

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E
CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
CAMPUS PASSO FUNDO
ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Manoela Pereira de Oliveira

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: EXPECTATIVAS E
NECESSIDADES DAS PROFISSIONAIS MANICURES COM RELAÇÃO ÀS
ORGANIZAÇÕES E AO TRABALHO

Passo Fundo

2019

Manoela Pereira de Oliveira

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: EXPECTATIVAS E
NECESSIDADES DAS PROFISSIONAIS MANICURES COM RELAÇÃO ÀS
ORGANIZAÇÕES E AO TRABALHO

Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Administração, da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Denise Carvalho Tatim.

Passo Fundo

2019

Manoela Pereira de Oliveira

Comprometimento Organizacional: expectativas e necessidades das profissionais manicures com relação às organizações e ao trabalho

Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Administração, da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Denise Carvalho Tatim.

Aprovado em 25 de junho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Denise Carvalho Tatim - UPF

Prof.^a Dr.^a Ana Claudia Machado Padilha - UPF

Prof. Me. Rodrigo Fereda - UPF

Primeiramente, agradeço a Deus, pela vida.

Aos meus pais, José e Nilza, obrigada por estimularem-me na busca pela realização pessoal, pelos valores transmitidos e pelo amor infinito.

Aos meus irmãos, Izabel e Rodrigo, obrigada por serem grandes incentivadores e por estarem sempre ao meu lado.

Ao meu namorado, Wagner, obrigada pela tua compreensão, dedicação, paciência e amor.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a Denise Carvalho Tatim, obrigada por toda a paciência e comprometimento na orientação deste trabalho.

Aos meus amigos, Inajara e Thiago, obrigada por todo apoio e incentivo diário.

A todos, obrigada por acreditarem em mim!

RESUMO

OLIVEIRA, Pereira Manoela. **Comprometimento Organizacional:** expectativas e necessidades das profissionais manicures com relação às organizações e ao trabalho. Passo Fundo, 2019. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). UPF, 2019.

O estudo teve como principal objetivo identificar e analisar o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures. Além disso, buscou-se identificar o nível de comprometimento com a profissão/carreira, verificar o grau de comprometimento da profissional com a organização e, ainda, avaliar os fatores do ambiente de trabalho que influenciam, positiva ou negativamente, o comprometimento dessas profissionais. Portanto, elaborou-se uma pesquisa descritiva e quantitativa, cujos dados foram obtidos por meio de questionários produzidos a partir do referencial teórico. Estes foram aplicados a 19 profissionais manicures da cidade de Passo Fundo, estado do Rio Grande do Sul. Entre as principais conclusões, identificou-se o orgulho pela profissão escolhida, porém, com ressalvas em razão do baixo nível de sustento através desta profissão. Para mais, constatou-se um sentimento de orgulho e dedicação para com a organização que trabalham. No entanto, ficou evidenciada a competitividade entre as profissionais dentro da equipe, o que gera um relacionamento prejudicial para o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Carreira. Comprometimento. Manicure. Profissão.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Identificação e justificativa do problema	7
1.2 Objetivos	7
1.2.1 Objetivo geral	7
1.2.2 Objetivos específicos.....	7
2 REVISÃO DE LITERATURA	9
2.1 Carreira e comprometimento	9
2.2 Comprometimento organizacional: conceito e focos	10
2.2.1 Comprometimento organizacional com base afetiva	11
2.2.2 Comprometimento organizacional calculativo/instrumental.....	11
3 METODOLOGIA	13
3.1 Delineamento	13
3.2 População e amostra	13
3.3 Coleta de dados	14
3.4 Análise dos dados	15
3.5 Definição das variáveis	15
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	16
4.1 Caracterização das empresas pesquisadas	16
4.2 Análise das questões relacionadas ao comprometimento profissional e organizacional	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A – Questionário aplicado às profissionais manicures (coleta de dados)	24

1 INTRODUÇÃO

Em razão dos obstáculos e das incertezas que cercam o atual momento econômico das organizações no Brasil, exige-se, cada dia mais, modernização e qualificação para enfrentar as dificuldades que surgem em todos os setores da economia. Compreende-se, então, a necessidade de direcionar esforços em estratégias compatíveis com as demandas existentes e, conseqüentemente, com o aumento dos concorrentes dos setores.

