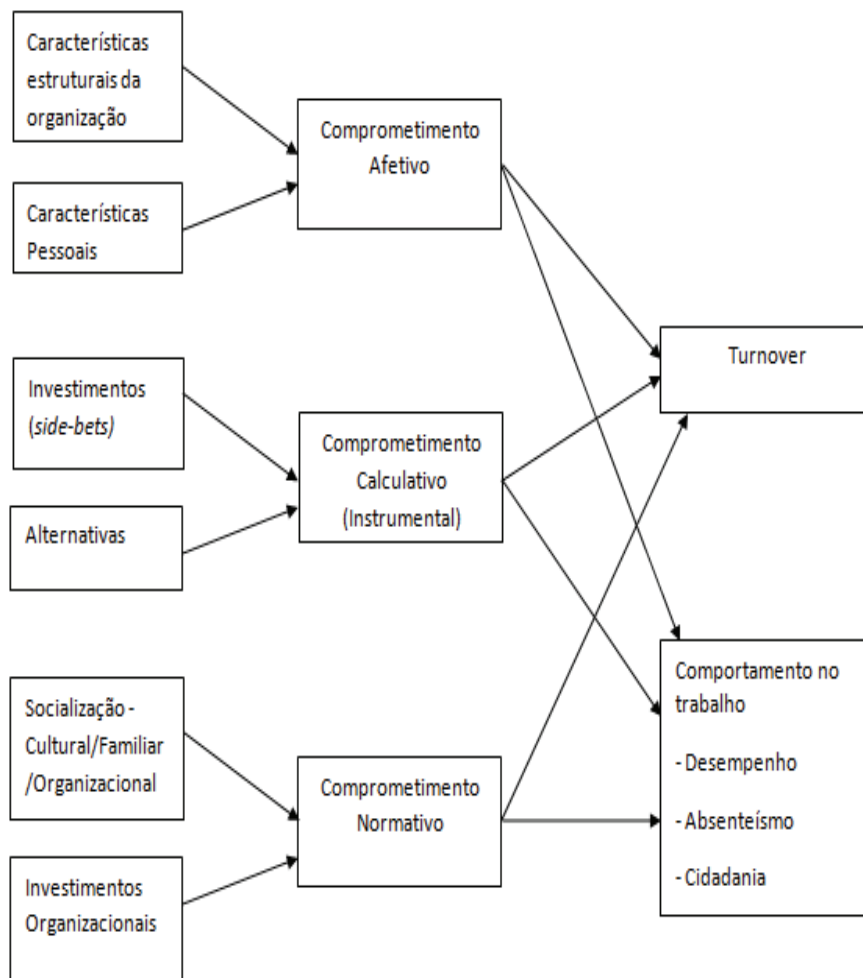
A investigação sobre as bases do comprometimento organizacional culminou no desenvolvimento do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1987; 1991), que veio

substituir o modelo de Mowday, Porter e Steers (1979) em termos de domínio na pesquisa sobre comprometimento (BASTOS, 1993). A falta de consenso sobre o construto comprometimento dificultava, segundo os autores, a síntese dos resultados das pesquisas sobre o assunto. Nesse sentido, eles propuseram um modelo que reúne as principais correntes, permitindo auxiliar na interpretação das pesquisas até então existentes e servir como estrutura (*framework*) para pesquisas futuras (MEYER, ALLEN, 1991). Quanto ao aspecto conceitual, as três bases recorrentes para definir o comprometimento seriam:

- a) Afetiva — envolve o apego e a identificação do indivíduo com os valores da organização;
- b) Instrumental — sugere a ligação do indivíduo à organização em relação à resposta satisfatória às necessidades e às expectativas dos trabalhadores como salário e status; e, por fim,
- c) Normativa — envolve o comprometimento em permanecer na organização e está relacionado a padrões morais que definem como o certo a se fazer (MEYER, ALLEN, 1991).

Meyer e Allen (1991) ressaltam que os pontos em comum entre as três dimensões são a visão do comprometimento como um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do indivíduo com a organização e que possui implicações na decisão de continuar ou não como membro dela (MEYER, ALLEN, 1991, p.67). Possíveis relações entre tais dimensões, suas causas e consequências estão delineadas na Figura 1.

Figura 1 - Modelo tri-componente do comprometimento organizacional



Fonte: Adaptado de MEYER, ALLEN, 1991.

Meyer *et al.* (2002) revisaram esse modelo e, dentre os achados, os autores reforçam a diferenciação entre os três componentes, isto é, trata-se de dimensões relacionadas, mas não redundantes, e que a relação mais forte existente é entre comprometimento afetivo e os correlatos satisfação no trabalho, justiça organizacional e liderança organizacional, características referentes a aspectos observados no nível da organização. Isso sugere que gestores interessados em investir no comprometimento podem utilizar a literatura (MEYER *et al.*, 2002) para o alcance de melhores resultados nas organizações pelo investimento nesses fatores.

Apesar de sua expressão no contexto dos estudos sobre o comportamento, o modelo também é alvo de críticas. Estudos como de Mathieu e Zajac (1990) criticam o modelo tri-componente, afirmando que as análises estatísticas não retornaram resultados nos quais sejam possíveis diferenciar as três dimensões. Outros autores (BROWN 1996; KO *et al.*, 1997; BARBOSA, FARIA, 2000) explicitam fragilidades na delimitação dos limites entre os componentes, que eles não são conceitualmente claros. Koet *al.* (1997) apontam inconsistências nas definições das dimensões afetivas e normativas, que envolvem o mesmo “posicionamento psicológico”, significando não existirem diferenças empíricas entre os dois conceitos.

Para Barbosa e Faria (2000), mais importante que o comprometimento com a organização seria o comprometimento desenvolvido pelo indivíduo no seu cotidiano. Dessa forma, eles defendem a existência de uma única dimensão do comprometimento, no caso a dimensão afetiva, pois essa seria a única que reflete uma vontade genuína do indivíduo em permanecer ligado à organização e, principalmente, contribuir com ela. Esse posicionamento é o mesmo apontado por Brown (1996) para o qual o comprometimento aportaria apenas uma dimensão, denominada atitudinal, entendida como resultado de uma combinação de fatores entre eles a história, sentimentos e atitudes dos indivíduos.

