

SOLANGE BOGUSZEWSKI

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: uma pesquisa junto a um órgão público relacionando os comprometimentos encontrados com os tipos de contratos existentes.

ORIENTADORA

Professora Neusa Vitola Pasetto

CURITIBA

2006

SUMÁRIO

Resumo	01
Introdução	03
Objetivo Geral.....	05
Objetivos Específicos.....	05
Conceitos e Definições.....	05
Justificativa.....	11
Metodologia	
- População.....	12
- Coleta de Dados.....	13
Dados da Empresa.....	14
Análise.....	16
Conclusão e Recomendação.....	39
Anexos.....	41
Referências Bibliográficas.....	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de funcionários por contrato	12
Tabela 2 – Total de funcionários por função e contrato	13
Tabela 3 – Perfil dos Respondentes	14
Tabela 4 – Tabulação do Questionário	30
Tabela 5 – Geral	31
Tabela 6 – Estagiários	32
Tabela 7 – Cargos Comissionados	33
Tabela 8 – Estatutários	34
Tabela 9 – Terceirizados	35
Tabela 10 – APR	36
Tabela 11 – Tipos de Comprometimento	38

LISTA DOS GRÁFICOS

Gráfico 1 – Perfil – Pergunta 1	16
Gráfico 2 – Perfil – Pergunta 2	17
Gráfico 3 – Perfil – Pergunta 3	17
Gráfico 4 – Perfil – Pergunta 4	18
Gráfico 5 – Perfil – Pergunta 5	18
Gráfico 6 – Perfil – Pergunta 6	19
Gráfico 7 – Perfil – Pergunta 7	19
Gráfico 8 – Perfil – Pergunta 8	20
Gráfico 9 – Perfil – Pergunta 9	20
Gráfico 10 – Escala – Pergunta 10	21
Gráfico 11 – Escala – Pergunta 11	21
Gráfico 12 – Escala – Pergunta 12	22
Gráfico 13 – Escala – Pergunta 13	22
Gráfico 14 – Escala – Pergunta 14	23
Gráfico 15 – Escala – Pergunta 15	23
Gráfico 16 – Escala – Pergunta 16	24
Gráfico 17 – Escala – Pergunta 17	24
Gráfico 18 – Escala – Pergunta 18	25
Gráfico 19 – Escala – Pergunta 19	25
Gráfico 20 – Escala – Pergunta 20	26
Gráfico 21 – Escala – Pergunta 21	26
Gráfico 22 – Escala – Pergunta 22	27

Gráfico 23 – Escala – Pergunta 23	27
Gráfico 24 – Escala – Pergunta 24	28
Gráfico 25 – Escala – Pergunta 25	28
Gráfico 26 – Escala – Pergunta 26	29
Gráfico 27 – Escala – Pergunta 27	29

RESUMO

Este trabalho visa avaliar e comparar os componentes do comprometimento organizacional em uma empresa pública que mantém em seu quadro de funcionários vários tipos de contratos: estatutários, comissionados, terceirizados, estagiários, APR (anexo A). Independentemente dos contratos, eles executam tarefas iguais com remuneração diferenciada. Foi feita uma pesquisa através de questionário junto aos funcionários da 1ª Ciretran de Curitiba – Posto da Vila Hauer, que faz parte do Departamento de Trânsito do Estado do Paraná – Detran/Pr – que é composto por 99 Ciretrans – Circunscrições Regionais de Trânsito e Postos de atendimento.

O questionário foi distribuído a 60 funcionários, e logo que responderam, foi tabulado, calculado e colocado em gráficos e tabelas para definir, a princípio o perfil de cada respondente e em seguida extrair e identificar, através do instrumento de 18 itens de (MEYER, ALLEN E SMITH, 1993), os indicadores do comprometimento mais encontrado, compará-los aos contratos existentes e estabelecer relações. As questões foram numeradas de 1 a 27 sendo a primeira página as questões de 1 à 9 para o perfil dos respondentes e a segunda página as questões de 10 a 27 para a aplicação do questionário com os 18 indicadores do instrumento de (MEYER, ALLEN E SMITH, 1993). Concluídos os dados, a tabulação e análise dos resultados, foi identificado o comprometimento afetivo como predominante, logo após o comprometimento contínuo e em seguida o comprometimento normativo, estando os três comprometimentos com pouca diferença entre eles na pontuação geral. Este estudo de pesquisa foi feito numa fatia muito pequena desta organização, mas

mostrou que os funcionários acreditam nas suas crenças, valores e objetivos, e tudo isso influi e leva a um desempenho, a uma vontade maior de crescer junto com a organização, e finalmente foram apresentadas às conclusões e recomendações sobre a pesquisa.

INTRODUÇÃO

Este trabalho de pesquisa sobre o comprometimento organizacional nesta empresa pública visa nos ajudar a estudar, entender, encontrar os componentes do comprometimento e avaliar os servidores no que diz respeito às diferenças contratuais e seus atos espontâneos, onde eles visam sempre o bem estar da organização. A pesquisa foi levantada junto aos atendentes, supervisores e chefias, médicos e psicólogos, independentemente de nível social ou qualquer outra diferença, dentro da empresa escolhida.

Como sabemos todo o serviço público tem vários tipos de contratos. Os estatutários, que são servidores públicos contratados através de concurso público criado por lei. Seus direitos e deveres estão detalhadamente definidos e estabelecidos na Constituição da República e se encontram nos estatutos das entidades estatais e autárquicas (anexo B). A função destes servidores não é de cuidar do que é do governo, muitas vezes assim entendido, mas sim cuidar do que é das pessoas, do povo.

Os comissionados, que são cargos de natureza política e técnica, aparecem porque existe ausência de uma política de recursos humanos. A ausência dessas limitações são fatores impeditivos na construção de um perfil profissional. Cria espaço para a distribuição aleatória, arbitrária, e clientelista desses cargos (SANTOS, 2000).

Os terceirizados foram criados como forma de reduzir custos, com o objetivo de manter a qualidade do produto e sem afetar as relações de trabalho. Segundo GIOSA (1997) e LEIRIA (1993) este processo de gestão (terceirização),

pode ser entendido como o repasse de algumas atividades para terceiros, com as quais se estabelece uma relação de parceria.

Os da APR são servidores públicos, com necessidades especiais, colocados no mercado de trabalho pela Associação Paranaense de Reabilitação.

Os estagiários se tornam servidores públicos durante o período do estágio, sendo o contrato firmado junto ao departamento e a instituição de ensino.

No departamento que está sendo estudado, existe um contrato com a PUC Paraná, onde seus funcionários, médicos e psicólogos, atendem os clientes desta organização, no momento da sua primeira habilitação, e para os usuários de renovação de CNH (Carteira Nacional de Habilitação).

OBJETIVO GERAL

1. Avaliar e analisar os componentes do comprometimento numa organização pública com diversidade de contratos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Levantar o conceito e a definição de comprometimento organizacional no trabalho.
2. Identificar os componentes do comprometimento.

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Difícil conceituar e definir o comprometimento organizacional, pois ainda existe muita discussão e pesquisas sobre a acepção deste tema. A ele podem ser atribuídos vários significados, e cada um deles pode ser tomado como o significado central de uma proposta, o que impossibilita a comparação de resultados obtidos em diferentes pesquisas. Muitos pesquisadores têm como foco principal nesse estudo, encontrar resultados que definam e expliquem os níveis e os graus de comprometimento das pessoas. A maioria dos estudos procura formular modelos para quantificar o comprometimento e estudá-lo frente as variáveis que o antecedem e as variáveis que são conseqüentes (PORTER et al., 1974; KIDRON, 1978; BASTOS, 1993).

Comprometimento é um substantivo derivado de comprometer – ato de fazer uma promessa. Quando me comprometo, é porque prometi algo e quero realizar, é ação, é dívida, e dívidas são pagas com ações, que por sua vez, essas

ações, comportamentos e atitudes, não poderão entrar em conflito com as nossas crenças e valores, estando nós então, comprometidos.

PORTER & SMITH, citados por MEDEIROS (1997), definem comprometimento organizacional como sendo uma relação forte entre o indivíduo e sua organização, podendo ser caracterizado por três fatores: 1- Estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização; 2- A crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização; 3- Um forte desejo de se manter como membro da organização.

GRIFIN & BATEMAN citados por JAROS et. Al. (1993), afirmam que o conceito de comprometimento organizacional é polêmico.

MEYER & ALLEN, 1994; ALLEN E MEYER, 1990; MEYER, ALLEN & GELLATLY, 1990, afirmam existir a conformidade de que o comprometimento organizacional é multidimensional.

BORGES – ANDRADE (1993), salientam que o comprometimento organizacional, refere-se ao grau em que os empregados se identificam com suas organizações e se dispõem a defendê-las para continuar no quadro funcional.

BASTOS (1999), diz que o tema comprometimento organizacional reflete uma preocupação das organizações em compreender o indivíduo no seu contexto de trabalho e as variáveis que motivam, engajam e o tornam produtivo. Comprometimento é usado não só para descrever ações, mas o indivíduo. É tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas, lealdade a algo. Segundo BASTOS (1994 b), comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de uma determinada forma, estar disposto a

agir. É um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo com relação à sua organização.

MACHADO (2000), afirma que somando comunicação, treinamento, motivação e autonomia, teremos como resultado um desempenho capaz e comprometimento.

MEYER & ALLEN (1990), consideram o construto de comprometimento, como formado por três componentes: Afetivo – envolvimento do trabalhador com a organização; Continuance - Continuação ou Instrumental – dar continuidade ao comprometimento devido aos custos de deixar a organização; Normativo – dever de permanecer. As combinações destes componentes resultam na medida total de comprometimento e passíveis de serem medidos separadamente. MEYER & ALLEN (1991; 82), afirmam também que “não é claro que os três componentes estabelecidos aqui são os únicos componentes relevantes do comprometimento ou que cada um represente um construto unitário”. Para eles é preciso mais trabalho no estudo desses componentes.

SÁ & LEMOINE, 1998, segundo eles o comprometimento é uma disposição a agir uma vez que ele subentende uma forte identificação de pessoas aos valores da organização, à vontade de exercer esforços consideráveis e de permanecer como membro dessa organização.

MORROW, citado por BASTOS (1998), propõe cinco formas básicas ou universais de comprometimento no trabalho: envolvimento com o trabalho, comprometimento com a carreira, ética no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e comprometimento organizacional de continuação ou calculativo. Destacam-se então quatro focos dentro dessas cinco medidas: ética

protestante do trabalho, saliência na carreira, envolvimento no trabalho, trabalho como interesse central de vida e comprometimento com a organização e com o sindicato.

O comprometimento organizacional é uma das variáveis de atitudes amplamente discutida no campo do trabalho. Ela está fortemente relacionada à satisfação no trabalho, mas é bastante diferente (TETT e MEYER, 1993). Em vários estudos e pesquisas têm surgido definições um pouco diferentes para o comprometimento, mas todas envolvem a ligação do indivíduo com a organização. A concepção mais freqüentemente estudada tem como base o trabalho de MOWDAY, STEERS e PORTER (1979), que considera que o comprometimento organizacional tem três componentes: o primeiro é a aceitação dos objetivos organizacionais, o segundo é a disposição para trabalhar com afinco pela organização, e o terceiro é o desejo de permanecer na organização. Mais recentemente, uma concepção de comprometimento foi desenvolvida com três componentes (MEYER, ALLEN e SMITH, 1993): o *comprometimento afetivo*, que ocorre quando o funcionário deseja permanecer na organização devido a ligações emocionais, e surge a partir de experiências favoráveis no trabalho, o *comprometimento contínuo*, que existe quando a pessoa deve permanecer na organização porque precisa dos benefícios e do salário ou não consegue encontrar outro emprego, e é produzido pelo investimento no trabalho e a dificuldade de encontrar um novo emprego; o *comprometimento normativo* é a dívida que a pessoa tem com a organização, ela deve este comprometimento com base em sua crença, é a coisa certa a fazer, e surge do senso de obrigação do indivíduo, ou seja, por valores pessoais ou por favores feitos pela organização.

Segundo o Dicionário Aurélio da língua portuguesa, comportamento significa maneira de se comportar, procedimento, conduta; conjunto de atitudes e reações do indivíduo em face do meio social, e comprometimento, segundo o mesmo dicionário, significa dar-se, empenhar-se, arriscar-se, aventurar-se, assumir responsabilidades. Podemos aqui distinguir as diferenças entre esses temas. Quando o indivíduo tem atitudes claras e responsabilidades para assumir o compromisso ele está comprometido com o trabalho. O sentimento de posse e realização é fundamental para conquistar o comprometimento.

Atitudes podemos dizer que são informações com forte carga afetiva, que predispõe o indivíduo para uma determinada ação (comportamento). Nós não tomamos atitudes (comportamento, ações), mas sim desenvolvemos atitudes (crenças, valores, opiniões). As atitudes positivas nos revertem a ações favoráveis, isto porque os componentes da atitude, as informações, o afeto e a predisposição para a ação, tende a serem congruentes. Algumas atitudes são resultantes de determinadas situações, onde nos impossibilita a previsão do comportamento, dependendo da situação na hora. Com o aprimoramento profissional, as atitudes do indivíduo tendem a melhorar, demonstrando maior capacidade e confiança.

O Comportamento Organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional. Nesta área do comportamento organizacional, vemos muitas contradições entre a exigência do

compromisso com a organização, pois sempre há dúvidas sobre a continuidade no emprego, e o estímulo que cada trabalhador tem de seus superiores.

O Comportamento das pessoas que compõe uma organização é de suma importância e isso começou a ser percebido devido ao grau de desempenho dessas pessoas. Também foi dada mais atenção aos fatores que podem motivar e desmotivar os funcionários tendo influência positiva ou negativa nos resultados da empresa. Antes de se falar em comprometimento, falava-se em motivação, satisfação e insatisfação.

Medir a motivação ou mesmo dar significado a esta palavra é uma tarefa muito complexa. Pela dificuldade, este termo estaria sendo utilizado como “comprometimento”. Estar ou não, comprometido com o trabalho, com a organização, idéias, projetos, grupos sociais, tudo isso parece exprimir melhor o grau de motivação dos indivíduos. Comprometimento, nesta visão, seria até um construto mais abrangente, que incluiria o de motivação. Estar comprometido com o trabalho pode significar para uns, ser leal à empresa, e para outros a carreira profissional, que dependendo do ponto de vista de cada membro pode ter significados diferentes, observado por GREGERSEN (1992), que trabalhou com quatro facetas do comprometimento: o topo gerencial, supervisores, colegas de trabalho e os clientes.