Desse modo, a retenção de pessoas comprometidas com os objetivos das organizações apresenta-se como uma vantagem competitiva, visto que, na constante busca pelo sucesso, as organizações necessitam que suas equipes estejam satisfeitas com a carreira e com o trabalho desenvolvido por elas.

Os estudos sobre o comprometimento organizacional tiveram origem há aproximadamente 50 anos, com o objetivo inicial de mapear e explicar o vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização. A partir da década de 1980, as pesquisas nesse tema ganharam impulso e o comprometimento passou a ser um tópico de interesse para as teorias organizacionais, tanto no Brasil quanto no exterior (BASTOS, 1998; MOWDAY, 1998 apud LOPES, 2018).

Isto posto, administrar talentos comprometidos tornou-se a mais importante e a mais desafiadora tarefa dos gestores das organizações, já que profissionais altamente qualificados que deixam de fazer parte da equipe em busca de outros trabalhos transformam-se em perda para as organizações (TRINDADE, 2007).

Salienta-se que estudos relacionados ao comprometimento organizacional integram as ações que buscam avaliar e entender o papel dos fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho. Nesse contexto, foi realizado um trabalho de pesquisa em empresas prestadoras de serviços de estética, manicures, pedicures e beleza em geral, com o objetivo de analisar o grau e o tipo de comprometimento de profissionais que trabalham como manicures. Para tanto, teve-se como base duas variáveis: comprometimento com a carreira e o comprometimento organizacional e suas bases afetiva e instrumental.

Segundo Blau (2003 apud ECKERT, 2006), trabalhadores comprometidos com a sua carreira passaram a assumir uma importância considerável frente a um contexto de trabalho altamente vulnerável a mudanças, tornando a carreira foco essencial para a vida dos indivíduos. Logo, profissionais comprometidos e engajados com a organização se empenham mais, se dedicam mais e, conseqüentemente, produzem com maior qualidade. Em suma, o

comprometimento organizacional nada mais é do que um forte vínculo existente entre o empregador e o empregado.

1.1 Identificação e justificativa do problema

Analisando a complexidade do segmento de prestação de serviços de estética, manicures, pedicures e beleza em geral, compreende-se a necessidade de força humana comprometida com a sua carreira e, também, com a organização. Dado que capacitar uma profissional manicure para que ela esteja apta a desempenhar com técnica, destreza e qualidade seu trabalho demanda muito tempo de treinamento.

Em vista disso, foram investigados fatores do comprometimento, tanto com a carreira quanto com a organização, que pudessem causar influência no desempenho do serviço prestado e motivar a rotatividade observada no setor. Afinal, diversos são os casos em que a profissional é admitida na empresa e, após longos dias e horas de treinamento, ela decide sair em busca de outro emprego.

Portanto, busca-se saber, através da questão norteadora da pesquisa, qual o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures? Além disso, espera-se com este estudo, compreender as expectativas e as necessidades das profissionais manicures com relação às organizações e ao trabalho. Dessa forma, contribuir-se-á com indicadores para o desenvolvimento de políticas voltadas à retenção de talentos nos estabelecimentos pesquisados.

1.2 Objetivos

A seguir são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar o nível de comprometimento com a profissão/carreira de manicures.
- Verificar o grau de comprometimento da profissional com a organização.

- Avaliar os fatores do ambiente de trabalho que influenciam, positivamente ou negativamente, o comprometimento dessas profissionais.

No próximo capítulo é apresentada a revisão de literatura que serviu de referência para o estudo. Logo após, discorre-se sobre as técnicas e os métodos utilizados no desenvolvimento da pesquisa. Em seguida, descreve-se acerca dos resultados alcançados e, por fim, indicam-se as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo serão abordadas teorias sobre carreira, comprometimento profissão/carreira e comprometimento organizacional, objetivando o conteúdo proposto.

2.1 Carreira e comprometimento

Segundo Andrade (2008), os conceitos de carreira já instituídos têm sofrido alterações drásticas, o que pode ser reflexo da globalização da economia e da inserção de novas tecnologias no contexto atual de trabalho. Nesse sentido, Dutra (2017) expõe que o conceito de carreira e os conhecimentos a seu respeito diversificam-se em termos teóricos e práticos quando aplicados a contextos empresariais formados por estruturas e funções organizacionais dominantes.