Jaros (2007), por sua vez, argumenta que os fatores apresentados por Meyer e Allen (1991) referentes a cada uma das dimensões apresentam problemas de correspondência com os conceitos que eles representam. Cohen (2007), por sua vez, reconhece a capacidade psicométrica dos instrumentos utilizados para medição do comprometimento; no entanto, tal como outros críticos, ele sugere a reorganização do comprometimento em duas bases distintas: instrumental e psicológica (que engloba o afetivo e o normativo) e inclui ainda uma divisão temporal para classificação dos tipos de comprometimento.

Solinger *et al.* (2008) indicam que o modelo tri-componente é eficiente para prever a possibilidade do *turnover*, mas não reflete o comprometimento enquanto atitude ou comportamento do indivíduo na qual o objeto dessa ação seria a organização. Para Rodrigues e Bastos (2009), a existência de problemas conceituais e empíricos no modelo tri-componente deve-se, em parte, à presença da dimensão instrumental, que representa também o significado de “permanência por necessidade”, o que segundo os autores não constitui um tipo efetivo de comprometimento, mas exatamente o contrário, isto é, a ausência dele.

Em suma, as críticas ao modelo indicam que a fragilidade do modelo está baseada na necessidade de melhor definir o que é o comprometimento e o relacionamento entre suas dimensões. A decisão de estudar fatores específicos do comprometimento é realizada, segundo Reichers (1995), sem respaldo no ponto de vista dos indivíduos envolvidos, mas no que cada pesquisador pensa a respeito do que é o comprometimento.

Tendo em vista essas informações, adotou-se como metodologia da pesquisa a utilização de uma abordagem triangulada, visando obter um aprofundamento sobre o público em foco e a questão em pauta, possibilitando uma abordagem mais ampla e, ao mesmo tempo, focalizada no grupo ocupacional em questão, descrito no tópico seguinte.

3. O GRUPO OCUPACIONAL EM FOCO: JOVENS TRABALHADORES

A juventude é uma categoria sociológica que pode ser caracterizada pelo grupo de indivíduos marcado pela transição da criança ou adolescente em direção à vida adulta (OIT, 2013). Não existe unanimidade sobre os critérios para definir o início e o fim da juventude, devido à heterogeneidade e os diversos padrões vivenciados nas diferentes culturas. No entanto, os processos de transição estão cada vez mais complexos, devido às alterações no mundo do trabalho, aos novos arranjos familiares e ao prolongamento da expectativa de vida das pessoas (OIT, 2013; POSHMANN, 2013), fatos esses que implicaram também mudanças na concepção do que é ser adulto (CAMARANO *et al.*, 2006). A visão linear sobre a juventude resulta em atribuir à vida adulta um caráter de rigidez e estabilidade, mas, em um mundo em permanente transformação, todas as fases da vida têm se tornado mais instáveis (CAMARANO *et al.*, 2006).

Em relação ao trabalho, nesse momento de descoberta e de formação da identidade, ele se configura como "um importante espaço de socialização, aprendizado e discussão das responsabilidades e modos de agir e de pensar na vida adulta, além de ser o local no qual aprendem muitas das estratégias que irão utilizar no futuro, enquanto trabalhadores" (OLIVEIRA, 2011, p. 91). Em estudo com menores aprendizes, Amazarray e colaboradores (2009) apontam que o trabalho para este público significa sobrevivência, independência financeira, liberdade, possibilidade de melhorar a própria vida e as dos familiares, formação profissional privilegiada e valor moral, entre outros. Para Bajoit e Franssen (1997), o trabalho tem uma dimensão instrumental (ganhar a vida), mas, apesar de seu caráter penoso, ele comporta também uma forte dimensão expressiva e afetiva (realizar-se social e pessoalmente). Ao lado do salário, que é um critério importante e capaz de justificar mudanças de empresa, trata-se de "gostar do trabalho", "de se sentir bem" e "de estar num bom ambiente".

Esses achados concordam com os apontamentos de Rizzo e Chamon (2011) que mostraram que o trabalho para o jovem é simbolizado como uma oportunidade que demanda esforço, mas, ao mesmo tempo, como algo prazeroso e com sentido positivo. Um desses pontos positivos identificados é a possibilidade de adquirir bens de consumo, como roupas e telefone celular, lazer ou participar do provimento da família, o que é visto pelo jovem como motivo de orgulho, como se contribuindo dessa forma eles se sentissem mais úteis e aceitos. Outro ganho importante para os adolescentes é a amizade que surge quando eles começam a se relacionar com os colegas de trabalho e a desenvolver vínculos com outras pessoas inseridas em seu círculo de convivência.

Estudos recentes indicam que o trabalho seria para os jovens o problema mais significativo dos pontos de vista social e coletivo juntamente com a violência. O trabalho é o principal fator de mobilização e de demanda, que se manifestaria pela reivindicação de uma atividade com sentido e de um emprego estável (OIT, 2009). Mais do que um emprego com "bom" salário e "boas" condições de trabalho, trata-se de uma inserção social que promova igualmente oportunidades de crescimento, desenvolvimento psicossocial e profissional.

Em função dessas particularidades, delineou-se uma pesquisa empírica nos seguintes moldes.

4. METODOLOGIA

Este estudo pode ser classificado como descritivo, tal como definido por Gil (2002) e Vergara (2004), que teve por objetivo expor as características de determinada população, neste caso jovens trabalhadores, bem como identificar possíveis relações entre variáveis e definir sua natureza. Para isso, foi adotada uma abordagem mista ou de triangulação concomitante (CRESWELL, 2007), na qual foram utilizadas, em conjunto, estratégias quantitativas e qualitativas na apreensão do fenômeno. A metodologia mista tem como vantagens explorar variações na construção de significados em relação ao modo como os respondentes interpretam suas experiências ou reportam suas atitudes em entrevistas e questionários (BERGMAN, 2010), sendo indicada a sua utilização sempre que possível (BELL, 2008).