Fator é tudo aquilo que contribui para um resultado. Segundo Frederick Herzberg, em algumas pesquisas, ele destaca que alguns entrevistados associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Assim vemos os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação: a política e a administração da empresa, as relações

interpessoais com os superiores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho. E os fatores motivadores, geradores de satisfação: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento (FERREIRA, REIS E PEREIRA, 1999 e RODRIGUES, 1999).

Existem diversas definições de comprometimento, desde o desejo de permanecer como membro da organização, a identificação com objetivos, o engajamento (BASTOS, 1994 b), até a permanência em função dos altos custos associados à saída da organização (BECKER, 1960).

JUSTIFICATIVA

Todos os estudos e pesquisas encontrados sobre o comprometimento organizacional, nos mostram o quanto é importante para as organizações esses estudos junto aos seus funcionários, para que sempre o bem estar deles se una ao bem estar da organização, criando um relacionamento verdadeiro, de lealdade, segurança. Vemos também a importância da expansão desta pesquisa a outras organizações públicas, visando a descoberta desses e de outros componentes do comprometimento, dando incentivo a novas buscas.

Particularmente no estudo e pesquisa deste trabalho, não vamos muito além desta expectativa, mas também buscamos algo mais, como descobrir e relatar qual o comprometimento que existe nos funcionários, diferenciados pelo tipo de contrato, mas exercendo as mesmas funções e com remuneração desigual.

A equipe liderada por LYMAN PORTER (MOWDAY, STEERS E PORTER, 1979; MOWDAY, PORTER E STEERS, 1982), enfocou que o comprometimento afetivo dominou por muito tempo a literatura do comprometimento organizacional, e apesar da amostra ser pequena neste trabalho de pesquisa, vemos que o domínio ainda aparece. Esses trabalhos nos mostram, também que o comportamento pode definir o comprometimento.

Foram descritos vários conceitos e definições de comprometimento organizacional e dada uma especial atenção a outros temas como comportamento, atitudes, motivação, fatores e pudemos perceber que todos esses temas direta ou indiretamente estão ligados ao comprometimento organizacional, com conceitos e diferenças.

METODOLOGIA

POPULAÇÃO

O estudo e a pesquisa sobre o comprometimento organizacional foram realizados junto aos funcionários do Detran/Pr, Posto da Vila Hauer, onde encontramos todos os tipos de contratos mensurados e as funções exercidas nesta organização. Ver tabela 1 e tabela 2.

Tabela 1

Total de funcionários por contrato				
Estatutário	Terceirizado	C.Comissionado	Estagiário	APR
26	16	10	6	2

Tabela 2

Total de funcionários por função e contrato

	Estatutário	Terceirizado	C.Comissionado	Estagiário	APR
Atendente de mesa	5	6	3	2	
Atendente de balcão	8			1	2
Supervisão	2		1		
Chefia	2		2		
Outros	9	10	4	3	

A pesquisa teve como um dos objetivos atingir 100% dos envolvidos, permitindo um resultado mais preciso. É um estudo de caso, com abordagem quantitativa, onde foi feita análise individual.

COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de questionário (anexo C) composto por 27 perguntas, distribuídas em 2 páginas. As primeiras nove questões foram para identificar o perfil do respondente (tabela 3), e da questão 10 até a 27 consistiu em discordar ou concordar, totalmente ou parcialmente, sendo usada a Escala de Mensuração do Comprometimento (MEYER, ALLEN E SMITH,1993). Todos os funcionários foram convidados a participar, não precisando a identificação dos mesmos e orientados quanto à maneira de responder as questões para que não houvesse problemas na conferência. Durante o tempo de respostas das questões, todos foram observados, ajudando-nos assim estudar também o comportamento dessas pessoas durante esse tempo. A cada entrega foi verificado se todas as respostas estavam preenchidas para que na conferência dos dados os resultados fossem o mais preciso possível.

Tabela 3

Perfil dos respondentes						
Questões						
n° 1	15 a 20 4	20 a 30 16	30 a 40 15	40 a 50 17	Mais de 50 8	
n° 2	Masculino 21	Feminino 39				
n° 3	1° G Inc 3	1° G Com 7	2° G Inc 9	2° G Com 22	Superior 19	
n° 4	Solteiro (a) 29	Casado (a) 22	Separado (a) 4	Divorciado (a) 0	Viúvo (a) 0	Outros 5
n° 5	Meses 22	1 a 5 13	5 a 10 12	10 a 20 6	Mais de 20 7	
n° 6	Estagiário 6	Estatutário 26	C Comissão 10	Terceirizados 16	APR 2	
n° 7	Atend mesa 17	Atend balcão 11	Supervisão 3	Chefia 4	Outros 25	
n° 8	Nunca 0	Quase sempre 23	Sempre 37			
n° 9	sim 47	não 13				

DADOS DA EMPRESA

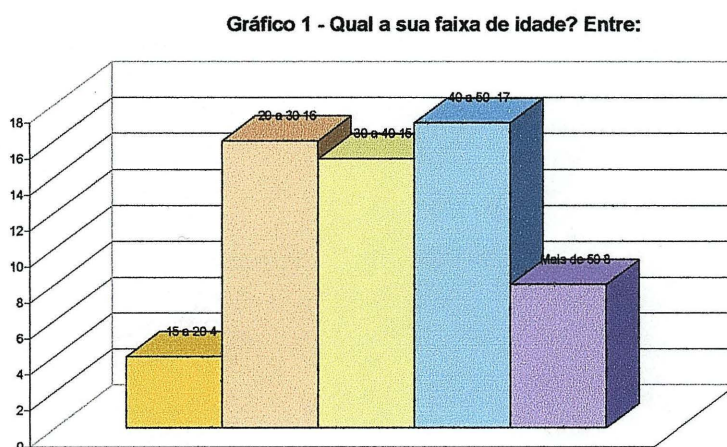
A empresa escolhida para a pesquisa e análise foi a 1ª Ciretran de Curitiba - 1ª Circunscrição Regional de Trânsito, com foco direto no Posto do Detran/Pr da Vila Hauer.

O Departamento de Trânsito do Paraná – Detran/Pr – é um órgão vinculado à Secretaria de Estado da Segurança Pública, com personalidade jurídica de direito público, autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, com sede na cidade de Curitiba e jurisdição em todo o território do Estado. Tem como missão “planejar, coordenar, fiscalizar, controlar e executar a política de trânsito, bem como cumprir e fazer cumprir a legislação de trânsito no âmbito do Estado do

Paraná”. As principais atividades são os registros de veículos automotores e a habilitação de condutores. Para a prestação de serviços ao cidadão, o Detran/Pr utiliza um modelo funcional baseado em Circunscrições Regionais de Trânsito, distribuídas pelo estado e Postos de Serviços de Trânsito a elas vinculadas e ainda conta com unidades volantes autônomas – Detran Móvel – informatizados, que levam seus serviços às mais diversas localidades do Estado, ampliando a capilaridade de atuação do Órgão.

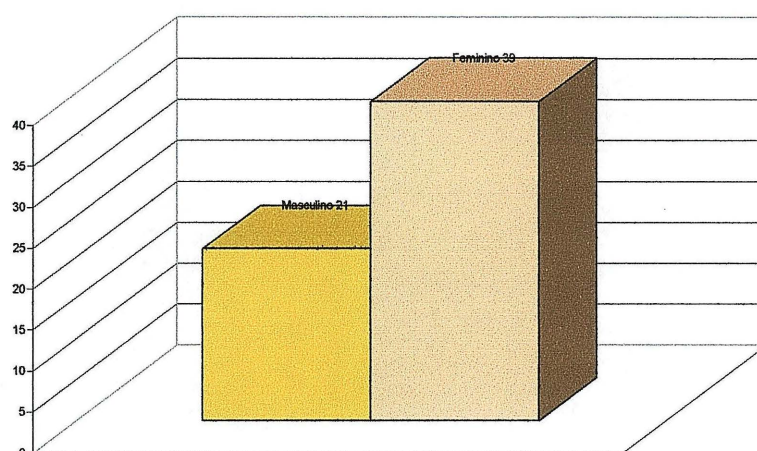
ANÁLISE

Para início da análise apresentamos através de gráficos, os resultados obtidos do perfil dos respondentes e dos 18 indicadores do instrumento de mensuração de (MEYER, ALLEN E SMITH, 1993) (anexo D). Do gráfico 1 até gráfico 9 correspondem ao perfil mencionado e do gráfico 10 ao gráfico 27 são os indicadores citados. Todos os gráficos têm como títulos as perguntas feitas no questionário para melhor visualizar esses resultados.



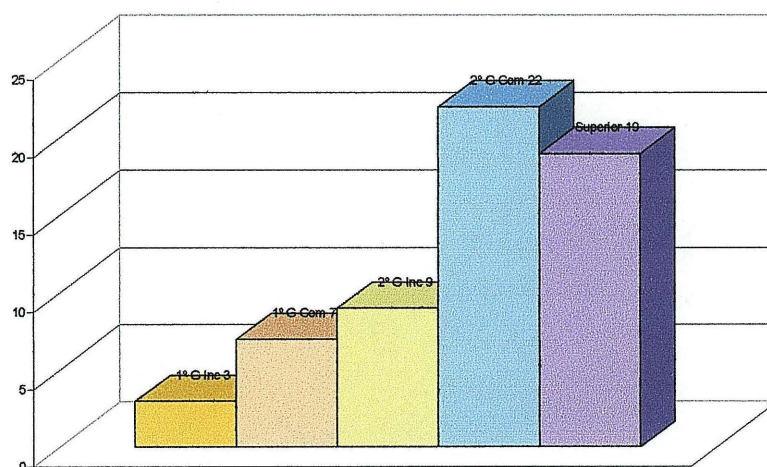
O gráfico 1 apresenta a variação das idades encontradas que fica entre 15 e 60 anos, onde a média de idade entre os entrevistados é de 36 anos.

Gráfico 2 - Qual seu sexo?



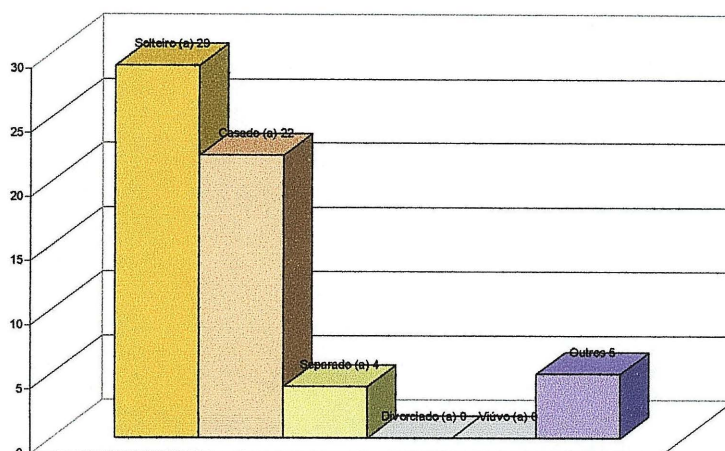
O gráfico 2 nos mostra que das 60 pessoas entrevistadas, 65% são do sexo feminino e 35% são do sexo masculino.

Gráfico 3 - Qual o seu nível de escolaridade?



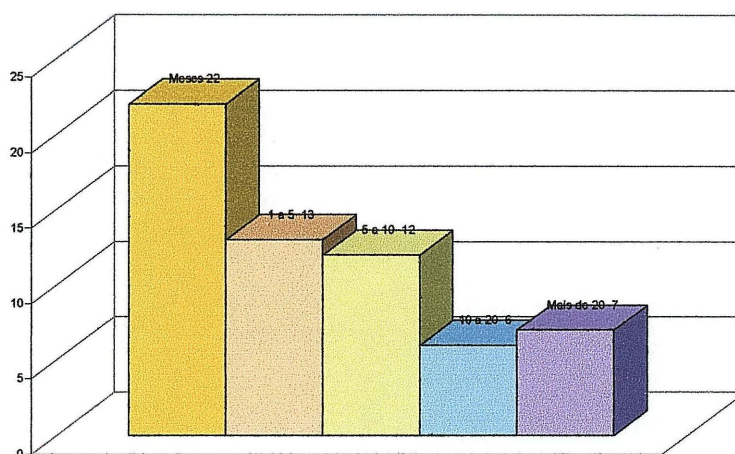
O segundo grau completo atingiu o maior percentual ficando com 36% dos respondentes, 32% tem nível superior, 15% tem segundo grau incompleto, 12% com o primeiro grau completo e 5% com o primeiro grau incompleto, ver gráfico 3.

Gráfico 4 - Qual seu estado civil?



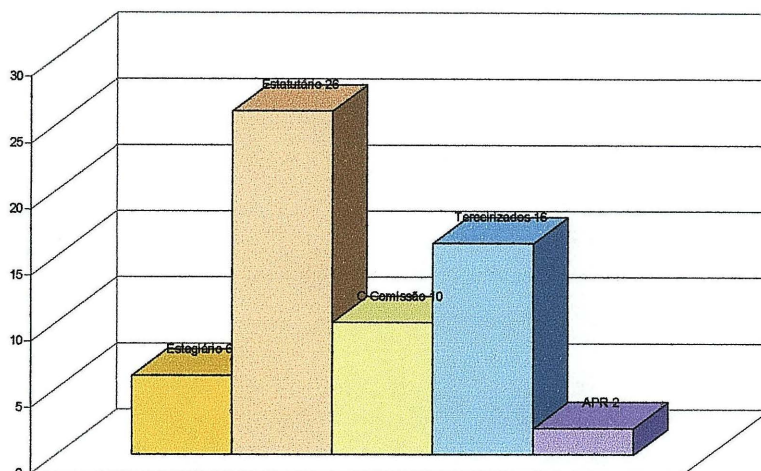
Seguindo a análise verificamos pelo gráfico 4 que 48,30% dos respondentes são solteiros, 36,66% são casados, 6,60% são separados e 8,33% se enquadram em outros regimes.

Gráfico 5 - Há quanto tempo trabalha nesta organização? Entre:



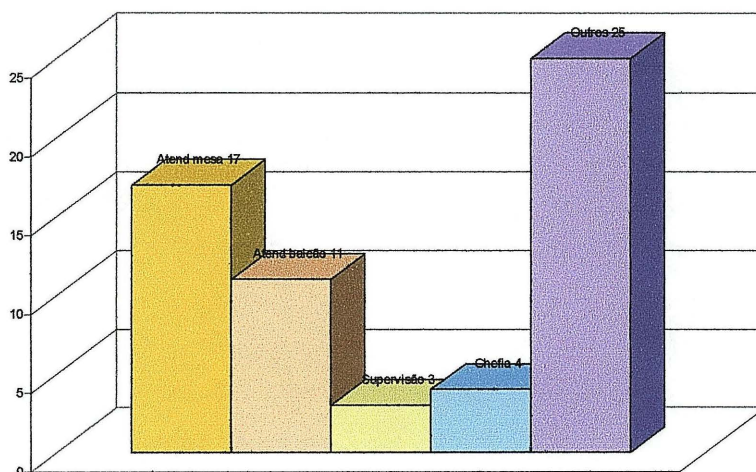
O tempo de emprego atingiu 36% para quem tem menos de um ano de trabalho na empresa, 22% para quem tem entre um e cinco anos, 20% para quem tem entre cinco e dez anos, 10% para quem tem entre dez e vinte anos e 12% para os mais de vinte anos na empresa, confira no gráfico 5.