Já Hall (1976 apud LIMA, 2013) explica que o conceito de carreira pode também ser compreendido como uma série de experiências adquiridas através da aprendizagem pessoal em associação ao trabalho desenvolvido pelo indivíduo ao longo de sua vida. De mais a mais, conforme Schein (1996 apud LIMA, 2013), está incluído nessa conceituação o aperfeiçoamento profissional do indivíduo em relação aos anos de trabalho desempenhado. Por seu turno, Magalhães (2005) argumenta que a carreira está condicionada a aspectos sociais, políticos, econômicos, culturais, entre outros. Portanto, na medida em que estes aspectos se modificam, surgem novas conceituações sobre carreira, gerando inúmeras investigações acerca desse tema.

Além disso, Magalhães (2005) enfatiza que durante muitos anos o conceito de carreira profissional foi sinônimo de carreira vitalícia. Nessa perspectiva, a construção da carreira dos indivíduos advinha da conquista de postos de trabalho, como promoções e cargos hierárquicos, o que garantia a estabilidade no trabalho por meio de um percurso moderadamente previsível. Esse autor explica que o indivíduo, ao receber esta estabilidade, adquiria sua aposentadoria pelo tempo dedicado ao serviço e com remuneração equivalente aos cargos alcançados em sua atividade profissional.

Isto posto, Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) entendem que o comprometimento com a profissão/carreira pode ser entendido como uma perspectiva de ajustamento do indivíduo à ocupação escolhida, de acordo com os objetivos pessoais e as posições que deseja ocupar no decorrer da vida profissional.

Atualmente, espera-se que os indivíduos altamente comprometidos com a sua profissão/carreiras estejam sempre preparados para possíveis mudanças que poderão ocorrer.

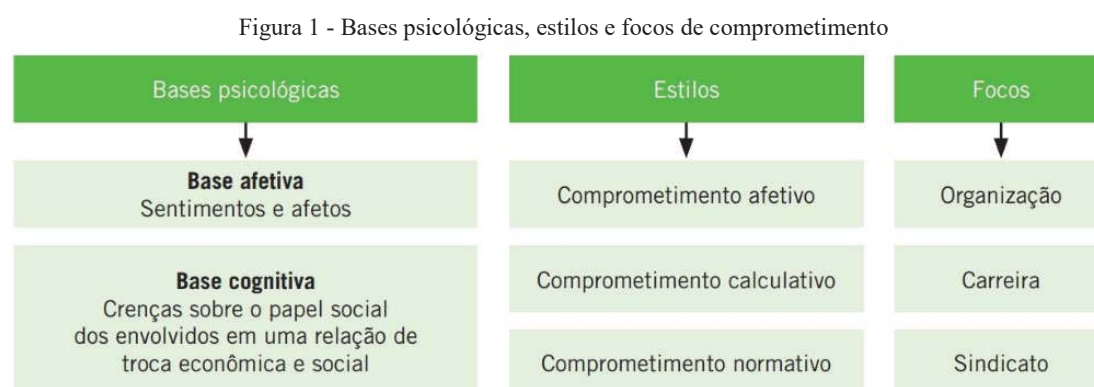
Martins (2001) entende que, em face do novo cenário econômico e tecnológico, o indivíduo está sujeito a novas regras e é induzido a buscar uma situação de empregável no mercado de trabalho, em outras palavras, espera-se que ele esteja capacitado para ter chances de recolocação quando necessário.

2.2 Comprometimento organizacional: conceito e focos

O termo comprometimento é popular e amplamente usado quando alguém se refere ao relacionamento de uma pessoa com outra, com um grupo ou com uma organização. Na língua portuguesa, a palavra expressa a ação ou o ato de comprometer-se. Para mais, destaca-se que o próprio ato de comprometer revela a ideia de obrigar por compromisso. Sendo assim, um relacionamento no qual existe comprometimento representa uma interação social com base em uma obrigação ou promessa mais ou menos solenes entre as partes (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

O comprometimento vem há muitos anos sendo objeto de estudos. Segundo explicação de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), apareceram na literatura diversas concepções sobre comprometimento organizacional, através das quais o conceito foi revestido por diferentes compreensões sobre o estado psicológico e as dimensões sociais que ele representava, sobre as condições em que ele se desenvolvia e sobre quais resultados organizacionais poderia haver expectativas de sua influência.