As unidades de análise e de observação foram coincidentes neste estudo, ou seja, abrangem jovens trabalhadores que frequentam cursos oferecidos por uma instituição de formação e encaminhamento de jovens no mercado de trabalho, a Associação de Ensino Social

Profissionalizante (Espro). Ela está espalhada em todo território nacional e a escolha do pólo de Belo Horizonte (MG), assim como dos jovens efetivamente participantes, ocorreu em função do critério de acessibilidade (VERGARA, 2004). Os jovens participantes dos programas de formação são alocados em diferentes empresas de médio e de grande porte, sendo elas parceiras da instituição.

A estratégia de coleta de dados foi realizada em três etapas. Na etapa quantitativa, considerando-se 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, foi definida uma amostra (mínima) de 285 respondentes, considerando-se uma população de cerca de 1.110 jovens que freqüentavam os cursos da Espro quando da coleta de dados. O retorno obtido foi de 547 questionários, sendo 543 destes utilizados por estarem devidamente preenchidos, significando um retorno acima do limite mínimo da amostra necessária. Assim, a amostra foi do tipo não aleatória. Para a coleta dos dados, foram utilizados questionários, com avaliações realizadas pelo respondente por meio de escalas do tipo *likert*, sobre comprometimento organizacional desenvolvidos por Siqueira (1995, 1995, 2001), como disponibilizados por Bastos *et al.* (2008). Estes são versões nacionais para as três bases do comprometimento, tal como conceitualizados por Meyer e Allen (1991). São eles: escala de comprometimento organizacional afetivo (ECOAF), escala de comprometimento organizacional normativo (ECON) e escala de comprometimento organizacional calculativo (ECOC). A escala ECOC apresenta quatro subcomponentes apresentados no Quadro 1, no qual os níveis de precisão de cada um deles também estão explicitados.

QUADRO 1 - Definição dos quatro componentes da ECOC

Denominação	Definição	Índice de precisão
Perdas sociais no trabalho (PST)	Crenças de que perderia a estabilidade no emprego, o prestígio do cargo, o contrato de amizade com os colegas de trabalho e a liberdade de realizar o trabalho.	0,72
Perdas de investimentos feitos na organização (PIFO)	Crenças de que perderia os esforços feitos para chegar onde está na empresa, tempo dedicado e investimentos feitos na empresa.	0,71
Perdas de retribuições organizacionais (PRO)	Crença de que perderia um salário bom e benefícios oferecidos pela empresa.	0,71
Perdas profissionais (PP)	Crenças de que prejudicaria a carreira, demoraria a ser respeitado em outra empresa, perderia o prestígio de ser empregado daquela empresa, demoraria a se acostumar com novo trabalho e jogaria fora o esforço empreendido para a aprendizagem das tarefas atuais.	0,78

Fonte: Adaptado de BASTOS *et al.*, 2008.

Para a interpretação dos resultados em cada uma das escalas, Siqueira (1995) definiu que se deve considerar que quanto maior o valor do escore médio, mais forte o comprometimento com a organização dentro daquela dimensão. A análise univariada dos dados dos questionários foi realizada por meio dos *softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS statistics 22)* e do *Microsoft Excel*.

Na etapa qualitativa, procedeu-se às entrevistas com 36 jovens trabalhadores alunos do Espro, construindo-se um *corpus* de dados por meio da transcrição na íntegra de cada uma delas. As entrevistas individuais foram conduzidas com roteiro semiestruturado (FLICK, 2002), disponibilizado por Paiva (2014), constando de cinco perguntas relacionadas às dimensões do comprometimento. Para a análise dos dados das entrevistas, adotou-se o método de análise de conteúdo, operacionalizada nos moldes propostos por Bardin (2011) e Franco (2012), ou seja, organizando-se o material por pergunta, identificando o *corpus* de análise e quantificando sua recorrência na fala dos sujeitos, considerando-se como categorias de análise as dimensões do modelo adotado como parâmetro analítico, isto é, Meyer e Allen (1991).

Em ambas as fases de coleta, só foram iniciados os procedimentos após leitura e assinatura de um Termo de Consentimento Livre Esclarecido por parte de cada jovem participante, como prescrito na Resolução 466 (CNS, 2012), tendo sido ambas as fases da pesquisa aprovadas em comitê de ética (pareceres 240.802/2013 e 710.503/2014). As demais exigências dessa resolução foram todas atendidas.

Na triangulação, última etapa, procedeu-se à integração dos dados e dos resultados apresentados, destacando em cada ponto da análise suas congruências, divergências e sua ligação com o referencial teórico acerca do comprometimento organizacional, conforme sugere Creswell (2007) para estudos concomitantes e que compõem a apresentação dos resultados obtidos.

4. RESULTADOS

A apresentação e análise dos dados inicia-se com a parte quantitativa da pesquisa. Considerando-se o perfil dos respondentes do questionário, no que diz respeito à idade, a predominância dentre os jovens pesquisados concentra-se na faixa etária de 18 e 19 anos, constituindo mais de 70% dos respondentes. Quanto ao sexo, 62,8% são do sexo feminino. O estado civil predominante é o solteiro, com 97,2% dos respondentes. No que tange à escolaridade, a maioria possui o ensino médio incompleto (47,4%), fato esperado, tendo em vista a idade dos jovens trabalhadores abordados. A renda familiar gira entre 1 a 3 salários mínimos. Em relação aos dados ocupacionais, o tempo de trabalho total dos jovens abordados nesta fase da pesquisa fica entre seis meses e um ano. Para a maioria dos respondentes, esta é a primeira experiência de trabalho.