Gráfico 6 - Em qual contrato você se enquadra?

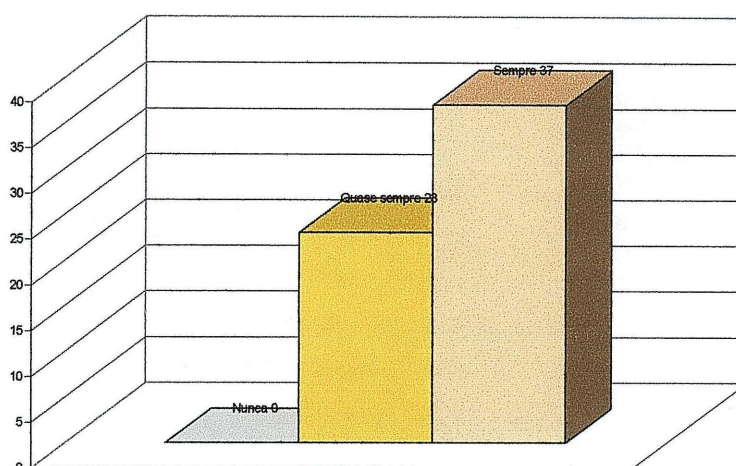


Quanto aos tipos de contratos, os estatutários são maioria e somam 42% dos respondentes, ficando os terceirizados com 27%, os cargos em comissão com 18%, estagiários com 10% e os da APR com 3%, gráfico 6.

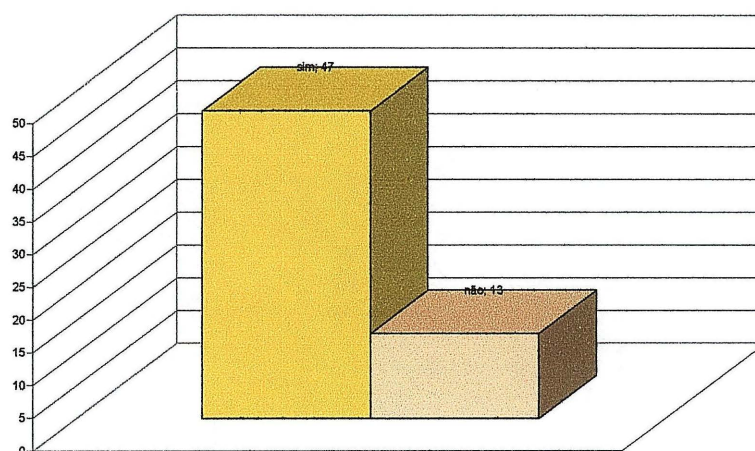
Gráfico 7 - Qual cargo você ocupa?



Na função de atendente de mesa encontramos 28,33% dos respondentes, 18,33% atendem o público em balcão, 5% são supervisores, 6,6% trabalham em cargo de chefia e 41,66% fazem trabalhos diversos, gráfico 7.

Gráfico 8 - Quando está desempenhando sua função você se sente feliz?

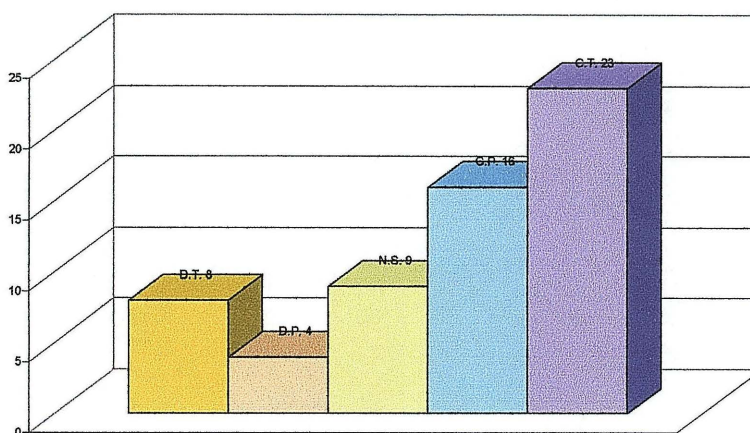
No que se refere à satisfação pessoal de cada um dos respondentes, 62% afirmam se sentirem felizes em trabalhar nesta organização e os quase sempre felizes somam 38%, gráfico 8.

Gráfico 9 - A função que você ocupa está de acordo com o que esperava?

Quando perguntados sobre suas funções, 78% responderam que estão de acordo com o esperado e 22% que não é o que gostariam de estar exercendo, gráfico 9.

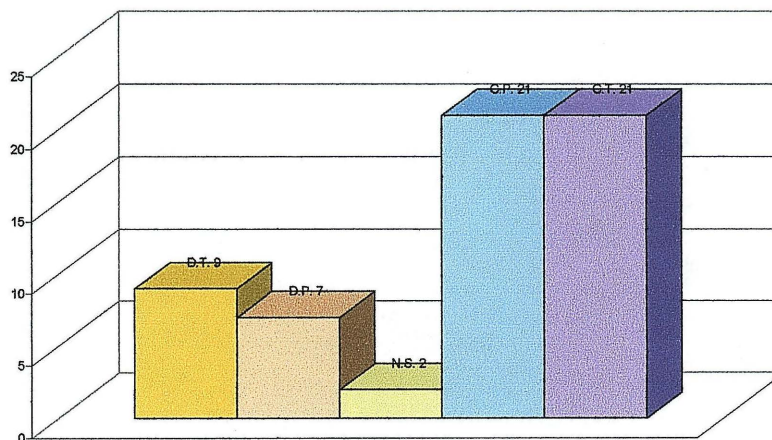
Concluída a análise do perfil dos respondentes foi verificado o restante do questionário onde foi utilizada a Escala de Mensuração do Comprometimento (MEYER, ALLEN E SMITH, 1993) e o método de análise de escala do tipo Likert, de 5 pontos, para poder mensurar o grau de concordância e discordância das questões avaliadas.

Gráfico 10 - Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização



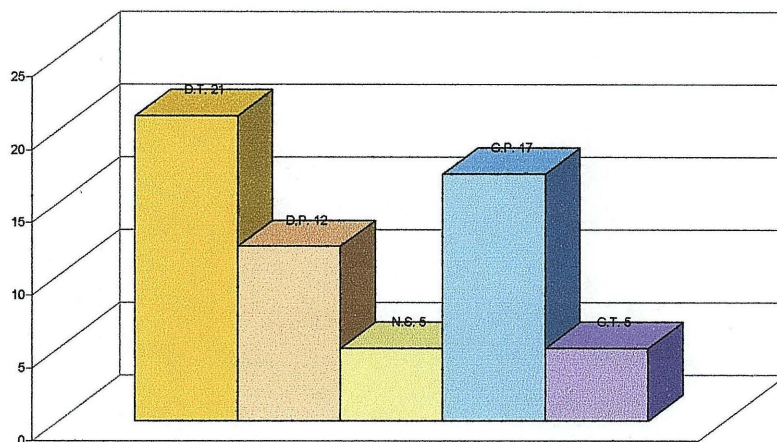
8 pessoas discordam totalmente, 4 pessoas discordam parcialmente, 9 pessoas não sabem, 16 pessoas concordam parcialmente e 23 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 11 - Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.



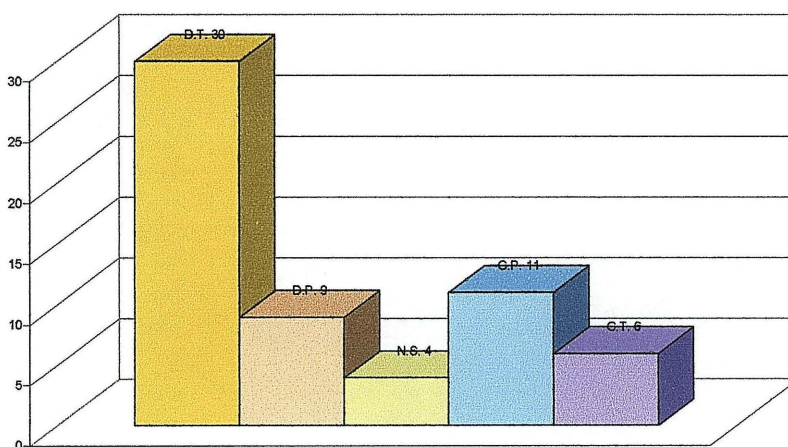
9 pessoas discordam totalmente, 7 pessoas discordam parcialmente, 2 pessoas não sabem, 21 pessoas concordam parcialmente e 21 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 12 - Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização.



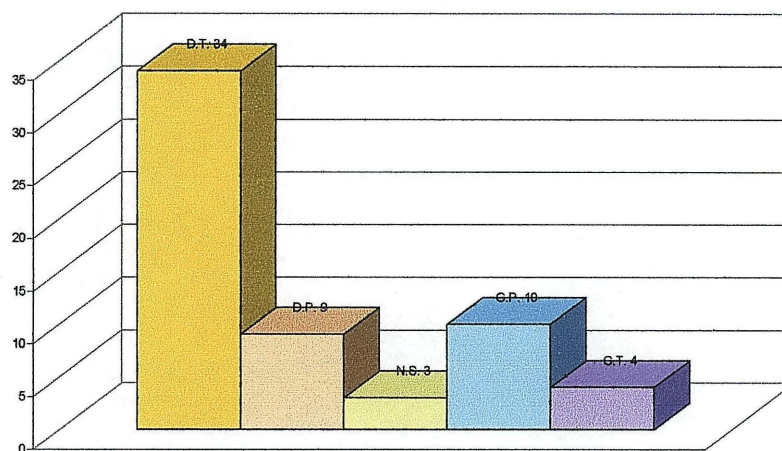
21 pessoas discordam totalmente, 12 pessoas discordam parcialmente, 5 pessoas não sabem, 17 pessoas concordam parcialmente e 5 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 13 - Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.



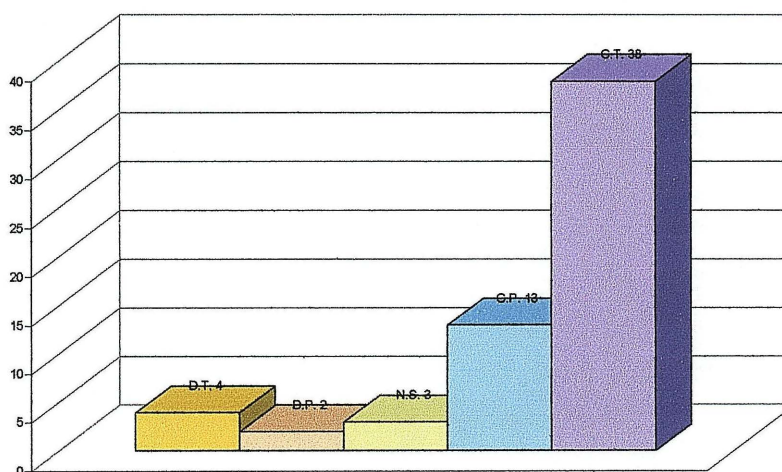
30 pessoas discordam totalmente, 9 pessoas discordam parcialmente, 4 pessoas não sabem, 11 pessoas concordam parcialmente e 6 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 14 - Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.



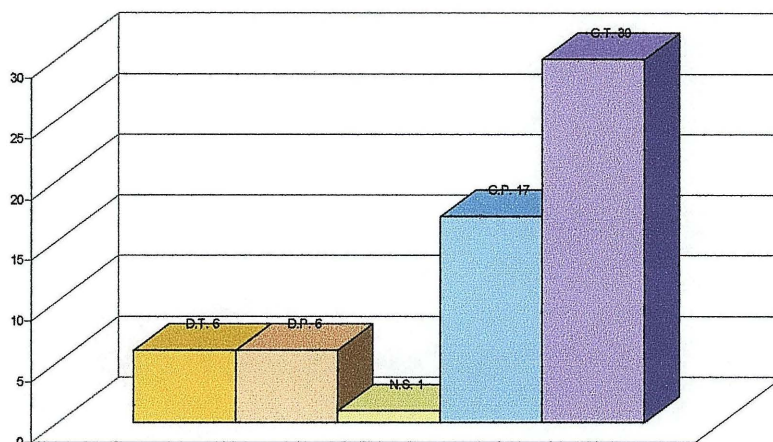
34 pessoas discordam totalmente, 9 pessoas discordam parcialmente, 3 pessoas não sabem, 10 pessoas concordam parcialmente e 4 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 15 - Esta organização tem um imenso significado para mim.



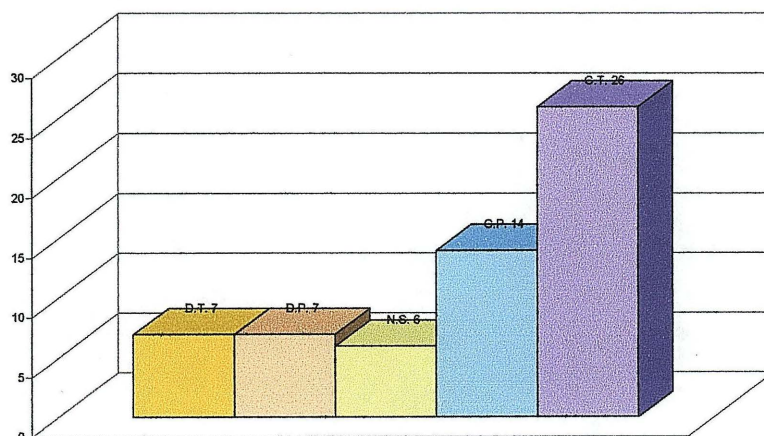
4 pessoas discordam totalmente, 2 pessoas discordam parcialmente, 3 pessoas não sabem, 13 pessoas concordam parcialmente e 38 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 16 - Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.



6 pessoas discordam totalmente, 6 pessoas discordam parcialmente, 1 pessoa não sabe, 17 pessoas concordam parcialmente e 30 pessoas concordam totalmente.