A Figura 1 demonstra duas bases psicológicas de comprometimento organizacional e identifica estilos que podem ser dirigidos a diferentes focos de comprometimento.



Fonte: Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 331).

2.2.1 Comprometimento organizacional com base afetiva

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), o comprometimento organizacional com base afetiva caracteriza-se quando o indivíduo se identifica com os objetivos da empresa e se envolve com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema. Além disso, quando deseja permanecer trabalhando para ela, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização. Este tipo de comprometimento ilustra-se através da Figura 2.

Figura 2 - Comprometimento organizacional afetivo



Fonte: Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 334).

Conforme o estudo de Rebecchi e Filenga (2005), existe uma questão básica que diferencia o comprometimento organizacional afetivo dos demais: ele é o único composto por afetos, enquanto os demais são compostos por fatores cognitivos.

Quanto às consequências do comprometimento afetivo, segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a pesquisa tem revelado que empregados comprometidos afetivamente são os que apresentam menores taxas de rotatividade.

2.2.2 Comprometimento organizacional calculativo/instrumental

O comprometimento calculativo/instrumental revela-se um conceito cognitivo para representar o pensamento do empregado acerca de sua relação de permuta econômica com a empresa (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). E, ainda conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), seu desenvolvimento, ou aparecimento, pode ser atribuído a um raciocínio econômico representado mentalmente por crenças, percepções ou avaliação a respeito de uma relação de troca com a organização. Observa-se, na Figura 3, a estruturação deste tipo de comprometimento:

Figura 3 - Comprometimento organizacional calculativo



Fonte: Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 336).

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), em outras palavras, comprometimento organizacional calculativo é suscitado pela avaliação positiva de resultados (posição alcançada na organização, acesso a certos privilégios ocupacionais, benefícios oferecidos a empregados antigos e planos específicos de aposentadoria) consequentes aos investimentos do empregado. E, concomitantemente, pela percepção de haver a possibilidade de perder, ou de não ter como repor, vantagens decorrentes dos investimentos, caso o trabalhador se desligasse da organização.

3 METODOLOGIA

Este capítulo aborda as estratégias metodológicas utilizadas na elaboração da pesquisa, descrevendo o tipo de análise, os métodos e as técnicas utilizadas para a sua construção. Para tanto, expor-se-ão o delineamento da pesquisa, população e o instrumento para a coleta de dados, bem como o método utilizado para a interpretação dos dados. Afinal, a metodologia proporciona uma orientação para a pesquisa científica, mostrando o caminho que deve ser percorrido pelo autor para alcançar seus objetivos gerais e específicos (DIEHL; TATIM, 2004).

3.1 Delineamento

Os objetivos propostos pelo presente estudo foram desenvolvidos através de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. De acordo com os autores Diehl e Tatim (2004), a pesquisa descritiva objetiva, primordialmente, a descrição das características de determinada população ou fenômeno e/ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Sendo inúmeros os estudos que podem ser classificados como pesquisa descritiva, uma de suas características mais significativas é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como os questionários.

Para mais, ainda no entendimento de Diehl e Tatim (2004), a pesquisa quantitativa é reconhecida pela utilização da quantificação tanto na coleta de dados quanto na tabulação das informações por meio de técnicas estatísticas, como por exemplo média e desvio padrão, com objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação.

Quanto ao procedimento técnico, a pesquisa é classificada como um censo, cujo objetivo geral foi identificar o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures.

3.2 População e amostra

A população é constituída por elementos e indivíduos que podem ser mensurados para a obtenção de variáveis que serão estudadas em conformidade com os objetivos da pesquisa (DIEHL; TATIM, 2004).

Posto isto, o presente estudo foi realizado na empresa Nail Lounge Boutique e ainda em outros quatro estabelecimentos do ramo da beleza da cidade de Passo Fundo (RS). A população da pesquisa é formada por oito manicures que atuam na empresa anteriormente denominada e

por 11 manicures que atuam como autônomas e que prestam serviços como terceirizadas nos demais estabelecimentos, totalizando 19 indivíduos pesquisados.