A análise descritiva aponta que, dentre as dimensões do comprometimento descritas por Meyer e Allen (1991) avaliadas pelas escalas, houve prevalência do *comprometimento afetivo*, com médias superiores à 3,45, indicando comprometimento “elevado ou forte” para maioria dos respondentes (46,0%); quanto às demais dimensões, o mesmo não se verificou, ficando a maioria dos respondentes em níveis medianos de comprometimento (TAB.1).

Tabela 1 – Percentuais de respondentes por nível de análise das dimensões do comportamento organizacional e Médias apuradas, segundo os jovens trabalhadores respondentes

Interpretação Dimensão	Baixo, frágil (menos de 2,5)	Médio, mediano (entre 2,5 e 3,5)	Elevado, forte (superior a 3,5)	Médias
Afetiva	9,25%	44,8%	46,0%	3,45
Calculativa	30,3%	46,4%	23,3%	2,91
PST	33,8%	40,1%	26,1%	2,96
PIFO	30,5%	39,4%	30,1%	2,98
PRO	38,8%	39,5%	21,7%	2,76
PP	29,4%	43,9%	26,7%	2,92
Normativa	32,5%	40,8%	26,7%	2,91

Fonte: Dados da Pesquisa.

Um forte comprometimento na dimensão *afetiva* aponta para um tipo de comprometimento baseado na aceitação dos valores organizacionais, na vontade de permanecer vinculado à organização e no desejo de dedicar-se em prol desta (SIQUEIRA, GOMIDE, 2004). Isso sugere que a natureza do vínculo inicial do jovem com a organização se dá mais por fatores de ordem afetiva, por gostar de pertencer à organização, das atividades que executa e das pessoas com as quais tem convivência. Conforme apontado por Bajoit e Franssem (1997) e Rizzo e Chamom (2011), o sentido do trabalho para os jovens está ligado à instrumentalidade de conseguir adquirir bens materiais, renda e autonomia, mas também ao valor do trabalho no sentido afetivo e à amizade que surge quando ele começa a se relacionar com os colegas de trabalho e a desenvolver vínculos com pessoas fora de seu círculo familiar.

As demais dimensões encontram-se em nível mediano (médias entre 2,5 e 3,5), com destaque para *comprometimento calculativo* (46,4% dos respondentes nesse nível) e, especificamente, o componente *perdas profissionais* (PP, 43,9% deles). Dentre as quatro perdas contempladas nessa dimensão, as profissionais destacam-se, o que pode ser explicado pelo fato de a maioria dos jovens encontrar-se em aprendizado e em suas primeiras experiências de trabalho. Isso poderia aumentar a percepção dos jovens de que a oportunidade que eles têm no momento ou a condição de “jovens aprendizes” (BRASIL, 2000) em que se encontram não serão repetidas em outro contexto em termos de exigências sobre o desempenho profissional.

Diante desses números e interpretações, parte-se para a análise da parte qualitativa da pesquisa, pautada em dados de entrevistas, das quais participaram 36 jovens, sendo que a maioria é do sexo feminino (62,2%), tem idade de 18 anos (40,5%), é solteira (91,9%), e a escolaridade dividiu-se entre o ensino médio completo (44,4%) e o superior incompleto (44,4%), indicando nível de escolaridade maior que a amostra geral. No tangente aos dados funcionais, a maior parte dos entrevistados tem entre um ano e dois anos de experiência profissional total (32,4%), indicando um melhor conhecimento das organizações onde atuam. No roteiro de entrevista, constavam de cinco perguntas orientadas para identificar aspectos das dimensões do comprometimento dos jovens abordados. A primeira pergunta — “O que te levou a entrar na organização onde você trabalha?” — buscou mapear as motivações anteriores à entrada dos jovens na organização onde se encontram atualmente. A maior parte deles atribui sua entrada na empresa atual à mediação da Espro, sendo que muitos deles não relatam nenhuma motivação em especial para a escolha da empresa ou pela necessidade de trabalhar,

sendo "a primeira em que passar na entrevista", indicando uma motivação *instrumental* em relação à "escolha" da empresa.

Primeiro foi a necessidade. E a "segundo" foi a vontade mesmo de crescer, porque tava passando da hora de criar minha estabilidade e...o terceiro foi porque, né, eu precisava sustentar minha garotinha, não dava para ficar parada (risos). (E22)

Dessa forma, observou-se que as motivações iniciais para inserção dos entrevistados estão relacionadas principalmente à necessidade de trabalhar para obter sustento, seja para a compra de itens pessoais ou para auxílio à renda da família. Considerando a origem socioeconômica de grande parte dos jovens que ingressa no programa de aprendizagem, essa motivação inicial é justificável: são jovens de baixa renda e submetidos a situações de vulnerabilidades diversas.

A segunda pergunta — "O que te prende nessa organização?" — visou analisar os motivos que mantêm os jovens vinculados à organização. O motivo mais citado nas entrevistas foi gostar da empresa, o que está diretamente ligado à dimensão *afetiva* do comprometimento, que também foi apontado como a principal forma de vinculação nos dados quantitativos. O comprometimento afetivo é manifestado em afirmações como: "Eu gosto dessa empresa", "Gosto do ambiente", "Gosto das pessoas e das atividades", demonstrando um nível de envolvimento emocional na construção do vínculo com a empresa.

Eu gosto de estar lá, entendeu? É o que eu, assim... eu gosto, eu me sinto bem fazendo o que eu faço. Por isso que eu continuo. (E25)

A terceira pergunta — "Você permanece nessa organização porque gosta de lá, porque precisa ou porque se sente obrigado por algum motivo? Por quê?" — teve por objetivo mostrar, dentre as dimensões do comprometimento, qual seria a prioridade dos jovens trabalhadores entrevistados. Novamente, teve-se a predominância da dimensão *afetiva*. Em geral, os jovens justificaram a escolha pelo fato de gostarem do ambiente e das pessoas. A dupla vinculação dada pela resposta "gosto e preciso" também apareceu, demonstrando o caráter dual (*afetivo e instrumental*) e não excludente, da concepção dos jovens sobre o trabalho: existe a necessidade de renda, do trabalho como fonte de sustento, mas também identificam o gosto pelo trabalho e pela organização (RIBEIRO, 2001, FONSECA, 2003).