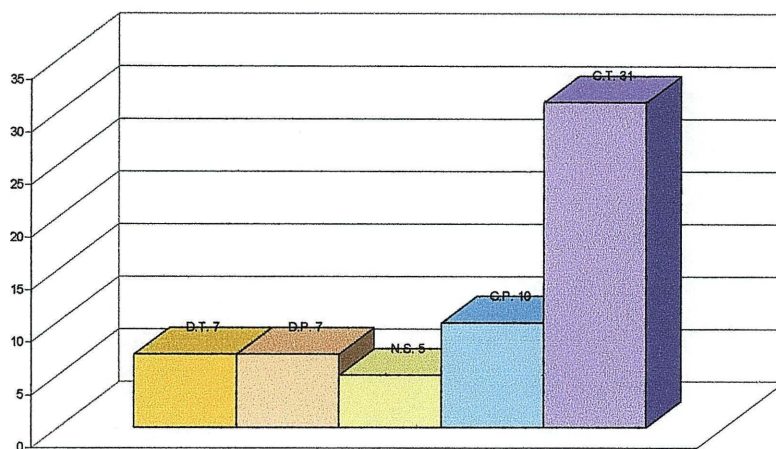
Gráfico 17 - Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha organização agora.



7 pessoas discordam totalmente, 7 pessoas discordam parcialmente, 6 pessoas

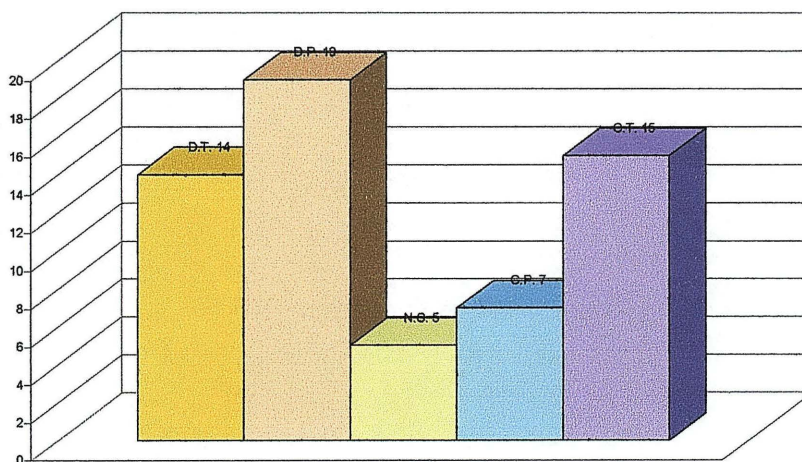
não sabem, 14 pessoas concordam parcialmente e 26 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 18 - Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.



7 pessoas discordam totalmente, 7 pessoas discordam parcialmente, 5 pessoas não sabem, 10 pessoas concordam parcialmente e 31 pessoas concordam totalmente.

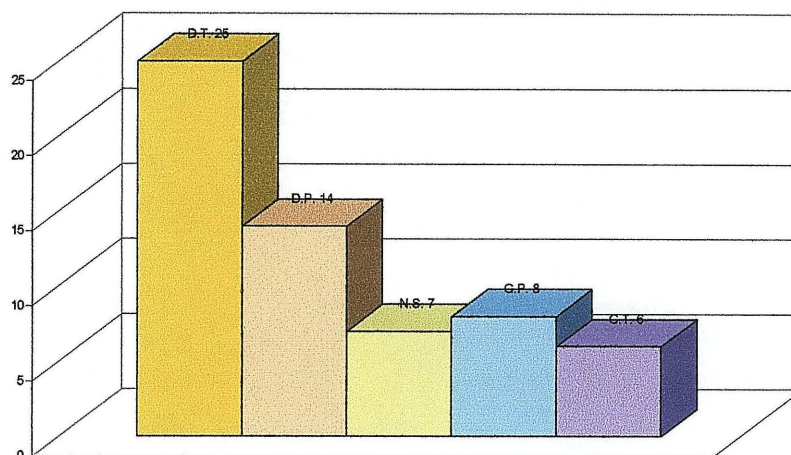
Gráfico 19 - Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.



14 pessoas discordam totalmente, 19 pessoas discordam parcialmente, 5 pessoas

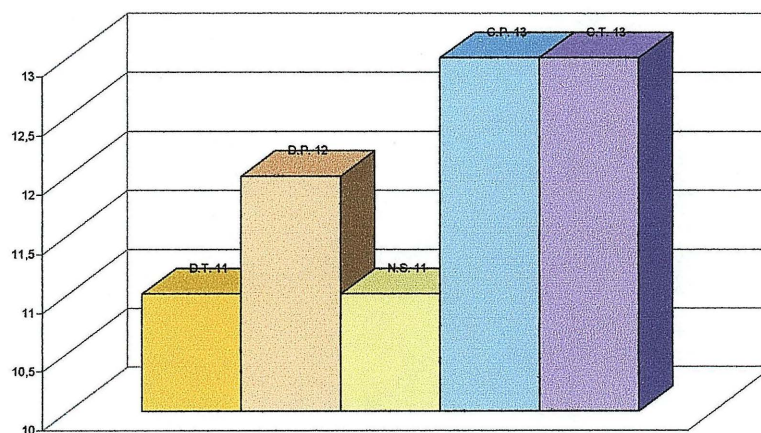
não sabem, 7 pessoas concordam parcialmente e 15 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 20 - Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta empresa, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.



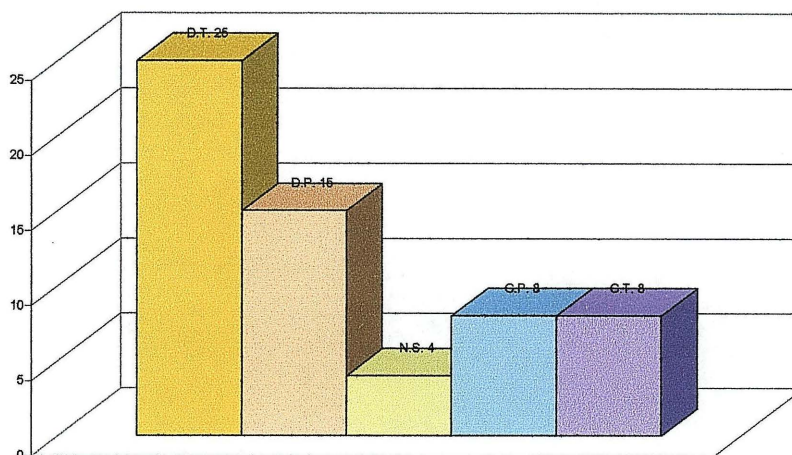
25 pessoas discordam totalmente, 14 pessoas discordam parcialmente, 7 pessoas não sabem, 8 pessoas concordam parcialmente e 6 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 21 - Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.



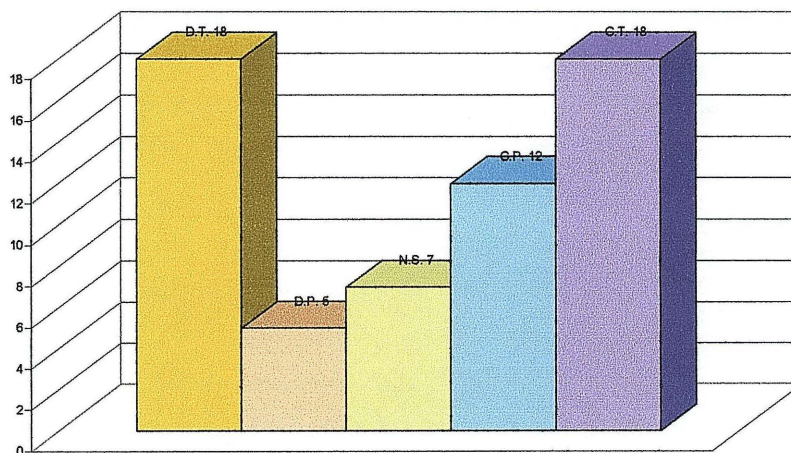
11 pessoas discordam totalmente, 12 pessoas discordam parcialmente, 11 pessoas não sabem, 13 pessoas concordam parcialmente e 13 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 22 - Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.



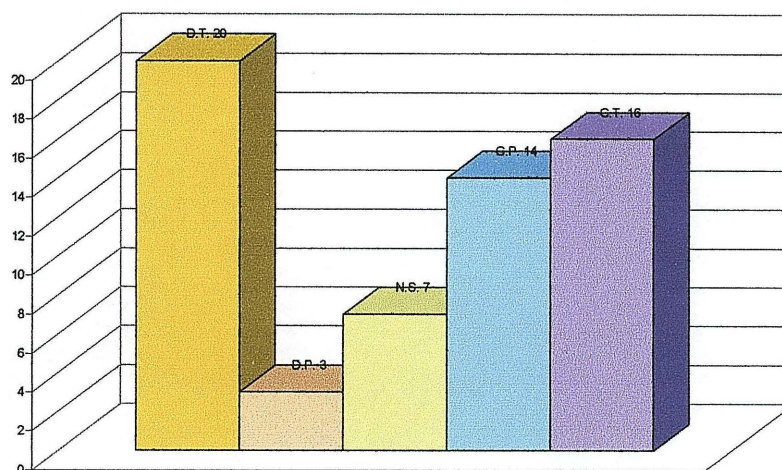
25 pessoas discordam totalmente, 15 pessoas discordam parcialmente, 4 pessoas não sabem, 8 pessoas concordam parcialmente e 8 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 23 - Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.



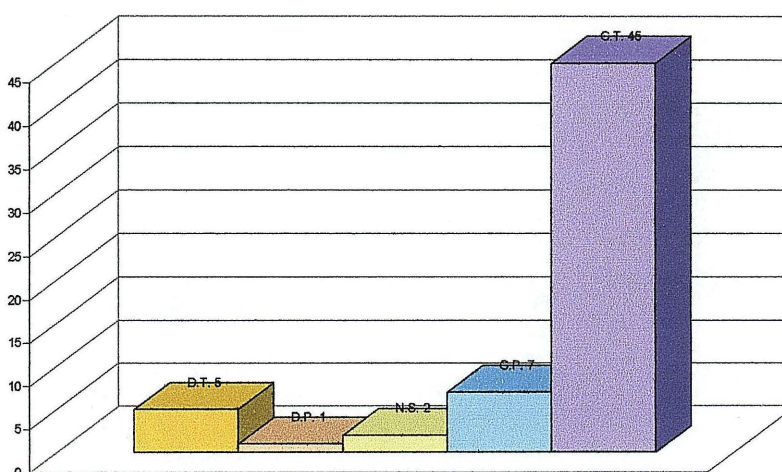
18 pessoas discordam totalmente, 5 pessoas discordam parcialmente, 7 pessoas não sabem, 12 pessoas concordam parcialmente e 18 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 24 - Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.



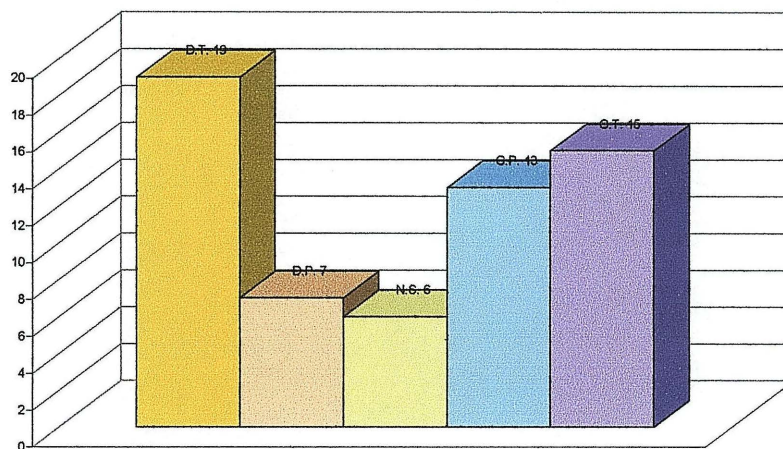
20 pessoas discordam totalmente, 3 pessoas discordam parcialmente, 7 pessoas não sabem, 14 pessoas concordam parcialmente e 16 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 25 - Esta organização merece minha lealdade.



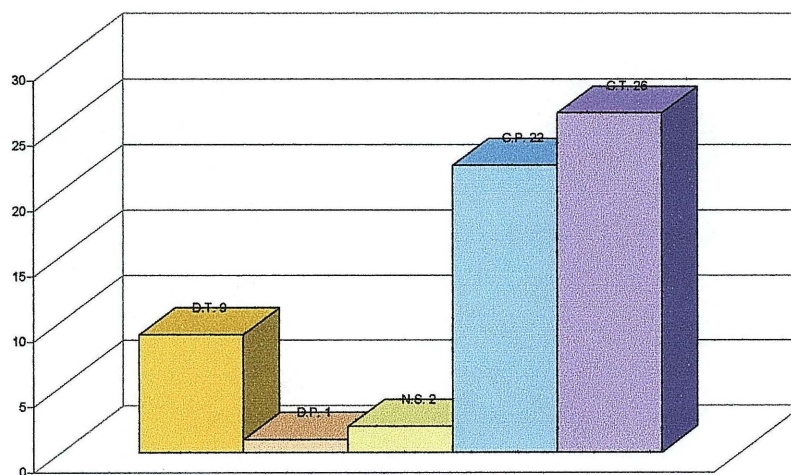
5 pessoas discordam totalmente, 1 pessoa discorda parcialmente, 2 pessoas não sabem, 7 pessoas concordam parcialmente e 45 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 26 - Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.



19 pessoas discordam totalmente, 7 pessoas discordam parcialmente, 6 pessoas não sabem, 13 pessoas concordam parcialmente e 15 pessoas concordam totalmente.

Gráfico 27 - Eu devo muito a minha organização.



9 pessoas discordam totalmente, 1 pessoa discorda parcialmente, 2 pessoas não sabem, 22 pessoas concordam parcialmente e 26 pessoas concordam totalmente.

Complementando os resultados dos gráficos, vemos também pela tabela 4, uma condensação desses resultados, podendo confirmar o total de respondentes desta pesquisa. Tabulamos aqui a análise dos gráficos, do número 10 até o número 27, equivalendo à numeração de cada pergunta do questionário. Ao lado, a somatória das respostas entre negativas, nulas e positivas, agrupando um total de 1080 questões respondidas entre os 60 funcionários convidados para a pesquisa. Deixamos aqui um alerta quanto às respostas nulas, ou seja, aquelas em que os funcionários trazem que não sabem a resposta, frisando como exemplo em especial as questões número 10, 17, 18 e 21, onde funcionários mostram com essa resposta nula um desconhecimento quanto ao crescimento profissional, carreira, apoio da organização em si.