3.3 Coleta de dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário, que é considerado um meio de obter dados primários. Segundo Gil (2009), questionários são a técnica de análise constituída por um número de questões disponibilizadas por escrito aos indivíduos a serem pesquisados, objetivando conhecer suas opiniões, sentimentos, interesses, etc.

Para a realização da pesquisa foram entregues oito questionários para serem respondidos na empresa Nail Lounge Boutique e 11 questionários em outros quatro estabelecimentos da cidade. O questionário aplicado foi em escala de Lickert, estruturado com base nas categorias apresentadas no Quadro 1, e elaborado a partir da revisão de literatura. As questões aplicadas foram quantitativas, com respostas em escala, a fim de identificar possíveis respostas para os objetivos propostos no trabalho (APÊNDICE A).

Quadro 1 - Categorias de análise e respectivas questões (continua)

Categorias	
	Comprometimento
	Carreira/profissão
1	Objetivos pessoais.
2	Experiência profissional.
3	Orgulho da profissão.
4	Remuneração.
5	Busca pelo reconhecimento através da carreira.
	Organização
6	Identificação e comprometimento com a organização.
7	Comprometimento com o líder.
8	Comprometimento com o grupo de trabalho.
9	Satisfação com os benefícios existentes.
	Dimensão afetiva
10	Identificação com valores, missão e objetivos organizacionais.
11	Orgulho da organização.
12	Sentimento de pertencimento.
13	Desejo de permanecer.
14	Sentido de realização, significado do trabalho.
15	Entusiasmo e desejo de contribuir.

Quadro 1 - Categorias de análise e respectivas questões (conclusão)

	Dimensão instrumental
16	Vantagens em permanecer na organização.
17	Sentir-se recompensado pelo que é oferecido pela empresa.

Fonte: A autora (2019).

3.4 Análise dos dados

A análise de dados foi elaborada através de tabulação, com a utilização do *Software* Microsoft Office Excel, sendo criada uma planilha para armazenagem dos dados retirados dos questionários, os quais foram analisados estatisticamente por meio de distribuição de frequências e médias aritméticas.

Segundo Malhotra (2001), a análise dos dados obtidos precisa caracterizar o plano de análise de dados e justificar a estratégia e as técnicas usadas. As técnicas utilizadas precisam ser colocadas de forma simples e não-técnica.

3.5 Definição das variáveis

A definição das variáveis, conforme Gil (2009), refere-se a tudo aquilo que pode assumir diferentes valores ou diferentes aspectos, de acordo com casos particulares ou com as circunstâncias. Visto isso, o questionário foi elaborado a partir de duas variáveis: o comprometimento da manicure com a carreira e com a organização da qual faz parte.

- Comprometimento com a carreira: a carreira profissional tem diferentes significados para as pessoas. Pode estar associada à profissão escolhida pela pessoa ou à sua trajetória profissional em uma organização ou no mercado de trabalho (DUTRA, 2017).

- Comprometimento organizacional: é a força interna que vincula o envolvimento do indivíduo com vários aspectos no ambiente de trabalho, promovendo união entre as partes, estabilidade ao comportamento e direcionando as ações em base afetiva e base instrumental (BASTOS, 2002 apud LOPES, 2018).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados do estudo de acordo com os objetivos propostos, iniciando com a descrição das empresas pesquisadas, contextualização do perfil das participantes da pesquisa e, em seguida, dá-se a interpretação do comprometimento com a carreira e do comprometimento e relação com a organização da qual as profissionais manicures fazem parte.

4.1 Caracterização das empresas pesquisadas

O presente estudo investigou profissionais de prestação de serviços manicures de uma empresa denominada Nail Lounge Boutique, situada na cidade de Passo Fundo (RS), e, também, profissionais autônomas que trabalham como terceirizadas em estúdios e estabelecimentos de prestação de serviços de estética, manicure, pedicure e beleza em geral.

A empresa Nail Lounge Boutique tornou-se pioneira no segmento, através do exclusivo serviço em alongamento e manutenção de unhas em gel. A empresa foi criada com a ideia de impulsionar mudanças nos padrões de imagem e estilo das organizações deste segmento, gerando na cidade de Passo Fundo um mercado empresarial mais sofisticado e com expressivo valor econômico e financeiro investido.