Por causa que... gostar, tudo que a gente gosta a gente tem que ter um valor pra precisar dele. Que a gente não faz nada se a gente não precisar, sem a gente gostar. Eu acho que é esses dois: precisa e gosta. (E15)

A quarta pergunta — "Você já pensou em ir trabalhar em outro lugar? Por quê?" — faz menção direta à possibilidade de deixar a empresa, ou seja, de *turnover*, um dos principais consequentes do comprometimento (MEYER, ALLEN, 1991; BASTOS *et al.*, 2008). A maioria dos jovens respondeu positivamente à pergunta, atribuindo motivadores de ordem *instrumental*. Eles associam essa intenção ao fato de buscarem novas experiências ou atividades mais relacionadas à sua área de atuação ou interesse e principalmente, de obterem renda ou benefícios melhores. Esse discurso reforça o exposto anteriormente, em relação à percepção de falta de contrapartida como um dos estímulos cruciais para a concretização do *turnover*.

Sim, já pensei já! Por outras experiências mesmo. Ali, eu já tive uma experiência de banco e vi como é que é o funcionamento. E vi também que não é uma carreira que

eu quero para a minha vida toda. E, aí, eu penso, assim... em sair para ter outras experiências para ver onde é que eu vou me encaixar melhor. (E4)

O tema da quinta e última pergunta — "O que você perderia indo trabalhar em outra empresa?" — focaliza as possíveis perdas relativas à dimensão *calculativa* ou *instrumental* do comprometimento. As categorias que congregaram a maior parte das citações estavam associadas a *perdas sociais no trabalho* (PST), que, apesar de ser um subcomponente da dimensão *instrumental*, mantém relações com a dimensão *afetiva*, indicando uma fronteira entre as duas dimensões. Os jovens demonstraram que seu maior temor está em perder as amizades feitas no local de trabalho. Na literatura tradicional sobre o comprometimento, a lealdade às pessoas é tida como fator dentro perdas relacionadas ao trabalho, o que indicaria relação com o comprometimento *instrumental* em seu componente PST. No entanto, devido ao o contexto social dos entrevistados e a forma como eles tratam o tema, é possível perceber uma vinculação de natureza *afetiva*, o que também está relacionado ao momento de vida deles, espelhando a necessidade de se sentirem acolhidos, pertencentes ao grupo com o qual se identificam e assim deseja permanecer.

Uma coisa que eu tenho (...) é a cumplicidade entre os funcionários do meu setor com o gerente. (E17)

A possibilidade de construir relações e vínculos sociais é marcante, sendo o trabalho e os grupos de amigos as únicas formas de existir socialmente, uma vez que os jovens não são reconhecidos dentro do "mundo dos adultos" (CALLIGARIS, 2000, CAMARANO *et al.*, 2006). Ainda sem experiências de trabalho, ao se sentirem bem recebidos e auxiliados, eles fortalecem sua vinculação, diminuindo sua intenção de deixar a organização.

A interação entre as diferentes temáticas referentes a cada uma das dimensões ficou mais evidente a partir da análise não-apriorística das entrevistas. Na Tabela 2, pode-se observar as principais categorias identificadas nos relatos dos entrevistados. Alguns deles aparecem simultaneamente em mais de uma categoria, devido ao fato de mais de uma dimensão aparecer simultaneamente nas suas falas.

Tabela 2 - Compilação não *apriorística* temática das entrevistas

Tema	Dimensão do comprometimento	Respostas compiladas	Entrevistados (total de citações)
Experiência/ Conhecimento	Instrumental / afetivo	Conta para o currículo	E2 E4 E5 E6 E7 E8
		Experiência de trabalho e/ou aprendizado	E9 E10 E12 E13
		Trabalho na área em que estuda ou sempre teve interesse	E14 E15 E16 E17 E18 E19 E21 E24 E26 E30 E31 E34 E35 E36 (24)
Gosto	Afetivo	Gosto pela empresa, pelo ambiente laboral	E2 E9 E10 E11 E14 E15 E17 E18 E21 E24 E25 E26 E27
		Gosto pela atividade	E30 E31 E32 E35 E36 (18)
Necessidade	Instrumental	Necessidade de pagar a faculdade/cursinho	E1 E4 E5 E7 E9
		Necessidade de comprar "minhas coisas"	E13 E23 E27 E29
		Necessidade de ajudar na renda da família	E31 E34 (11)
Possibilidade de Crescimento ou de Carreira	Instrumental	Possibilidade de contratação pela empresa	E7 E10 E11 E14
		Vontade de ser contratado/efetivado/	E19 E21 E30 E32
		Vontade de crescer na empresa	E34 E35 (10)
Amizades	Instrumental/Afetivo	Gosto pelas pessoas da empresa	E8 E10 E15 E17 E21 E25 E28 E33
		Empatia com as pessoas	(8)
Independência	Normativo/Instrumental	Desejo de ter renda própria/independência	
		Desejo de independência em relação aos pais	
		Pressão dos pais/família	E4 E7 E5 E21 E27
		Consciência de estar em /ter passado da idade para começar a trabalhar	E28 E33 E36 (8)
		Desejo de criar responsabilidade	
Obrigação	Normativo/Instrumental	Desejo/necessidade de finalizar o contrato	E16 E19 E20 (3)
		Confiança da empresa em relação ao trabalho realizado	

Fonte: Dados da pesquisa.