Tabela 4

Tabulação dos dados do questionário

Questões nº	D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.	Total
10	8	4	9	16	23	60
11	9	7	2	21	21	60
12	21	12	5	17	5	60
13	30	9	4	11	6	60
14	34	9	3	10	4	60
15	4	2	3	13	38	60
16	6	6	1	17	30	60
17	7	7	6	14	26	60
18	7	7	5	10	31	60
19	14	19	5	7	15	60
20	25	14	7	8	6	60
21	11	12	11	13	13	60
22	25	15	4	8	8	60
23	18	5	7	12	18	60
24	20	3	7	14	16	60
25	5	1	2	7	45	60
26	19	7	6	13	15	60
27	9	1	2	22	26	60
Total	272	140	89	233	346	1080

Assim seguindo os passos da análise, ressaltamos através da tabela 5 a maneira de como calcular os dados encontrados para um resultado geral.

Tabela 5

Graus dos tipos de comprometimento - Geral*

		Grau de concordância e discordância					Somatória dos pontos					Total
Questões		D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.						
		1	2	0	3	4						
ACS	10	8	4	9	16	23	8	8	0	48	92	156
ACS	11	9	7	2	21	21	9	14	0	63	84	170
ACS	12	21	12	5	17	5	84	36	0	34	5	159
ACS	13	30	9	4	11	6	120	27	0	22	6	175
ACS	14	34	9	3	10	4	136	27	0	20	4	187
ACS	15	4	2	3	13	38	4	4	0	39	152	199
											1046	
CCS	16	6	6	1	17	30	6	12	0	51	120	189
CCS	17	7	7	6	14	26	7	14	0	42	104	167
CCS	18	7	7	5	10	31	7	14	0	30	124	175
CCS	19	14	19	5	7	15	14	38	0	21	60	133
CCS	20	25	14	7	8	6	25	28	0	24	24	101
CCS	21	11	12	11	13	13	11	24	0	39	52	126
											891	
NCS	22	25	15	4	8	8	25	30	0	24	32	111
NCS	23	18	5	7	12	18	18	10	0	36	72	136
NCS	24	20	3	7	14	16	20	6	0	42	64	132
NCS	25	5	1	2	7	45	5	2	0	21	180	208
NCS	26	19	7	6	13	15	19	14	0	39	60	132
NCS	27	9	1	2	22	26	9	2	0	66	104	181
											900	

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Para cada questão, cinco alternativas foram colocadas e para cada uma delas uma pontuação: discordo totalmente 1 ponto, discordo parcialmente 2 pontos, não sei 0 (zero) pontos, concordo parcialmente 3 pontos e concordo totalmente 4 pontos. Os cálculos das questões 12, 13 e 14 foram analisados e calculados invertidos, pois as questões são de interpretação inversa. Feita a avaliação encontramos a pontuação dos tipos de comprometimentos no âmbito

geral e por contrato, seguindo o concordar e o discordar, totalmente ou parcialmente (tabelas 6, 7, 8, 9 e 10).

Tabela 6

Graus do comprometimento por contrato - Estagiário*

		Grau de concordância e discordância					Somatória dos pontos				Total	
Questões	D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.							
	1	2	0	3	4							
ACS	10	1		2	3	1	0	9			10	
ACS	11		2	1	2	1	4	0	6	4	14	
ACS	12	1	2	1	2		4	6	0	4	14	
ACS	13	2	1	1	2		8	3	0	4	15	
ACS	14	4	1		1		16	3		2	21	
ACS	15				3	3			9	12	21	
											95	
CCS	16	1		1	3	1	1	0	9	4	14	
CCS	17	2		2	1	1	2	0	3	4	9	
CCS	18	2	1	1		2	2	2	0	8	12	
CCS	19	2	3			1	2	6		4	12	
CCS	20	1	2	2		1	1	4	0	4	9	
CCS	21	1	1	2		2	1	2	0	8	11	
											67	
NCS	22	1	2	1	1	1	1	4	0	3	4	12
NCS	23	2	2	1		1	2	4	0	4	10	
NCS	24	2	1	2		1	2	2	0	4	8	
NCS	25				3	3				9	12	21
NCS	26	2		2	1	1	2	0	3	4	9	
NCS	27	1			4	1	1		12	4	17	
											77	

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Exemplo do cálculo: Questão nº 22

D.T.= 1x1=1, D.P.= 2x2=4, N.S.=1x0=0, C.P.= 1x3=3, C.T.= 1x4=4

Soma = 1+ 4 + 3 + 4 = 12

Para melhor compreensão dos cálculos, mostramos com exemplos, a maneira como chegamos à pontuação. Exemplo do cálculo da questão nº 22 da tabela 6:

D.T.= 1x1=1, D.P.= 2x2=4, N.S.= 1x0=0, C.P.= 1x3=3, C.T.= 1x4=4

A soma ficou igual a: $1 + 4 + 3 + 4 = 12$ pontos.

No caso dos estagiários pudemos verificar que o comprometimento afetivo atingiu 95 pontos, o comprometimento contínuo apresentou 67 pontos e o comprometimento normativo 77 pontos. Nesta organização os estagiários demonstram maior envolvimento, em seguida o dever de permanecer e por fim o dever de permanecer por serem obrigados.

Tabela 7

Graus do comprometimento por contrato - Comissionados*

Questões	Grau de concordância e discordância					Somatória dos pontos			Total		
	D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.						
	1	2	0	3	4						
ACS 10	2			1	7	2	3	28	33		
ACS 11		1		4	5	2	12	20	34		
ACS 12	3	2	1	3	1	12	6	0	6	1	25
ACS 13	7	1		1	1	28	3	2	1	34	
ACS 14	6	2		1	1	24	6	2	1	33	
ACS 15		1	1		8	2	0	32	34		
									193		
CCS 16	2	1		1	6	2	2	3	24	31	
CCS 17	1	1	1	1	6	1	2	0	3	24	30
CCS 18		1		2	7	2	6	28	36		
CCS 19	4	2		2	2	4	4	6	8	22	
CCS 20	6	3			1	6	6	4	16		
CCS 21	1	4	1		4	1	8	0	16	25	
									160		
NCS 22	4	3	1		2	4	6	0	8	18	
NCS 23	3		1	2	4	3	0	6	16	25	
NCS 24	2			4	4	2		12	16	30	
NCS 25			1	1	8		0	3	32	35	
NCS 26	3			3	4	3		9	16	28	
NCS 27	1	1		2	6	1	2	6	24	33	
									169		

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Exemplo do cálculo: Questão nº 17

D.T.= $1 \times 1 = 1$, D.P.= $1 \times 2 = 2$, N.S.= $1 \times 0 = 0$, C.P.= $1 \times 3 = 3$, C.T.= $6 \times 4 = 24$

Soma = $1 + 2 + 3 + 24 = 30$

Neste caso vamos mostrar como exemplo o cálculo da questão nº 17:

D.T.= $1 \times 1 = 1$, D.P.= $1 \times 2 = 2$, N.S.= $1 \times 0 = 0$, C.P.= $1 \times 3 = 3$, C.T.= $6 \times 4 = 24$

Somando os resultados teremos: $1 + 2 + 3 + 24 = 30$ pontos.

Também os cargos comissionados têm maior pontuação no comprometimento afetivo com 193 pontos, o comprometimento normativo com 160 pontos e o comprometimento contínuo 169 pontos.

Tabela 8

Graus de comprometimento por contrato - Estatutários

		Grau de concordância e discordância										Total
Questões		D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.	Somatória dos pontos					
		1	2	0	3	4						
ACS	10	1	4	4	7	10	1	8	0	21	40	70
ACS	11	2	4		11	9	2	8		33	36	79
ACS	12	11	5	1	6	3	44	15	0	12	3	74
ACS	13	15	3	1	3	4	60	9	0	6	4	79
ACS	14	15	3	1	5	2	60	9	0	10	2	81
ACS	15			1	5	20			0	15	80	95
												478
CCS	16		3		9	14		6		27	56	89
CCS	17	1	4	2	7	12	1	8	0	21	48	78
CCS	18	2	4	1	5	14	2	8	0	15	56	81
CCS	19	4	11	3	3	6	4	22	0	9	24	59
CCS	20	12	6	2	4	2	12	12	0	12	8	44
CCS	21	6	5	3	9	3	6	10	0	27	12	55
												406
NCS	22	10	5	1	6	4	10	10	0	18	16	54
NCS	23	6	2	3	6	9	6	4	0	18	36	64
NCS	24	8	2	4	8	4	8	4	0	24	16	52
NCS	25	1			3	22	1			9	88	98
NCS	26	9	5	1	3	8	9	10	0	9	32	60
NCS	27	3		1	9	13	3		0	27	52	82
												410

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Exemplo do cálculo: Questão nº 19

D.T.= $4 \times 1 = 4$, D.P.= $11 \times 2 = 22$, N.S.= $3 \times 0 = 0$, C.P.= $3 \times 3 = 9$, C.T.= $6 \times 4 = 24$

Soma = $4 + 22 + 9 + 24 = 59$

Com relação aos estatutários, o resultado da pontuação seguiu o mesmo caminho, ficando o comprometimento afetivo com 478 pontos, o comprometimento contínuo com 406 pontos e o comprometimento normativo com 410 pontos. Pegamos, neste caso como exemplo, o cálculo da questão nº 19:

D.T.= $4 \times 1 = 4$, D.P.= $11 \times 2 = 22$, N.S.= $3 \times 0 = 0$, C.P.= $3 \times 3 = 9$, C.T.= $6 \times 4 = 24$

Soma : $4 + 22 + 9 + 24 = 59$ pontos.

Tabela 9

Graus dos comprometimentos por contrato - Terceirizados*

		Grau de concordância e discordância									Total
Questões		D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.	Somatória dos pontos				
		1	2	0	3	4					
ACS	10	4		3	4	5	4	0	12	20	36
ACS	11	7		1	3	5	7	0	9	20	36
ACS	12	5	2	2	6	1	20	6	0	12	39
ACS	13	6	4	2	3	1	24	12	0	6	43
ACS	14	7	2	2	3	2	28	6	0	6	42
ACS	15	3	1	1	4	7	3	2	0	12	45
											241
CCS	16	2	2		2	10	2	4	6	40	52
CCS	17	2	2	1	4	7	2	4	0	12	46
CCS	18	3	1	2	3	7	3	2	0	9	42
CCS	19	5	2	2	1	6	5	4	0	3	36
CCS	20	6	3	3	2	2	6	6	0	6	26
CCS	21	3	2	5	3	3	3	4	0	9	28
											230
NCS	22	9	5	1	1		9	10	0	3	22
NCS	23	7	1	2	3	3	7	2	0	9	30
NCS	24	6	1	1	1	7	6	2	0	3	39
NCS	25	4	1			11	4	2		44	50
NCS	26	4	3	3	4	2	4	6	0	12	30
NCS	27	3		1	7	5	3	0	21	20	44
											215

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Exemplo do cálculo invertido: Questão nº 13

D.T.= $6 \times 4 = 24$, D.P.= $4 \times 3 = 12$, N.S.= $2 \times 0 = 0$, C.P.= $3 \times 2 = 6$, C.T.= $1 \times 1 = 1$

Soma = $24 + 12 + 6 + 1 = 43$

Fazendo a análise dos contratos dos funcionários terceirizados tabela 9, identificamos o comprometimento afetivo com 241 pontos, o comprometimento contínuo com 230 pontos e o comprometimento normativo com 215 pontos. Para a demonstração do cálculo, mostramos a questão nº 13, onde foi feito o cálculo invertido, pois é uma questão de interpretação inversa.

D.T.= $6 \times 4 = 24$, D.P.= $4 \times 3 = 12$, N.S.= $2 \times 0 = 0$, C.P.= $3 \times 2 = 6$, C.T.= $1 \times 1 = 1$

Soma: $24 + 12 + 6 + 1 = 43$ pontos.

Tabela 10

Graus dos comprometimentos por contrato - APR*

		Grau de concordância e discordância							
	Questões	D.T.	D.P.	N.S.	C.P.	C.T.	Somatória dos pontos		Total
		1	2	0	3	4			
ACS	10				1	1	3	4	7
ACS	11				1	1	3	4	7
ACS	12		1		1		3	2	5
ACS	13				2			4	4
ACS	14	2					8		8
ACS	15				2			6	6
									37
CCS	16	1			1		1	3	4
CCS	17	1			1		1	3	4
CCS	18			1		1		0	4
CCS	19		1		1		2	3	5
CCS	20				2			6	6
CCS	21				1	1		3	4
									30
NCS	22	1				1	1		4
NCS	23				1	1		3	4
NCS	24	1			1		1	3	4
NCS	25			1		1		0	4
NCS	26				2			6	6
NCS	27	1				1	1		4
									31

*ACS - Escala de comprometimento afetivo; CCS - Escala de comprometimento contínuo; NCS - Escala de comprometimento normativo; D.T. - discordo totalmente; D.P. - discordo parcialmente; N.S. - não sei; C.P. - concordo parcialmente; C.T. - concordo totalmente

Exemplo de cálculo: Questão nº 25

N.S.= $1 \times 0 = 0$, C.T.= $1 \times 4 = 4$

Soma = $0 + 4 = 4$

No contrato dos funcionários da APR, reconhecemos também o comprometimento afetivo como o de maior pontuação com 37 pontos, seguido do comprometimento contínuo com 30 pontos e o comprometimento normativo 31 pontos. Verificamos quase empatados o comprometimento contínuo e o comprometimento normativo. Para a amostra do cálculo usamos a questão nº 25: N.S.= $1 \times 0 = 0$, C.T.= $1 \times 4 = 4$, somando $0 + 4 = 4$

Os resultados seguiram a seguinte ordem: valores menores de 3 foram considerados discordantes, maiores de 3 considerados concordantes e iguais a 0 (zero) considerados nulos.

Da tabulação das respostas dos questionários verificamos que no geral o comprometimento afetivo, desejo de permanecer na organização obteve 1046 pontos, o comprometimento contínuo, desejo de permanecer na organização porque precisa do salário e benefícios, obteve 891 pontos e o comprometimento normativo, dívida que as pessoas tem com a organização, suas crenças, valores pessoais, obteve 900 pontos (Tabela 5). Depois da obtenção desses dados, tabulamos cada tipo de contrato e fizemos um comparativo com os tipos de comprometimento, onde foram calculados pontos e em seguida o percentual de cada comprometimento, iniciando a partir daí, uma visão do resultado.

Finalmente chegamos à análise onde o comprometimento afetivo aparece em primeiro plano, de acordo também com cada contrato especificamente, tabela 11. Os estatutários ficam com 36,73%, os terceirizados com 35,73%, os cargos comissionados com 36,86%, os estagiários com 38,75% e os da APR com 37,75%.