A empresa possui hoje um quadro de oito profissionais e proporciona a elas, periodicamente, treinamentos profissionalizantes. Esta preocupação pelo aprimoramento por parte da empresa visa o envolvimento e comprometimento das funcionárias, para que isso resulte em perfeição e qualidade dos serviços prestados. Os outros estabelecimentos pesquisados possuem, no total, um quadro de 11 profissionais.

4.2 Análise das questões relacionadas ao comprometimento profissional e organizacional

A seguir são apresentados os resultados obtidos através do instrumento de pesquisa respondido pelas participantes. Utilizou-se uma escala crescente para as respostas, em que 1 corresponde a Discordo Completamente, 2 Discordo em Parte, 3 Não concordo nem discordo, 4 Concordo em Parte e 5 Concordo Completamente.

Tabela 1 – Comprometimento com a profissão

Questões	1	2	3	4	5	Médias
Eu me considero comprometida com os objetivos que dizem respeito ao meu crescimento profissional?	0	0	0	1	18	4,95
Tenho orgulho da minha profissão?	0	0	0	0	19	5,0
Sou capaz de me sustentar através da minha profissão?	1	3	1	4	10	4,0
Busco me profissionalizar através de cursos?	0	1	2	4	12	4,42
No que diz respeito à minha profissão, quem toma as decisões sou eu?	1	2	2	0	14	4,26
Tenho o desejo de conquistar meu próprio negócio?	2	1	1	5	10	4,05
Eu conduzo minha própria carreira, baseada em minhas prioridades pessoais?	0	0	2	3	14	4,63
O meu ideal de carreira seria trabalhar para uma única organização?	1	0	2	0	16	4,68
Média Geral						4,49

Fonte: Dados primários (2019).

Os dados expostos através da Tabela 1 evidenciam elevado grau de comprometimento das profissionais pesquisadas com a profissão, alcançando média geral 4,49. Entre os fatores que se destacam está o orgulho pela profissão e o desejo de crescimento profissional. E, apesar do alto comprometimento com a profissão, os resultados não indicam como prioridade a atuação como autônomas ou em empreendimento próprio, destacando-se o desejo de fazer parte de uma organização. Com resultado mais baixo aparece a questão financeira, indicando que a identificação com a profissão se dá, prioritariamente, em termos afetivos e não através do comprometimento instrumental.

Tabela 2 - Comprometimento afetivo com a organização

Questões	1	2	3	4	5	Médias
Eu me identifico com os objetivos da organização?	0	0	4	1	14	4,53
Eu me comprometo com os objetivos da organização?	0	0	0	1	18	4,95
Sinto orgulho da organização que trabalho?	1	0	0	1	17	4,74
Sinto desejo de permanecer na organização que trabalho?	0	0	2	2	15	4,68
Me sinto estimulada a comparecer em meu trabalho?	0	0	1	6	12	4,58
Eu me comprometo com o trabalho e me engajo em todas as atividades necessárias?	0	0	0	0	19	5
Me sinto entusiasmada e com desejo de contribuir com o desenvolvimento da organização que trabalho?	0	0	1	1	17	4,84
Entendo qual é a minha importância dentro da organização que trabalho?	0	0	2	3	14	4,63
Média Geral						4,74

Fonte: Dados primários (2019).

Na visão das profissionais no que diz respeito às questões relacionadas ao comprometimento afetivo com a organização, a média das respostas foi de 4,74. Portanto, pode-se considerar um alto grau de envolvimento afetivo em relação à organização, denota-se, também, que as profissionais se identificam e se envolvem com os objetivos dela. Nota-se que as profissionais percebem a importância que possui o seu trabalho, e ainda permanecem nele porque querem, bem como por sentirem entusiasmo e desejo em contribuir com o desenvolvimento da organização.