A principal categoria que aparece nos relatos dos entrevistados é a aquisição de experiência e/ou conhecimento sobre o trabalho, que está alinhada tanto ao comprometimento *instrumental* quanto ao *afetivo*. Os entrevistados verbalizaram como motivações a possibilidade de aprendizado e de atuar na área na qual possuem interesse. De outro lado, a experiência registrada formalmente "na carteira" também é justificada pela possibilidade de conseguir algo melhor no futuro. É interessante destacar que este achado confirma o relatado por Meyer e Allen (1991, 2002) de que a experiência de trabalho é considerada como

anterior do comprometimento *afetivo*, tendo sido observada forte correlação entre tais variáveis. Logo, é possível inferir que quanto mais positiva as experiências desenvolvidas mais positivamente será influenciado o comprometimento *afetivo*, o que é ainda mais importante considerando que essas ainda são as experiências laborais iniciais de um jovem trabalhador.

Além da possibilidade de obter experiência, os entrevistados, de forma geral, demonstraram grande interesse pela possibilidade de crescimento profissional, o que também apresenta uma vinculação dupla, tanto *afetiva* como *instrumental*, com a organização. Este ponto pode ser de grande valia para a retenção desse trabalhador, pois, ao vislumbrar uma possibilidade, ele se esforçará para fazer jus a ela, podendo ser considerado um *side-bet*, como definido por Becker (1960, p. 35), ou seja, “uma pessoa comprometida atua de forma que envolverá seus interesses, originalmente externos em uma ação engajada e direcionada”. Bandeira, Marques e Veiga (1999) afirmam que práticas como políticas de treinamento e desenvolvimento teriam relação com o comprometimento *afetivo* e o *normativo*, pois incentivam o maior envolvimento do trabalhador com a organização.

Lá eu tenho em mente de evoluir (...). Eles dão oportunidade. (E11)

Uma categoria que merece destaque relaciona-se ao tema da independência, que envolve a percepção do trabalho sob o ponto de vista material. É importante frisar que os entrevistados identificaram essas necessidades não apenas como originárias de uma vontade própria, mas também da existência de uma pressão por parte dos pais e familiares. Tal percepção implica uma simbiose entre uma verdadeira necessidade de auxiliar na renda familiar (a qual seria associada ao comprometimento *instrumental*), como no caso de alguns entrevistados que relataram precisar compor a renda da família por situações diversas (perda dos pais, famílias monoparentais, família própria, etc.), e o relato “de classe” sobre os valores morais (*normativos*) em que o trabalho está envolvido. O jovem precisa trabalhar, assumir responsabilidades e “não só estudar”, ainda que se tenha a noção de que o valor recebido não seria suficiente para se sustentar longe dos pais. Logo, a interpretação de independência está ligada, em verdade, à não necessidade de pedir dinheiro aos pais, repetindo as normativas de idade e responsabilidade.

Aí meu pai fala: "Você já tá velho e tal". Aí, a gente pensa, aí eu me cobro. (E7)

Daí, quando é "de maior", aí tem que ter responsabilidade, né? (E16)

(...) é pelo fato de eu já ter me acostumado a ter o meu dinheiro, né, tem o meu pai que me ajuda muito, mas é diferente e um pouco... é... acaba que esse precisar é um pouco de obrigação também, sabe... Vem tudo acompanhado eles andam juntos. (E3)

Nota-se que o discurso que embasa o comprometimento *instrumental* do jovem com a organização, em verdade, é *exterior* e *anterior* à sua entrada na organização, provenientes das normativas socioculturais, o que os diferem substancialmente de trabalhadores de outras faixas etárias, aos quais a sociedade impõe outras exigências à medida que envelhecem. Meyer e Allen (1991) destacam que o comprometimento normativo é afetado pela socialização e cultura anteriores à entrada na organização.

Os resultados sugerem que os jovens trabalhadores não desenvolvem necessariamente um sentimento de gratidão ou de dever moral com a organização, mas, nesse momento, uma

obrigação em relação ao seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional. Isso coaduna com a dimensão mais *afetiva e instrumental* de sua vinculação à organização. Um fator que pode explicar este tipo de vinculação é o fato de o contrato ser de tempo determinado, conforme a Lei de Aprendiz (BRASIL, 2000), a qual determina ser de dois anos o prazo máximo de vigência do contrato. O tempo de empresa também pode influenciar, podendo esse não ter sido suficiente para a internalização de valores próprios da organização ou não ter havido um interesse genuíno da empresa na promoção dessa internalização, dado o caráter passageiro deste tipo de experiência de trabalho. Apesar de muitos manifestarem o desejo de permanecer na organização e de, em alguns casos, existir efetivamente a possibilidade de serem contratados, nos relatos isso ainda é tratado como uma possibilidade, e não um fato já observado. Logo, a dimensão *normativa* está mais ligada à obrigação de terminar o contrato assinado e de retribuir a confiança depositada pela organização e não a um sentimento de obrigação moral.

As entrevistas permitiram notar ora um movimento de sobreposição, ora de continuidade entre as dimensões, confirmando que, no caso dos jovens trabalhadores abordados nesta pesquisa, os limites referentes a cada uma das dimensões não são rígidos, conforme sugerido por Meyer e Allen (2002). Os discursos referentes à independência, à amizade, ao trabalho, por exemplo, confundem-se e transitam pelas dimensões, indicando que o comprometimento dos jovens com o trabalho é complexo e cheio de interações. O achado de que o comprometimento dos jovens apresenta características que permeiam diferentes dimensões corrobora com o argumento apresentado por Brown (1996) de que o comprometimento é influenciado pelo momento histórico e características do indivíduo, que puderam ser aprofundadas nas entrevistas realizadas. Cada dimensão do comprometimento dos entrevistados se interrelaciona com as demais, em constante movimento, sendo seus limites maleáveis aos fatores que advêm do contexto de cada indivíduo.