Tabela 11

Tipos de Comprometimentos		Afetivo	Contínuo	Normativo	Total
c	Estatutários	486	417	420	1323
		36,73%	31,51%	31,74%	
o	Terceirizados	241	230	215	686
		35,73%	33,52%	31,34%	
n	Comissionados	195	162	172	529
		36,86%	30,62%	32,51%	
t	Estagiários	100	75	83	258
		38,75%	29,06%	32,17%	
r	APR	37	30	31	98
		37,75%	30,61%	31,63%	

É importante ressaltar que o resultado desta pesquisa foi obtido apenas em um dos vários Postos do Detran/Pr, e foi conduzida com um número relativamente pequeno, tendo em vista que este Departamento de Trânsito tem em todo o Estado, um número muito maior de funcionários.

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Este trabalho de pesquisa visou investigar e mostrar, dentro de cada contrato encontrado nesta organização, qual o maior universo de comprometimento existente entre os funcionários. A pesquisa teve um caráter informativo, ressaltando que independente do vínculo empregatício, os funcionários do Detran/Pr, Posto da Vila Hauer, tem nessa organização um sentimento fiel, levam suas experiências no trabalho como aprendizado. Vale a pena ressaltar que apesar de ainda o conceito de comprometimento estar em construção, a cada pesquisa que se faz, esse conceito cria maior consistência e nos leva a tentar encontrar um conceito claro e definitivo, sempre apoiando e vendo a necessidade de futuras pesquisas. Este foi um trabalho centralizado e, portanto recomendamos esta pesquisa em outros Postos e Ciretrans para que possamos obter resultados mais precisos quanto ao comprometimento encontrado, ao envolvimento dos funcionários com esta organização como um todo.

Devemos aqui ressaltar a importância de uma atenção especial nas respostas consideradas nulas, pois através delas, podemos descobrir pontos que poderão ser melhorados e que estão contribuindo para a manutenção da insatisfação. Essa preocupação se faz necessária uma vez que pudemos verificar claramente que o comprometimento afetivo encontrado tem uma proximidade grande com o comprometimento normativo, isto é, dívida que a pessoa tem com a organização e o desejo de permanecer devido a ligações emocionais.

Ao final desta pesquisa, para ilustrar, pudemos ver e sentir que o comprometimento pode ser uma maneira de ser, de pensar, de agir, ser um

sentimento, um comportamento, uma atitude. Segundo o Professor e Antropólogo MARINS (2006), depois de perguntar a amigos, professores, pais, membros de clubes e associações, o que eles mais sentem falta nas pessoas, a resposta foi à mesma: “Gostaria que as pessoas fossem mais comprometidas”. E assim ele coletou e resumiu em 10 coisas tudo o que as pessoas disseram. Observe o que realmente faz uma pessoa ser comprometida:

- Uma *pessoa comprometida* procura sempre se colocar no lugar das outras, sentir o que as outras sentem; faz tudo com atenção aos detalhes, presta atenção em tudo o que faz, no detalhe do detalhe; termina o que começa e não deixa as coisas pela metade; vem com soluções e não com mais problemas, quando tem uma tarefa a cumprir; pergunta o que não sabe e demonstra vontade de aprender, vai fundo até dominar o que não sabe e deveria saber; cumpre prazo e horários; não vive dando desculpas por seus atos e nem procura culpados pelos erros cometidos; não vive reclamando da vida e falando mal das pessoas, age para modificar a realidade; não desiste facilmente, não descansa enquanto não resolve um problema, vai atrás da solução; está sempre pronta a colaborar com as outras, participa, dá idéias, e você sempre pode contar com ela.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Jairo Eduardo Borges, CAMESCHI, Carlos Eduardo, XAVIER, Odiva Silva. **Comprometimento Organizacional em Instituição de Pesquisa: diferenças entre meio e fim.** Revista da Administração. Out – dez 1990. vol. 25 (4). Universidade de São Paulo.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt, COSTA, Paula Rebouças. **Os Vínculos dos Trabalhadores com a Organização e o Sindicato: padrões de comprometimento e valores relativos ao trabalho.** Organizações e Sociedades. 1998. nº 13. vol. 5. Escola de Administração Federal da Bahia.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** O que é comportamento organizacional. 2002. p 6. Ed 9. São Paulo. Editora Prentice Hall.

SOUZA, Adalberto Dias de. **A Influência das Relações de Trabalho no Comprometimento Organizacional dos Trabalhadores: um estudo em pequenas empresas industriais dos municípios da região da Comcan.** 2003. 134 f. Tese de Mestrado. Universidade Federal do Paraná.

OLIVEIRA, Marcos Dias de. **Comprometimento Organizacional: estudo de caso em uma delegacia regional do Banco do Brasil.** 1999. 108 f. Tese de Mestrado da Universidade Federal do Paraná.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras.** 2003. 166 f. Tese de Doutorado em Administração de Empresas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. Disponível em:

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.jsp?id=K4799499A7>. Acesso em: 09.maio. 2006.

MARINS, Luiz Almeida Filho. **Motivação e Sucesso.** Disponível em:

http://www.anthropos.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=54 . Publicação semanal: 30 jul - 05 ago 2006.

SANTOS, Luis Alberto dos. **Cargos em Comissão: do Nepotismo e do Clientelismo à Profissionalização**. É a constatação do relatório da pesquisa promovida pelo CEDEC e ENAP, cfe FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Administração Pública e Sistema de Governo, op. cit. p. 456 Disponível em: <http://www.pt.org.br/assessor/textocargocom.htm>. Acesso em: 10. nov. 2006.

RIBEIRO, Armando Pastore Mendes. Revista da Administração. vol. 11. 1. jan – fev. 2005.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 2002. São Paulo. Ed.Saraiva.

AURÉLIO, Dicionário da Língua Portuguesa. Ed Nova Fronteira.

ANEXOS

Anexo A – Contratos

Anexo B – Estatuto

Anexo C – Questionário da Pesquisa

Anexo D – Escala de Mensuração do Comprometimento (Meyer, Allen e Smith, 1993)

TERMO DE POSSE E COMPROMISSO LEGAL

Aos _____ dias do mês de _____, do ano de _____, perante o Diretor Geral do Departamento de Trânsito, compareceu o Senhor (a) _____, RG. N.º _____, nomeado pelo Decreto N.º _____, de _____ de _____, para o cargo de provimento de AETA - Técnico Administrativo do quadro geral do Estado, sob o Regime Jurídico dos funcionários Cíveis do Poder Executivo (Estatutário), tendo sido alocado no Departamento de Trânsito, a fim de tomar posse e prestar o compromisso de desempenhar com lealdade e exatidão os deveres do cargo para o qual foi nomeado, na observância das leis, enviando esforços em bem do Estado, o que foi aceito e prometido pelo nomeado, sendo o presente termo, lavrado e assinado por mim _____, pelo Diretor Geral e pelo Empossado.

Diretor Geral do Departamento de Trânsito

Coordenadoria de Recursos Humanos

Empossado

TERMO DE POSSE E COMPROMISSO LEGAL

Aos _____ dias do mês de _____, do ano de _____, perante o Diretor Geral do Departamento de Trânsito, compareceu o Senhor (a) _____, RG. N.º _____, nomeado pelo Decreto N.º _____, de _____ de _____ de _____, para o cargo de provimento de _____ do quadro geral do Estado, sob o Regime Jurídico dos funcionários Civis do Poder Executivo (Estatutário), tendo sido alocado no Departamento de Trânsito, a fim de tomar posse e prestar o compromisso de desempenhar com lealdade e exatidão os deveres do cargo para o qual foi nomeado, na observância das leis, enviando esforços em bem do Estado, o que foi aceito e prometido pelo nomeado, sendo o presente termo, lavrado e assinado por mim _____, pelo Diretor Geral e pelo Empossado.

Diretor Geral do Departamento de Trânsito

Coordenadoria de Recursos Humanos

Empossado

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO Nº 16548

Aos 22 dia(s) do mês de Junho de 2006, na cidade de Curitiba/PR, em decorrência da Resolução Conjunta nº 011/2004, firmada entre o Governo do Estado do Paraná, através da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência e a Secretaria de Estado da Educação, neste ato representadas pelas partes a seguir nominadas:

CEDENTE

NOME DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

CNPJ

.....ENDEREÇO COMERCIAL.....

RUA/AVENIDA/ETC

NÚMERO

COMPLEMENTO

BAIRRO/DISTRITO

CEP

MUNICÍPIO

E-MAIL

FAX/RAMAL

TELEFONE/RAMAL

.....REPRESENTADA POR.....

NOME

CARGO/FUNÇÃO

CONCEDENTE

NOME DO ÓRGÃO

DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ

CNPJ

78206513000140

.....ENDEREÇO COMERCIAL.....

RUA/AVENIDA/ETC

NÚMERO

COMPLEMENTO

AVENIDA VÍCTOR FERREIRA DO AMARAL

2940

BAIRRO/DISTRITO

CEP

MUNICÍPIO

TARUMÃ

82800900

CURITIBA

E-MAIL

FAX/RAMAL

TELEFONE/RAMAL

corh@pr.gov.br

(41)3361-1056/

(41)3361-1055/

.....REPRESENTADA POR.....

NOME

Edson James Rasera

CARGO/FUNÇÃO

COORDENADOR DE RH

ESTAGIÁRIO(A)

NOME DO(A) ESTAGIÁRIO(A)

REGISTRO GERAL

CPF

DATA NASCIMENTO

SÉRIE/PERÍODO

TURNO/TURMA

CURSO

MATRÍCULA

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO Nº 16548

.....**ENDEREÇO RESIDENCIAL**.....

RUA/AVENIDA/ETC		NÚMERO	COMPLEMENTO	
BAIRRO/DISTRITO	CEP	MUNICÍPIO		
E-MAIL		FAX/RAMAL	TELEFONE/RAMAL	CELULAR

Celebram este Termo de Compromisso de Estágio, estipulando entre si as cláusulas e condições seguintes, com vistas ao **ESTÁGIO REMUNERADO**:

CLÁUSULA 1ª - O Termo de Compromisso de Estágio tem por objetivo formalizar as condições básicas para a realização de estágio de ESTUDANTE da INSTITUIÇÃO DE ENSINO (CEDENTE) junto a Órgão da Administração Pública do Poder Executivo do Estado do Paraná (CONCEDENTE), o qual, obrigatório ou não, deve ser de interesse curricular e pedagogicamente útil, entendido o ESTÁGIO como uma estratégia de profissionalização que integra o processo de ensino-aprendizagem, nos termos da Lei 6494/77 e a Lei 8.666/93.

CLÁUSULA 2ª - O Termo de Compromisso de Estágio, entre a CONCEDENTE e o ESTUDANTE com interveniência da INSTITUIÇÃO DE ENSINO, nos termos do Art.6º do Decreto nº87.497/82, tem por finalidade particularizar a relação jurídica especial, caracterizando a não vinculação empregatícia.

CLÁUSULA 3ª - O Governo do Estado do Paraná, através da Secretaria do Estado da Administração e da Previdência, manterá o Seguro de Acidentes Pessoais a ser feito em favor do(a) ESTAGIÁRIO(A), nos termos da Apólice nº01.09.081.000010 da Seguradora HDI SEGUROS.

CLÁUSULA 4ª - Ficam estabelecidas entre as partes, as seguintes condições básicas para a realização do Estágio:

a) Este Termo de Compromisso de Estágio terá vigência de 26/06/2006 a 20/12/2006, podendo ser denunciado a qualquer tempo, unilateralmente, mediante comunicação escrita, ou ser prorrogado através da emissão de um **TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO ADITIVO**.

b) O Estágio será realizado em horário compatível com o escolar, de acordo com escala previamente elaborada pela Unidade de Recursos Humanos, constante no ANEXO I - Plano de Estágio, não podendo exceder a carga horária semanal de de 20 horas.

c) As atividades principais a serem desenvolvidas pelo ESTAGIÁRIO(a), em caráter subsidiário e complementar, compatíveis com o Curso do aluno, estarão descritas no Plano de Estágio (ANEXO I).

CLÁUSULA 5ª - No desenvolvimento do estágio caberá:

I - À CONCEDENTE

a) proporcionar ao ESTAGIÁRIO atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, compatíveis com o contexto básico da profissão, ao qual o Curso se refere;

b) proporcionar à INSTITUIÇÃO DE ENSINO, sempre que necessário subsídios que possibilitem o acompanhamento, a supervisão e a avaliação do Estágio;

c) conceder Bolsa-Auxílio mensal, com base no valor/hora referencial correspondente ao nível de escolaridade do ESTAGIÁRIO, na forma da legislação em vigor.

II - AO ESTAGIÁRIO

a) cumprir com empenho e interesse, a programação estabelecida para seu ESTÁGIO;

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO Nº 16548

- b) elaborar e entregar à INSTITUIÇÃO DE ENSINO, relatórios sobre seu estágio;
- c) observar e obedecer às normas internas da CONCEDENTE e do Serviço Público Estadual, bem como outras eventuais recomendações emanadas pela chefia imediata e/ou pelo supervisor e ajustadas entre as partes.
- d) responder por perdas e danos decorrentes da inobservância das normas internas ou das constantes no presente Termo.

CLÁUSULA 6ª - Constituem motivos para o cancelamento automático da vigência do presente Termo de Compromisso de Estágio:

I - automaticamente, ao término do estágio;

II - automaticamente, ao término do curso;

III - a qualquer tempo no interesse da Administração, em razão de interesse público;

IV - a qualquer tempo por interesse da Instituição de Ensino;

V - a pedido do Estagiário.

VI - em decorrência do descumprimento de qualquer compromisso assumido na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso de Estágio;

VII - pelo não comparecimento, sem motivo justificado, por mais de cinco dias, consecutivos ou não, no período de um mês, ou por trinta dias durante todo o período de estágio; e

VIII - pela interrupção do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário;

CLÁUSULA 7ª - A Instituição de Ensino poderá dar publicidade a este Termo, em consonância com preceitos legais e vigentes.

CLÁUSULA 8ª - De comum acordo as partes elegem o foro da cidade de Curitiba-Pr, para dirimir qualquer dúvida ou litígio que se originem da execução deste Termo, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E por estarem de comum acordo com as condições deste Termo de Compromisso de Estágio, as partes assinam em 03 (três) vias de igual teor.