Tabela 3 - Comprometimento instrumental com a organização

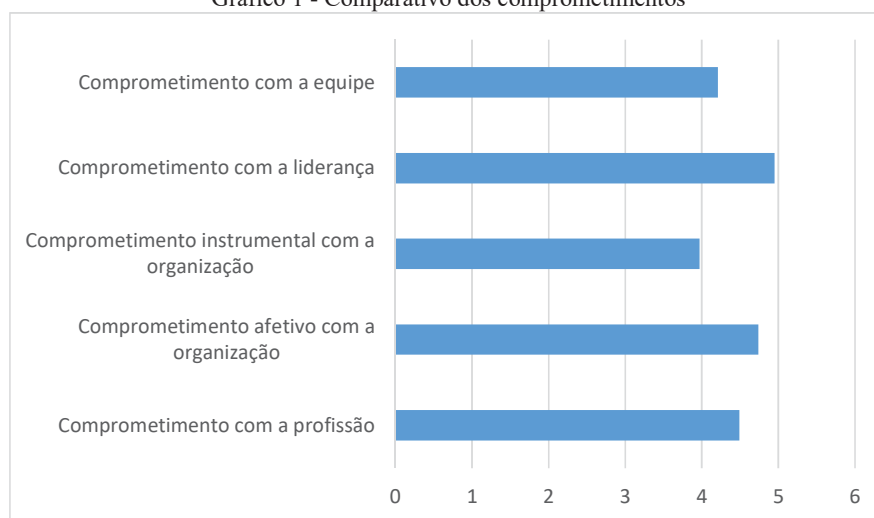
Questões	1	2	3	4	5	Médias
Eu percebo vantagens permanecendo na organização?	0	0	3	4	12	4,47
Me sinto satisfeita com os benefícios proporcionados pela a organização que trabalho?	1	3	6	4	5	3,47
Média Geral						3,97

Fonte: Dados primários (2019).

Na categoria relacionada ao comprometimento instrumental com a organização, a média foi de 3,97. Deste modo, entende-se que as profissionais compreendem a existência de vantagens em permanecer trabalhando para a empresa. Embora exista insatisfação com relação aos benefícios proporcionados a elas.

Isto posto, o Gráfico 1 apresenta um breve comparativo dos comprometimentos:

Gráfico 1 - Comparativo dos comprometimentos



Fonte: Dados coletados na pesquisa (2019).

Na análise geral dos diferentes tipos de comprometimentos das profissionais, a categoria com maior índice de concordância foi referente ao comprometimento com a liderança, isso se dá pelo bom relacionamento e comprometimento com a líder. Já o índice com menor concordância ocorreu no relacionado ao comprometimento instrumental, portanto, evidencia-se a insatisfação com as vantagens materiais e os benefícios propostos. E, ainda, no que concerne às questões relacionadas ao comprometimento com a equipe, presume-se que a

dinâmica do trabalho relacionada a distribuição de clientes gera uma disputa entre elas, o que resulta em dificuldade no relacionamento e na integração. Em relação ao comprometimento com a organização, considera-se que as profissionais se sentem comprometidas, isto é, sentem-se orgulhosas em estarem envolvidas e em fazer parte da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar o nível de comprometimento com a profissão/carreira e com a organização, além de analisar o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures e avaliar os fatores do ambiente de trabalho que influenciam, positivamente ou negativamente, o comprometimento dessas profissionais. Segundo Bastos (2000 apud ECKERT, 2003), são múltiplos os aspectos que podem ser a razão do comprometimento dos indivíduos, como por exemplo, a organização, a profissão/carreira, os objetivos do trabalho ou o grupo de colegas.

Com base nos dados coletados, os resultados revelaram uma média positiva para o comprometimento relacionado à profissão. Deste modo, conclui-se que os fatores relacionados à retenção de profissionais estão ligados ao baixo nível de sustento que a profissão de manicure oferece. Visto que ficou muito claro que estas profissionais têm orgulho da profissão escolhida, mantendo-se ativas em relação a cursos profissionalizantes e demonstrando comprometimento com os objetivos que se referem ao crescimento profissional.

Com relação ao grau e tipo de comprometimento organizacional, os resultados exibem uma média alta para o comprometimento afetivo, pode-se perceber que as profissionais se sentem fortemente ligadas à empresa, possuem alto nível de satisfação com a organização, engajando-se no trabalho com comprometimento e dedicação na realização das suas atividades. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) revelam que as consequências positivas do vínculo afetivo refletem nas menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de sair da empresa, bem como sinalizam melhores indicadores de desempenho no trabalho.