A despeito das críticas acerca da (in)definição do conceito, argumenta-se que esse fato pode ser esperado considerando-se lidar com o comportamento e a subjetividade dos indivíduos. A possibilidade de “alocar” em mais de uma dimensão as opiniões dos sujeitos pode sugerir que as dimensões do comprometimento podem ser mais dinâmicas e interdependentes do que estáticas e estanques, com a existência de zonas intermediárias que possivelmente podem, ou não, desaparecer com o tempo e experiência do indivíduo. Nesse sentido, Meyer e Allen (1991) observam que os indivíduos podem apresentar estados psicológicos de comprometimento organizacional diversificados, compostos pela combinação de diferentes níveis dos três componentes, o que é corroborado pelos dados aqui analisados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dimensão *afetiva* do comprometimento dos jovens trabalhadores preponderou sobre as demais em termos quantitativos (médias e percentuais de respondentes por nível de análise do comprometimento organizacional), sendo a única com maioria de respondentes no percentual de nível de elevado, indicando uma vinculação com a organização de ordem emocional. Apesar de as motivações para a entrada no mercado se darem em função da necessidade de sustento financeiro e da busca da qualificação, o que mantém os jovens no trabalho é a vinculação afetiva que eles desenvolvem com a empresa e com as pessoas com as quais lidam diariamente. Os jovens identificam-se com os valores da organização e desejam fazer parte dela. Este achado foi confirmado também nas entrevistas, nas quais os motivos para essa filiação se baseiam no fato de eles gostarem da atividade, do ambiente e das pessoas que

fazem parte dessa convivência. Nesse momento da formação do(a) jovem, os fatores emocionais se tornam importantes referências para julgar o que representa a experiência de trabalho e para sua configuração identitária enquanto (futuros) profissionais.

De modo geral, a percepção do jovem em relação ao trabalho está associada ao valor da amizade, que surge quando ele começa a se relacionar com os colegas de trabalho e a desenvolver vínculos e a possibilidade de exercer sua "independência" financeira. A possibilidade de adquirir bens de consumo, como roupas e telefone celular, além de lazer e de auxiliar a pagar as contas em casa, o que mostra uma preocupação em prover a si e a outras pessoas que fazem parte de sua família, é vista pelo jovem como motivo de orgulho. É como se contribuindo dessa forma eles se sentissem mais úteis e, assim, aceitos socialmente. Ao lado do salário, que é um critério importante que justifica as mudanças de empresa, o "gostar do trabalho", o "se sentir bem" e o "estar num bom ambiente" fortalecem a identificação do jovem com a organização. O jovem busca ainda, um trabalho que lhe permita o aprendizado e lhe assegure mobilidade posterior no mercado de trabalho. De outro lado, ao pensar na possibilidade de mudar de empresa, os fatores instrumentais se destacam, pois a busca de melhores contrapartidas, sejam financeiras ou de experiências de trabalho, é o principal motivador para deixar a organização. Esses dados indicam a importância de as organizações desenvolverem políticas de gestão de pessoas mais específicas esse público.

Diante desses achados e das limitações da pesquisa (que abordou um grupo de jovens que ainda podem ser considerados diferenciados da maioria do país, já que eles têm acesso a uma formação e a experiências profissionais por meio do Espro, mesmo sendo eles carentes e sujeitos a diversos níveis e naturezas de vulnerabilidade; que considerou apenas jovens de uma cidade brasileira, que se insere em um país de dimensões continentais, com diferenças culturais notáveis entre suas regiões; dentre outras limitações), sugere-se, para pesquisas futuras, a discussão aprofundada sobre os limites e interrelações entre as dimensões do comprometimento, tendo em vista os diferentes grupos profissionais e etários, de forma a buscar compreensão maior sobre possíveis influências dos contextos sobre tais conexões conceituais. A identificação de categorias que podem pertencer a mais de uma dimensão aponta para o dinamismo que o conceito de comprometimento pode abrigar, sugerindo possibilidades ampliação da robustez do modelo tridimensional, ou mesmo sua revisão.

As discussões e críticas sobre os limites da teoria tridimensional do comprometimento têm se concentrado em uma melhor definição do que é o comprometimento via estabelecimento de um conceito unificado; no entanto, conforme o estudado nesse trabalho, a determinação desses limites pode exigir mais dos pesquisadores do que a tentativa de uma intradiferenciação do conceito, obtido principalmente por meios quantitativos; assim sendo, ela se circunscreve também pela pesquisa sobre as experiências e atitudes dos trabalhadores, o que pode ser tangenciado e aprofundado principalmente pela utilização de metodologias qualitativas. Ainda que aceitas as proposições acerca da dinamicidade dos componentes do comprometimento, faz-se necessário maior aprofundamento em pesquisas posteriores.

Levanta-se ainda o questionamento sobre como a construção de conceitos em ciências sociais tem deixado de versar sobre a subjetividade, resumindo à testagem de questionários. As entrevistas implicam em certo dinamismo ao conceito, revelando essa interação entre as dimensões e as características próprias do contexto dos indivíduos pesquisados. Isso não significa um apelo ao abandono da metodologia quantitativa, pelo contrário: a diversificação de metodologias, utilizando-se abordagens quantitativas e qualitativas em perspectivas entre

métodos e intramétodos, pode auxiliar nesse intento, revelando em uma e outra metodologia os meandros de conceitos complexos e multifacetados, como é o caso do comprometimento.

REFERÊNCIAS

- AMAZARRAY, A. *et al.* Aprendiz versus Trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.25, n.3, p.329-338, 2009.
- BAJOIT, G., FRASSEN, A. O trabalho, busca de sentido. **Revista Brasileira de Educação**, n.5, p.76-95, 1997.
- 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, p.113-157, 2000.
- BARBOSA, S.L.; FARIA, J.H. Comprometimento: uma avaliação crítica sobre a práxis organizacional. In: EnANPAD, XXIV, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BASTOS, A.V.B *et al.* Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p.49-95.
- BASTOS, A.V.B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.3, p.52-64, 1993.
- BASTOS, A.V.B.; CORREA, N. C. N; LIRA, S.B. Padrões de Comprometimento com a profissão e a organização: o impacto dos fatores pessoais e da natureza do trabalho. In: EnANPAD, XXII, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...**Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.
- BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v.66, p.32-40, 1960.
- BELL, J. Abordagens de pesquisa. In: BELL, J. **Projeto de pesquisa: guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais**. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2008. p.13-30.
- BERGMAN, M.M. On concepts and paradigms in Mixed Methods Research. **Journal of Mixed Methods Research**, v.4, n.3, p.171- 175, 2010.
- BOTELHO, R.D.; PAIVA, K.C.M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v.45, n.5, p.1249-1283, 2011.
- BRASIL. **Decreto nº 10.097**, de 19 de Dezembro de 2000. Lei do Aprendiz. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em 15 de agosto de 2014.
- BRASIL. **Decreto nº 11.788**, de 25 de Setembro de 2008. Lei do Estágio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 15 de Agosto de 2014.
- BROWN, R.B. Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. **Journal of Vocational Behavior**, n.49, p.230-251, 1996.