Curitiba, 22 de Junho de 2006

Concedente
com carimbo


Estagiário(a)

Instituição de Ensino
com carimbo

Testemunha

Testemunha

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO Nº 16548

NOME DO(A) ESTAGIÁRIO(A)

CURSO

MATRICULA

SÉRIE/PERÍODO

TURNO/TURMA

00000

NOME DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

LOCAL ESTÁGIO

RAMO DE ATIVIDADE DO ÓRGÃO/ENTIDADE

1. HORÁRIO DO ESTÁGIO

DIA DA SEMANA	MANHÃ		TARDE		NOITE		CARGA HORÁRIA DIÁRIA
	ENTRADA	SAÍDA	ENTRADA	SAÍDA	ENTRADA	SAÍDA	
Segunda-Feira			13:00	17:00			4
Terça-Feira			13:00	17:00			4
Quarta-Feira			13:00	17:00			4
Quinta-Feira			13:00	17:00			4
Sexta-Feira			13:00	17:00			4
Sábado							
Domingo							
CARGA HORÁRIA SEMANAL							20

2. SUPERVISOR DA CONCEDENTE

- Fica designado o supervisor(a) abaixo, lotado na COAD - ARQUIVO GERAL, para supervisionar o estágio do estudante acima nominado:

NOME DO(A) SUPERVISOR(A)

JUREMA VICENTINI MACAGNAN

R.G.

00890483

CARGO/FUNÇÃO

AGENTE DE EXECUÇÃO

NOME DO CURSO DE FORMAÇÃO

2º GRAU

3. PLANO DE ESTÁGIO

- Principais atividades a serem desenvolvidas:

Fornecer informações e prestar atendimento ao público diverso. Operar equipamentos de comunicação. Digitar, ordenar, encaminhar e arquivar processos e correspondências. Auxiliar nas atividades da área e outras atividades correlatas.

Estagiário(a)

Supervisor da Concedente

Instituição de Ensino

Instituição de Ensino

TERMO DE POSSE DE _____
NOMEADO (A) PELA RESOLUÇÃO/DECRETO N.º _____
DE _____
PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL N.º _____
DE _____
PARA EXERCER EM COMISSÃO O CARGO DE _____
DO DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO.

Aos _____

Compareceu nesta Diretoria, o (a) Senhor (a) _____,

nomeado (a) pela Resolução/Decreto supracitado, para exercer, em Comissão, o cargo de _____, Símbolo _____, do Departamento de Trânsito, tendo

se comprometido a bem servir o Estado, na observância das Leis e exato cumprimento dos deveres referentes ao cargo para o qual foi nomeado, sendo o presente termo, lavrado e assinado por mim,

_____, pelo Diretor Geral e pelo Empossado.

DIRETOR GERAL: _____

EMPOSSADO: _____

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS: _____

TERMO DE CONVÊNIO Nº 99/9999

TERMO DE CONVÊNIO QUE ENTRE SI FAZEM O DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ - DETRAN-PR, E A PREFEITURA MUNICIPAL DE XXXXXXXXX COM A FINALIDADE DE ESTABELECEM CRITÉRIOS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS EM ÂMBITO REGIONAL

CONVENIANTE - DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ

C.G.C./MF - 78.206.513/0001-40

ENDEREÇO - AV. VICTOR FERREIRA DO AMARAL, 2940 - CAPÃO DA IMBUÍA - CURITIBA

DIRETOR GERAL - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

CONVENIADA - Prefeitura Municipal de XXXXXXXXX

C.G.C./MF - 99.999.999/9999-99

ENDEREÇO - Rua das Flores , 999 - CEP: 88888-000 - XXXXXX/Paraná

PREFEITO MUNICIPAL - XXXXXXXXX

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Convênio tem por objetivo a prestação de serviços técnicos especializados pela CONVENIADA ao Departamento Estadual de Trânsito, DETRAN/PR, em âmbito regional da CIRETRAN ou outras localidades que forem incluídas, compreendendo:

- 1º - Exame de Aptidão Física e Mental;
- 2º - Avaliação Psicológica;
- 3º - Avaliação Psicológica para fins pedagógicos e administrativos;
- 4º - Reavaliação referente ao Exame de Aptidão Física e Mental e reteste (complementação) referente à Avaliação Psicológica;
- 5º - Reabilitação de condutores;
- 6º - Na ausência do candidato no primeiro exame, realizar as reavaliações;
- 7º - No caso de inaptidão temporária, realizar as reavaliações;
- 8º - Demais atendimentos que venham a ser exigidos pelo DETRAN, regulamentados pela legislação em vigor;

Estes exames serão realizados para candidatos à Permissão para Dirigir, a condutores que pretendem renovar a validade de sua Carteira Nacional de Habilitação ou em processo de reabilitação, incluir ou alterar a categoria da sua habilitação, a usuários aos quais seja solicitado exame psicológico em renovação de exames pelo profissional médico contratado ou credenciado e a usuários que desejam realizar exames psicopedagógicos.

Parágrafo Primeiro - O DETRAN/PR, Divisão Médica e Psicológica – DMP da Coordenadoria de Habilitação – COOHA, estabelecerá modelos de formulários que visem disciplinar as rotinas administrativas.

Parágrafo Segundo - O DETRAN/PR dará assistência e orientação técnica à CONVENIADA visando o bom desenvolvimento dos trabalhos.

Parágrafo Terceiro - O DETRAN/PR fiscalizará a execução dos exames objeto do presente Convênio, atribuindo esta função à servidores qualificados para tal fim, lotados na Divisão Médica e Psicológica – DMP da Coordenadoria de Habilitação - COOHA.

Parágrafo Quarto - O DETRAN/PR por imperativo de ordem geográfica ou de fundamentado interesse técnico administrativo, poderá mediante comunicação prévia à CONVENIADA, prestadora dos serviços enumerados na Cláusula Primeira, incluir ou excluir outras localidades.

Parágrafo Quinto - A prestação de serviços objeto deste convênio terá início após o DETRAN/PR realizar vistoria nos equipamentos e instalações indicadas no Anexo I, A e B

CLÁUSULA SEGUNDA - DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

Para execução dos serviços a CONVENIADA deverá cumprir o previsto na Resolução específica do CONTRAN e regulamentação própria do DETRAN/PR, com as alterações que venham a ocorrer e que deverão ser cumpridas pela CONVENIADA após comunicação escrita do DETRAN/PR.

Parágrafo Primeiro - Os exames previstos na Cláusula Primeira deverão ser efetuados por profissionais devidamente habilitados e qualificados para sua aplicação e que se achem inscritos nos respectivos Conselhos Regionais previstos em Lei.

Parágrafo Segundo - A CONVENIADA submeterá à aprovação prévia do DETRAN/PR, os nomes dos médicos e psicólogos contratados pela CONVENIADA, para a aplicação dos exames, somente podendo iniciar as atividades após concluir, com aproveitamento, o treinamento ministrado pela Divisão Médica e Psicológica – DMP – Coordenadoria de Habilitação – COOHA, a qual emitirá credencial ao Médico ou Psicólogo, pelo período de vigência do presente Convênio.

Parágrafo Terceiro - Caberá à CONVENIADA destinar local para a realização dos exames, nas cidades onde não houver espaço físico adequado nas instalações, utilizando seus próprios recursos humanos e materiais.

Parágrafo Quarto - Como auxiliar de Psicólogo somente serão aceitos estudantes do Curso Superior de Psicologia. De acordo com a Resolução nº 005/78 do Conselho Federal de Psicologia, não serão aceitos outros estudantes como auxiliares na aplicação de testes.

Parágrafo Quinto - Os profissionais indicados deverão ser apresentados mediante ofício da CONVENIADA e munidos de Carteira de Identidade Profissional, expedida pelo CRM e/ou CRP do Estado do Paraná.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DO DETRAN

Parágrafo Primeiro - Cabe ao DETRAN/PR, coordenar, orientar e fiscalizar o andamento dos serviços ora conveniados, realizando o controle dos sistemas e processando as alterações que se fizerem necessárias, bem como solicitar a substituição de profissionais, quando julgar necessário.

Parágrafo Segundo - Realizar exames:

a - Em candidatos portadores de necessidades especiais, conforme consta na Resolução específica do CONTRAN.

b - Em candidatos que recorram do resultado emitido pela CONVENIADA de acordo com a Legislação em vigor

Parágrafo Terceiro - Treinar o pessoal que executará os serviços conveniados dentro dos padrões estabelecidos pelo DETRAN/PR.

Parágrafo Quarto - Realizar sindicâncias para apurar irregularidade e/ou responsabilidades.

Parágrafo Quinto - Realizar reuniões periódicas, para avaliação dos serviços objeto deste Convênio.

Parágrafo Sexto - Pagar as faturas correspondentes aos serviços prestados até 15 (quinze) dias após o recebimento das mesmas, desde que cumpridas as formalidades emanadas pelo DETRAN/COFIN.

Parágrafo Sétimo - Comunicar à CONVENIADA, toda e qualquer alteração técnica e/ou administrativa referente aos serviços prestados.

CLÁUSULA QUARTA - DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DA CONVENIADA

Constitui obrigação da CONVENIADA a realização de exames de Aptidão Física e Mental e Avaliação Psicológica para a obtenção da Permissão para Dirigir, inclusão ou alteração de categoria, renovações de Carteira Nacional de Habilitação, reabilitação de condutores, a usuários aos quais seja solicitado, incluindo o caso de recursos para formação de junta médica, exame psicológico, em reabilitações de condutores envolvidos em acidentes de trânsito, e de exames psicológicos para fins pedagógicos ou administrativos (Psicopedagógicos) da melhor maneira possível, quanto aos aspectos técnicos e administrativos, conforme recomendações do DETRAN/PR.

Parágrafo Primeiro - A CONVENIADA obriga-se ao cumprimento imediato das recomendações legais e regulamentares do DETRAN/PR, bem como de toda manifestação administrativa emanada do Diretor Geral do DETRAN/PR, na forma de Regulamentos, Portarias, Ordens de Serviços, Ofícios, circulares, Instruções Administrativas, etc.

Parágrafo Segundo - É dever da CONVENIADA realizar os exames objeto do presente Convênio, em todos os candidatos residentes nos municípios sob a jurisdição da Circunscrição Regional de Trânsito local, e em outras localidades, conforme prevê o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira, obedecendo os seguintes requisitos:

a - Manter posto fixo, com equipamentos e instrumentos técnicos e científicos, adequados aos serviços a serem prestados.

b - Dispor de recursos humanos e materiais necessários à realização dos exames.

c - Manter profissionais credenciados para realização dos exames de Aptidão Física Mental,

d - Atender à realização dos exames em dias e horários e na quantidade de profissionais necessários e suficientes para atendimento à demanda e conforme pré determinação do DETRAN/PR., DMP – COOHA.

e - Não interromper ou paralisar o atendimento dos serviços objeto do presente Convênio, na sua vigência, inclusive nas férias.

Parágrafo Terceiro - A CONVENIADA se obriga à participação, mediante comunicação prévia, em reuniões periódicas de médicos e psicólogos a serem realizadas sob coordenação do DETRAN, a fim de avaliar a execução dos serviços e participar das discussões de temas técnicos que visem a padronização do atendimento e prestação de serviços.

Parágrafo Quarto - A CONVENIADA se obriga a entregar o resultado dos exames de Reabilitação e Psicológico a CIRETRAN no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a realização e no mesmo dia para exames de Aptidão Física e Mental.

Parágrafo Quinto - A CONVENIADA se obriga a realizar os exames acima mencionados de conformidade com o horário previamente estabelecido e aprovado pela DMP – COOHA – Diretor Geral – DETRAN/PR.

Parágrafo Sexto - A CONVENIADA obriga-se a fornecer dados e condições para realização da Auditoria Técnica.

Parágrafo Sétimo - A CONVENIADA obriga-se a reparar quaisquer danos, por si ocasionados, que no exercício da atividade venha a causar a terceiros ou ao próprio DETRAN/PR.

Parágrafo Oitavo A CONVENIADA obriga-se a realizar os exames somente com os profissionais capacitados e credenciados e a manter os equipamentos em perfeitas condições de funcionamento.

Parágrafo Nono - A CONVENIADA obriga-se, após o exame, a expedir o laudo indicando o correspondente resultado em formulário desenvolvido pela Divisão Médica e Psicológica – DMP – Coordenadoria de Habilitação – COOHA e demais anotação que foram determinada por esta.

Parágrafo Décimo - A CONVENIADA obriga-se a proceder a identificação do examinando, antes de iniciar os exames, através do sistema digital de identificação do DETRAN/PR., ou na sua falta, através de documento de identidade reconhecido pela Legislação Federal.

Parágrafo Décimo Primeiro - A CONVENIADA obriga-se a realizar os exames médicos e psicológicos de reavaliação ou reteste (complementação), aos candidatos considerados inaptos e ou suspensos, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Décimo Segundo - A CONVENIADA obriga-se a acatar os trabalhos de fiscalização administrativa e técnica periódica, indicadas pelo DETRAN/PR.

Parágrafo Décimo Terceiro - A CONVENIADA obriga-se a manter sob seus cuidados as pastas dos examinados, juntamente com os testes utilizados, em cumprimento à legislação em vigor.

CLÁUSULA QUINTA

É vedado, terminantemente, à CONVENIADA, cobrar do usuário qualquer importância, a qualquer título.

Parágrafo Único - A inobservância a este dispositivo é causa de rescisão de convênio, independentemente de interpelação judicial ou extra judicial.

CLÁUSULA SEXTA

Parágrafo Primeiro - A CONVENIADA conservará toda a documentação e papéis de suas atividades, pelo prazo de cinco (5) anos. Expirado este prazo, a documentação será destruída, por incineração ou reduzida a massa homogênea, ficando sob responsabilidade da CONVENIADA as precauções necessárias quanto à preservação das informações obtidas sob sigilo profissional.

Parágrafo Segundo - No caso de Rescisão do Convênio, toda a documentação será imediatamente recolhida pelo DETRAN/PR.

Parágrafo Terceiro - A CONVENIADA se obriga a arcar com todas as despesas decorrentes da execução dos serviços incluindo recursos materiais e humanos, sob a forma da Lei.

CLÁUSULA SÉTIMA

Se a CONVENIADA invadir a área de atuação de outra, ficará sujeira, sem prejuízo da Cláusula Resolutiva, ao pagamento à parte prejudicada, das importâncias correspondentes aos exames realizados, acrescidos de correção monetária.

CLÁUSULA OITAVA

É dever da CONVENIADA dispensar aos usuários bom tratamento e zelar pela qualidade técnica dos serviços prestados.

CLÁUSULA NONA – DO PAGAMENTO

Os exames objeto deste Convênio, serão realizados mediante ordem do DETRAN/PR, emitida pela CIRETRAN à qual estiver vinculada a CONVENIADA.

Parágrafo Único - A CONVENIADA receberá mensalmente, pelos serviços prestados, o valor relativo ao período de realização dos exames, conforme a seguir discriminado.

1º - Pela realização do Exame de Aptidão Física e Mental e Retestes o valor correspondente a 70% (setenta por cento) da tabela de taxas/tarifas de serviços do DETRAN/PR

2º - Pela realização do exame de Avaliação Psicológica, Reteste e Avaliação Psicológica para fins Pedagógicos (Psicopedagógicos) o valor a correspondente a 70% (setenta por cento) da tabela de taxas/tarifas de serviços do DETRAN/PR.