Portanto, conclui-se que os fatores do ambiente que influenciam negativamente no comprometimento das profissionais estão ligados à equipe. Percebeu-se que não existe um bom relacionamento entre elas, isso provavelmente se deve à competitividade pelo atendimento de clientes e por melhores ganhos, o que pode ser uma das causas da rotatividade destas profissionais. Por fim, através da realização dessa pesquisa espera-se ter contribuído para melhor compreender o grau e o tipo de comprometimento predominante entre profissionais manicures.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Rayana Santedicola. **Comprometimento e entrincheiramento na carreira profissional de professores universitários**: examinando as suas relações com o bem-estar subjetivo. 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008. Disponível em: <https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/rayana_santedicola.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- COSTA, Fabíola Marinho; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: bases para uma abordagem processual. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 30, n. 3, p. 329-337, jul./set. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000300010>
- DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004. 168 p. Disponível em: <<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=denise%2520carvalho%2520tatim&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=3&ion=0#/edicao/22>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Carreiras**: a pessoa, a organização e as oportunidades. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- ECKERT, Alex. **Comprometimento com a organização e com a profissão**: um estudo multidimensional em empresas de serviços contábeis. 2006. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/12718>>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- LEONARDO, Jefferson Marco Antonio. A guerra do sucesso pelos talentos humanos. **Revista Produção**, São Paulo, v. 12, n. 2, p.42-53, 2002. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-65132002000200005>.
- LIMA, Mauren Pimentel. **Comprometimento e entrincheiramento com a carreira de enfermeiros**: uma análise dos vínculos em instituições hospitalares públicas e privadas. 2013. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4648/LIMA%2c%20MAUREN%20PIMENTEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- LIZOTE, Suzete Antonieta; VERDINELLI, Miguel Angel; NASCIMENTO, Sabrina do. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 6, p. 947-967, nov. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- LOPES, Dionara Dorneles. **Comprometimento e entrincheiramento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho**: um estudo com servidores técnico-administrativos do IFFAR - Campus Alegrete. 2018. 128 f. Dissertação (Mestrado em

Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2018. Disponível em: <<http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1647>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; GOMES, William Barbosa. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 71-79, 2005. <https://doi.org/10.5380/psi.v9i2.4777>

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 719 p.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

NETO, Cátia Filipa; CRUZ, Sofia Alexandra. Comunicação interna e comprometimento organizacional: o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 34, p. 47-72, 2017. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>

OLIVEIRA, Maria Aparecida Pereira da Silva; LIMA, Suzana Maria Valle; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 12-20, jul./set. 1999.

REBECHI, Robson; FILENGA, Douglas. Percepções de Justiça e Comprometimento Organizacional em uma ONG (Organização não Governamental). In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 19, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005. p. 1-14.

TRINDADE, Paulo Sergio da Silva. **Retenção de talentos**. 2007. 55 f. Monografia (Especialização em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/14172>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed Editora Ltda, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/cfi/329!4/4@0.00:67.7>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

APÊNDICE A – Questionário aplicado às profissionais manicures (coleta de dados)

Caro Participante

Este questionário é parte do Trabalho de Conclusão do curso de Administração da Universidade de Passo Fundo, de autoria da aluna Manoela Pereira de Oliveira, e tem como objetivo identificar o comprometimento com a carreira e com a profissão de manicures e pedicures da cidade de Passo Fundo. Não há necessidade de se identificar, os dados são sigilosos sendo analisados em conjunto apenas para elaboração da pesquisa.

Marque apenas uma resposta.

Em caso de necessidades de esclarecimento contato pelo e-mail: 97873@upf.br

1. Idade.

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 25 anos
- 26 a 32 anos
- 33 a 40 anos
- 41 a 48 anos
- 49 a 65 anos

2. Estado Civil.

Marcar apenas uma oval.

- Solteira
- Casada
- Separada ou Divorciada
- Viúva
- União Estável

3. Filhos.

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- + de 4

4. Nível de escolaridade.*Marcar apenas uma oval.*

- Ensino fundamental
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

5. Remuneração individual - em salário mínimo.*Marcar apenas uma oval.*

- Até 1
- Até 2
- Até 3
- Até 4
- + de 4

6. Em meu atual trabalho sou?*Marcar apenas uma oval.*

- Autônoma
- Funcionária com carteira assinada
- Funcionária com carteira assinada e comissionada
- Somente comissionada
- Terceirizada

7. Eu me considero comprometida com os objetivos que dizem respeito ao meu crescimento profissional?*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

8. Tenho orgulho da minha profissão?*Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