- CALLIGARIS, C. **A adolescência**. São Paulo: Publifolha, 2000.
- CAMARANO, A.M. (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5504>. Acessado em 04 de Dezembro de 2015.
- CNS - CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 466, de 12 de Dezembro de 2012**. Sobre pesquisa com seres humanos. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em 03 de abril de 2015.
- COHEN, A.; Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v.17, p.336-354, 2007.
- CRESWELL, J.W. Procedimentos de métodos mistos. In: CRESWELL, J.W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007. p.211-227.
- DESSLER, G. **Conquistando o Comprometimento**: Como construir e manter uma força de trabalho competitiva. São Paulo: Makron Books, 1996.
- DIAS, D.S.D; MARQUES, A.L. Múltiplos Comprometimentos: um estudo com profissionais e gerentes de uma grande empresa do setor metal-mecânico. In: EnANPAD, XXVI, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.
- ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas: sobre o poder, engajamento e seus correlatos**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1974.
- FLICK, U. **Métodos qualitativos na investigação científica**. Lisboa: Monitor, 2002.
- FONSECA, J.C.F. **Adolescência e trabalho**. São Paulo: Summus Editorial, 2003.
- FRANCO, M.L.P.B. **Análise de Conteúdo**. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.
- FRANCO, D.S.; PAIVA, K.C.M. Justiça Organizacional e Comportamentos Retaliatórios: Percepções de Jovens Trabalhadores. In: EnEO, IX, 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2016.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- GONZÁLEZ-REY, F.L. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: Os processos de construção da informação**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- JAROS, S. Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues. **The ICFAI Journal of Organizational Behavior**, v.6, n.4, p.7-25, 2007.
- KO, J. *et al.* Assesment of Meyer and Allen's three-component modelo of organizational commitment in South Korea. **Journal of Applied Psychology**, v.82, n.6, p.961-973, 1997.
- MATHIEU, J.E.; ZAJAC, D.M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v.108, n.2, p.171-194, 1990.
- MEDEIROS, C.A.F.; ENDERS, W.T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v.2, n.3, p.67-87, 1998.
- MEYER, J.P. *et al.* Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v.61, p.20-52, 2002.

- MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. **Canadian Journal of Behavioral Science**, n.19, p. 199-215, 1987
- MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, n.1, p.61-89, 1991.
- MORAES, L.F.R.; COSTA, C.J.A. Analisando as dimensões do Comprometimento organizacional: um estudo de caso com gerentes e vendedores na cidade de Belo Horizonte. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v.1, n.2, s-p, 2007.
- MOWDAY, R.T.; STEERS, R.; PORTER, L.W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v.14, n.2, p.387-401, 1979.
- OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D.L.S.; OLTRAMARI, A.P., PONCHIROLLI, O. (org.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p.89-112.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabajo decente y juventud en America Latina: Políticas para la accion**, Lima, 2013.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília, 2009.
- PAIVA, K.C.M. **Comportamento organizacional: Um estudo multitemático com jovens trabalhadores**. Projeto de pesquisa, Demanda Universal 2014, CNPQ. Belo Horizonte: UFMG, 2014.
- PAIVA, K.C.M. Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v.9, n.2, p.100-106, 2013.
- PFEFFER, J.; VEIGA, J.F. Putting people first for organizational success. **Academy of Management Executive**, v.13, n.2, p.37-48, 1999.
- PORTER, L.W.; STEERS, K.W.; BOULIAN, P.V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, v.5, n.59, p.603-609, 1974.
- POSHMANN, M. Juventudes na transição para a sociedade pós-industrial. In: MACAMBIRA, J.; ANDRADE, F.R.B. (orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013. p.37-55.
- REICHERS, A.A review and reconceptualization of organizational commitment. **Academy of Management Review**, v.10, n.3, p.465-476, 1985.
- RIBEIRO, M.A. Juventude e Trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.63, n. especial, p.58-70, 2001.
- RIZZO, C.B.S.; CHAMON, E.M.Q.O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v.8, n.3, p.407-417, 2011.
- ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.
- RODRIGUES, A.C.A., BASTOS, A.V.B. Entrincheiramento Organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: reflexão e crítica**, v.24, n.4, p.688-700, 2012.

SIMOSI, M. Trajectories of organizational commitment: a qualitative study in a Greek public sector organization. **International Journal of Cross Cultural Management**, v.13, n.1, p.111-130, 2013.

SIQUEIRA, M.M.M. **Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: uma análise de um modelo pós-cognitivo.**(Tese) Doutorado em Psicologia. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M.M.M., GOMIDE-JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. In: ZANELLI, J.C., BORGES-ANDRADE, J.E., BASTOS, A.V.B. (orgs). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, p.300-328, 2004.

SIQUEIRA, M.M.M. Comprometimento Organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo: Evidências Acerca da Validade Discriminante de Três Medidas Brasileiras. In: EnANPAD, XXV, 2001, Campinas. **Anais...Campinas: ANPAD**, 2001.

SOLINGER, O.N. *et al.* Beyond the three component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v.98, n.1, p.70-83, 2008.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

WALTON, R.E. Do controle ao comprometimento no local de trabalho. In: VROOM, V.H. **Gestão de Pessoas e não de pessoal**, São Paulo: Campus, p. 95-112, 1997.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v.7, n.3, p.418-428, 1982.