3º - Pela realização de exame de reabilitação o valor correspondente a 70% (setenta por cento) da tabela de taxas/tarifas de serviços do DETRAN/PR.

4º - Quando ocorrer a ausência de candidato a Exame de Avaliação Psicológica e de Aptidão Física e Mental, pela prestação de serviços administrativos, a CONVENIADA receberá 30% (trinta por cento) da tabela de taxas/tarifas de serviços do DETRAN/PR

CLÁUSULA DÉCIMA

A CONVENIADA receberá o pagamento dos serviços prestados, após cumpridos os requisitos legais e conforme previsto na norma financeira nº003/03;

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes deste Convênio correrão por conta da Dotação Orçamentária 9999.9999.99 _____.9999 -99.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA VIGÊNCIA

A vigência do presente convênio, será para o período de 12 (doze) meses, compreendido entre 99/99/9999 até 99/99/9999, podendo ser prorrogado por igual período até o limite de 60 meses.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA RESCISÃO

Parágrafo Primeiro: O inadimplemento das condições estabelecidas neste convênio, por parte da CONVENIADA, assegurará ao DETRAN/PR o direito de dá-lo por rescindido, mediante notificação por escrito, entregue diretamente ou por via postal, com prova de recebimento.

Parágrafo Segundo – A Rescisão do convênio não implicará em ônus de qualquer natureza ao DETRAN/PR.

Parágrafo Terceiro – A rescisão do presente contrato poderá ser de comum acordo, bastando, para tanto, manifestação escrita de uma das partes, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, sem interrupção do curso normal de execução do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DOS REAJUSTES

Os preços pactuados serão reajustados obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Os preços pactuados serão reajustados anualmente;
- b) Será aplicado o mesmo índice que o DETRAN/PR. utilizar para reajustar suas taxas de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DAS PENALIDADES

Parágrafo Primeiro: A CONVENIADA sujeita-se, em caso de inadimplência, sem prejuízo da responsabilidade civil, criminal e administrativa decorrentes de seu comportamento, ou ainda das demais sanções previstas na legislação vigente, às penalidades pecuniárias a saber:

- a) multa percentual de 2,0 % (dois por cento) pelo não cumprimento das demais cláusulas e condições estipuladas neste convênio.

Parágrafo Segundo: A CONVENIADA ficará sujeita às seguintes penalidades, dependendo da gravidade do inadimplemento:

a – Advertência por escrito;

b – multas;

c – rescisão do Convênio

Parágrafo Primeiro - As multas serão deduzidas da fatura mensal devida pelo DETRAN/PR, à CONVENIADA, obedecendo o seguinte critério;

a - falta ou ausência do médico na data marcada para exames; (1/y) dividido por M.

b – falta ou ausência de psicólogo na data marcada para exames: (1/y) dividido por P;

c - não cumprimento do horário pré-estabelecido: (1/y) dividido por 8 multiplicado por P.

d - Não comparecimento sem justificativas aceitas pelo DETRAN/PR, às reuniões e/ou encontros previamente marcados, com as CONVENIADAS: (10/y) dividido por (M+P) multiplicado por F.

Legenda

Y - nº de dias de exames/mês

M - nº de Médicos prestando serviços referente ao Convênio

P - nº de Psicólogos prestando serviços referentes ao Convênio

H - horas de atraso.

Parágrafo Segundo - As penalidades serão comunicadas às entidades de classe e/ou órgão a que pertencem.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

Fazem parte deste convênio, como se nele estivessem inscritas, as condições básicas para o funcionamento dos Postos de Serviços de Avaliações Psicológicas e de Aptidão Física e Mental, a serem providenciadas pela CONVENIADA, constantes no Anexo I, A e B, que integram este Convênio, assim como relação das CIRETRANS e das entidades CONVENIADAS com os respectivos municípios a serem atendidos, Anexo II.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA

As partes, inicialmente nominadas, elegem o Foro da Comarca de Curitiba/PR, para dirimir questões porventura surgidas.

E por estarem de pleno acordo com as Cláusula estipuladas, as partes firmam o presente convênio para que se produza seus efeitos legais.

Curitiba, xx de xxxxxxxx de 200x.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Diretor Geral do Detran

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Pref. Municipal de XXXXXXXXXXXX

TESTEMUNHAS:

1ª - _____
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Coordenador Jurídico

2ª - _____
Pela conveniada

ANEXO I/A - Condições básicas mínimas para funcionamento de Posto de realização de Exames de Aptidão Física e Mental.

1- DE ORDEM FÍSICA

- a- Sala de espera com cadeiras;
- b- Sala de Exame Médico, contendo 6 metros longitudinal, podendo ser conjugada com o item anterior;
- c- Cadeira para o candidato e mesa com cadeira para o médico.

2- DOS EQUIPAMENTOS

- a- Tabela de Snellen ou Aparelho de Acuidade Visual;
- b- Dinamômetro manual;
- c- Livros de Ishirara;
- d- Cartelas nas cores verde, vermelha e amarela;
- f- Armários com chaves para guarda de material e formulário de resultado.

3- DO MATERIAL DE CONSUMO

- a- Fichas;
- b- Canetas;
- c- Carimbo;

1- do profissional contendo o nº do CRM;;

4- RECURSOS HUMANOS

- a- Médico credenciado pelo DETRAN;
- b- Auxiliar (opcional)

ANEXO I/B - Condições Básicas mínimas para funcionamento de um Posto para realização de Avaliações Psicológicas.

1- DE ORDEM FÍSICA

- a- Sala de espera, podendo ser conjugada com a Secretaria;
- b- Sala de Avaliações Psicológicas, coletivo;
- c- Sala de Psicólogo para atendimento e correção de testes, entrevistas e de aplicação de testes.

Obs- As salas de Avaliações Psicológicas Coletivo e de Testagem individual, deverão satisfazer as seguintes condições:

1. Não apresentar interferência de barulho externo e/ou intervenções de terceiros durante a realização dos testes.
2. As paredes deverão ser pintadas de branco ou outra cor deste que autorizada pelo DETRAN.

2- DOS EQUIPAMENTOS

- a- Mesa, anteparo, máscara e apostila de PMK;
- b- Carteiras individuais para testagem coletiva;
- c- Cronômetro ou relógio para tempo de testes.
- d- Armários com chaves para guarda de material, testes aplicados e pauta de resultado.

Obs. - As carteiras para sala de exames coletiva deverão ser do tipo escolar.

3- DO MATERIAL DE CONSUMO

- a- Testes gráficos de Psicologia (originais)
- b- Papel Ofício;
- c- Lápis grafite conforme especificação do teste a ser utilizado;
- d- Apontador, borracha, giz, apagador;
- e- Quadro negro;
- f- Régua.
- g- Lápis de cor;

4- DOS RECURSOS HUMANOS

- a- Psicólogo credenciado pelo DETRAN;
- b- Auxiliar de Psicologia para aplicação de testes (opcional).

**Estatuto do Servidor
Funcionários Civis do Paraná Lei 6174/70 - Texto da Lei**

Lei nº 6174

Data 16 de novembro de 1970

Data DIOE 20/11/1970

Súmula: Estabelece o regime Jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná.

A Assembléia Legislativa do Estado da Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O presente Estatuto estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná.

- ver art. 39,CF e art. 33, CE

Art. 2º. Funcionário é a pessoa legalmente investida no cargo público, que percebe dos cofres estaduais vencimentos ou remuneração pelos serviços prestados.

TÍTULO II

DOS CARGOS E DA FUNÇÃO GRATIFICADA

CAPÍTULO I

DOS CARGOS

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Art. 3º. Cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário, identificando-se pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do Estado.

Art. 4º. Os cargos públicos do Poder Executivo do Estado do Paraná são acessíveis a todos os brasileiros, preenchidas as condições prescritas em lei e regulamento.

- ver arts. 12 e 37, I, CF e art. 27, I, CE

Art. 5º. A nomeação em caráter efetivo para cargo público exige aprovação previa em concurso publico de provas e títulos, salvo as exceções legais.

- ver art. 37,II,CF e art. 27, II, CE

Art. 6º. É vedada a atribuição, ao funcionário, de encargos ou serviços diferentes das tarefas próprias do seu cargo, como tal definidas em lei ou regulamento, ressalvado o caso de readaptação por redução da capacidade física e deficiência de saúde, na forma do art. 120, inciso I.

- ver art. 37,XVI e XVII, CF e art. 27, XVI e XII, CE

Art. 7º. Os cargos podem ser de provimento efetivo ou de provimento em comissão.
- ver art. 37, IV e V e 41, CF e art. 27, IV e 36, CE

SEÇÃO II

Dos cargos de Provimento Efetivo

Art. 8º. Os cargos de provimento efetivo se dispõem em classes singulares ou séries de classes.
- ver art. 36, §3º, CE

Parágrafo único - Declarados extintos ao vagarem, os cargos de provimento efetivo não precisam conformar-se ao disposto neste artigo.

Art. 9º. As classes e séries de classes integram grupos ocupacionais, que se compõem em Serviços.

Art. 10. Para os efeitos desta lei:

I - Classe é o agrupamento de cargos da mesma denominação e com iguais atribuições e responsabilidades;

II - Série de Classes é o conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente, de acordo com o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e com o nível de responsabilidade, constituindo a linha natural de promoção do funcionário;

III - Grupo Ocupacional é o conjunto de séries de classes ou classes que dizem respeito a atividade profissionais correlatas ou afins, quanto à natureza os respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimentos aplicados em seu desempenho;

IV - Serviço é a justaposição de grupos ocupacionais, tendo em vista a similaridade ou a conexão das respectivas atividades profissionais.

Art. 11 - As atribuições, responsabilidades e características pertinentes a cada classe são especificadas em regulamento.

Parágrafo único - As especificações para cada classe compreendem, além de outros, os seguintes elementos: denominação, código, descrição sintética das atribuições e responsabilidades, exemplos típicos de tarefas, características especiais, qualificações exigidas, forma de recrutamento, linhas de promoção e de acesso.

SEÇÃO III

Dos cargos de Provimento em Comissão

Art. 12 - Os cargos de provimento em comissão se destinam a atender encargos de direção, de chefia, de consulta ou de assessoramento.
- ver art. 37, V, CF e art. 43, CE

§ 1º - Os cargos de que trata este artigo são providos através de livre escolha do Chefe do Poder Executivo, por pessoas que reúnam as condições necessárias à investidura no serviço público e competência profissional.

§ 2º - A escolha dos ocupantes de cargos em comissão poderá recair, ou não, em funcionários do Estado.
- ver art. 37, V, CF e art. 27, V, CE

§ 3º. No caso de recair a escolha em funcionário de órgão público não subordinado ao Governo Estadual, o ato de nomeação será precedido da necessária autorização da autoridade competente

§ 4º. Sempre que o interesse da Administração o exigir, o Chefe do poder Executivo poderá dispensar os requisitos relativos à habilitação profissional legalmente indicada em cada caso, salvo quando por lei for exigida habilitação de nível técnico-científico.

- ver art. 87, VI e XIII, CE

§ 5º. A posse em cargo em comissão determina o concomitante afastamento do funcionário do cargo efetivo de que for titular, ressalvados os casos de acumulação legal comprovada.

- ver art. 37, XVI, CF e art. 27, XVI, CE

Art.13. As atribuições e responsabilidades dos cargos em comissão são definidas nas leis próprias ou nos regulamentos das respectivas repartições.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS

Prezado colega

Solicitamos a sua colaboração no sentido de responder este questionário o mais verdadeiro possível para que possamos utilizar os dados encontrados em nossas análises no fechamento do trabalho de monografia do Curso de Especialização e Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná, turma 2005.

Certos de contarmos com sua colaboração, agradecemos e nos colocamos à disposição através do telefone 3376-3558.

Atenciosamente

Solange Boguszewski

QUESTIONÁRIO PARA A PESQUISA

Não é necessário identificação.

1. Qual a sua faixa de idade? Entre:

15 e 20 () 20 e 30 () 30 e 40 () 40 e 50 () Mais de 50 ()

2. Qual seu sexo?

Masculino () Feminino ()

3. Qual o seu nível de escolaridade?

1º grau incompleto () 1º grau completo () 2º grau incompleto () 2º grau completo ()
Superior ()

4. Qual seu estado civil?

Solteiro(a) () Casado(a) () Separado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) () Outros ()

5. Há quanto tempo trabalha nesta organização? Entre:

Meses () 1 e 5 anos () 5 e 10 anos () 10 e 20 anos () Mais de 20 anos ()

6. Em qual contrato você se enquadra?

Estagiário () Estatutário () Comissionado () Terceirizado () APR () Outros ()

7. Qual cargo você ocupa?

Atendente de mesa () Atendente de balcão () Supervisão () Chefia () Outros ()

8. Quando está desempenhando sua função você se sente feliz?

Nunca () Quase sempre () Sempre ()

9. A função que você ocupa está de acordo com o que esperava?

Sim () Não ()

A partir destas questões, assinale com "X" na pontuação que melhor representar o seu comportamento e / ou sentimento, observando bem o significado dos itens ao lado:

D.T. – Discordo Totalmente

D.P. – Discordo Parcialmente

N.S. – Não sei

C.P. – Concordo Parcialmente

C.T. – Concordo Totalmente

		D.T. 1	D.P. 2	N.S. 0	C.P. 3	C.T. 4
10.	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.					
11.	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.					
12.	Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização.					
13.	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.					
14.	Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.					
15.	Esta organização tem um imenso significado para mim.					
16.	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.					
17.	Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha organização agora.					
18.	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.					
19.	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.					
20.	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta empresa, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.					
21.	Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.					
22.	Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.					
23.	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.					
24.	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora					
25.	Esta organização merece minha lealdade.					
26.	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.					
27.	Eu devo muito a minha organização.					

Em nosso nome e em nome da Universidade Federal do Paraná agradecemos sua colaboração neste trabalho de pesquisa.

Escala de Mensuração do Comprometimento (Meyer, Allen e Smith, 1993)

Sub-escala	Indicadores do Comprometimento
ACS – 1	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.
ACS – 2	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.
ACS – 3	Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização
ACS – 4	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização
ACS – 5	Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização
ACS – 6	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim
CCS – 1	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.
CCS – 2	Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha organização agora.
CCS – 3	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.
CCS – 4	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização
CCS – 5	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.
CCS – 6	Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas
NCS – 1	Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa
NCS – 2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.
NCS – 3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora
NCS – 4	Esta organização merece minha lealdade
NCS – 5	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui
NCS – 6	Eu devo muito a minha organização.

Obs: ACS – Escala do comprometimento afetivo, CCS – Escala do comprometimento contínuo, NCS – Escala de comprometimento normativo.