

**Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade**

**A GESTÃO HUMANA NA EMPRESA BETA: UM ESTUDO SOBRE O  
COMPROMETIMENTO DOS COLABORADORES**

**MANAGING HUMAN BETA IN THE COMPANY: A STUDY ON  
COLLABORATORS INVOLVEMENT**

Lucélia da Silva Waechter, Élio Sérgio Denardin, Flaviani Souto Bolzan Medeiros, Sandra Leonara Obregon, Lucas Charão Brito e Maíra Nunes Piveta

**RESUMO**

Diante da necessidade de uma concentração de esforços em estratégias mais compatíveis com as demandas decorrentes da globalização e do consequente aumento da competitividade, é necessária a adoção de uma postura organizacional que procure fortalecer o comprometimento do funcionário em relação as suas metas e aos projetos de modernização. Nesse sentido, este artigo tem como objetivo analisar o comprometimento dos colaboradores numa empresa de materiais de construção na cidade de Santa Maria – RS. Para isso, a coleta dos dados ocorreu por meio de um questionário composto por dezesseis questões semiestruturadas, de respostas diretas, aplicado nos quinze colaboradores da referida empresa. Entre os principais resultados, pode-se constatar que a maioria se sente comprometido para atingir as metas do seu setor, como também está comprometido no atendimento ao cliente e com os resultados da empresa. Todavia, os resultados mostram ainda que existem alguns indicadores que merecem atenção especial, como no caso do reconhecimento por parte da empresa pelo trabalho que executa não é o desejado.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas, Comprometimento, Colaboradores.

**ABSTRACT**

Faced with the need to focus efforts on strategies more compatible with the demands posed by globalization and the consequent increased competition, the adoption of an organizational approach that seeks to strengthen the commitment of the employee in relation to their goals and projects of modernization is required. Thus, this article aims to analyze the commitment of employees in a company of construction materials in the city of Santa Maria - RS. For this, the data were collected through a questionnaire consisting of sixteen semi-structured questions, direct response, applied to fifteen employees of that company. Among the main results, it can be seen that the majority feels committed to achieving the goals of your industry, but is also committed to customer service and business results. However, the results also show that there are some indicators that deserve special attention, as in the case of recognition by the company for the work they perform is not the desired.

**Keywords:** People management, Involvement, Collaborators.

## 1. INTRODUÇÃO

As transformações sociais, econômicas e tecnológicas trazidas pela modernidade exigem das organizações um patrimônio humano efetivamente disposto a contribuir para a consecução de seus objetivos. Na concepção de Caetano (2007), independente de qualquer transformação, a relação indivíduo/organização que pode ser expressa pelo comprometimento, continua a ser a base da produtividade, seja qualitativa ou quantitativa. Isso significa que o grau de comprometimento pode resultar do maior ou menor valor que o indivíduo atribui à organização e às relações de trabalho decorrentes.

Todavia, essas relações podem ser alimentadas pela organização, a quem compete criar procedimentos que tenham impacto sobre o comportamento e pensamento de seus membros, através da elaboração e implantação de um sistema de normas e valores que especifiquem o comportamento e o nível de comprometimento esperado nas diversas situações (CAMPOS, 2008).

Os estudos realizados por Soldi (2006) sobre o comportamento organizacional são amplos, em decorrência das diversas abordagens e a Teoria das Relações Humanas considera o homem um animal complexo dotado de necessidades, sendo que essas necessidades orientam e dinamizam o comportamento humano em direção a objetivos pessoais. Portanto, é preciso conhecer as necessidades humanas para melhor compreender os comportamentos e essa compreensão e, conseqüente, dinamização contribuíram, de maneira geral, para o fortalecimento da relação indivíduo/organização, logo, para o comprometimento.

No entendimento de Robbins (2008), o comprometimento no trabalho assume importância no comportamento organizacional na medida em que a valorização do tema se destaca diante da necessidade de as empresas reavaliarem seu grau de dependência em relação à sua força de trabalho, representada pelos recursos humanos. Por isso, observa-se hoje um maior investimento em políticas nesse sentido. Inovações tecnológicas, programas de produtividade e de qualidade fracassam quando a organização não dispõe de um patrimônio humano dedicado ao trabalho ou à empresa. Uma noção que traduz e explica a relação entre a pessoa, seu trabalho e a organização é o comprometimento.

Com base no exposto, este artigo tem como objetivo analisar o comprometimento dos colaboradores numa empresa de materiais de construção na cidade de Santa Maria – RS. Entende-se que a importância da análise do comprometimento visa observar o comportamento do indivíduo no contexto da organização. Diante da necessidade de uma concentração de esforços em estratégias mais compatíveis com as demandas decorrentes da globalização e do conseqüente aumento da competitividade, é necessária a adoção de uma postura organizacional que procure fortalecer o comprometimento do funcionário em relação as suas metas e aos projetos de modernização.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Comprometimento

Para Robbins (2008), o comprometimento organizacional ocorre quando o indivíduo se identifica com a organização, deseja continuar membro dela e busca facilitar a consecução de seus objetivos. Entende que o comprometimento organizacional afetivo aumenta com a idade, com o nível do trabalho e com o grau de contribuição do indivíduo para a instituição.

Na concepção de Krumm (2005, p. 28):

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

Fiorelli (2006, p. 33) define comprometimento no trabalho como: “o grau ao qual uma pessoa se identifica psicologicamente ao seu trabalho, ou a importância que tem o trabalho na imagem total que ela tem dela mesma”.

A essa corrente de ideia se associa Vergara (2006), definindo comprometimento como a importância do trabalho, em geral, na vida de um indivíduo, comparativamente aos outros aspectos importantes de sua vida.

Para Banov e Fidelis (2006, p. 65) concebem também o comprometimento no trabalho como “a identificação ao papel do trabalhador, o fato que o indivíduo se define ele mesmo através de seu trabalho, a força com a qual ele se identifica a sua tarefa, a intenção de ser ativo e considera suas atividades profissionais importantes para ele”.

Inversamente, “a pessoa pouco identificada com o seu papel de trabalhador pode ser descrito como qualquer um para o qual a vida se passa, sobretudo, fora do trabalho: este não constitui um interesse principal de sua vida, os interesses estão lá fora”, conforme estudo de Goleman (2008, p. 52).

Já na visão de Limongi-França (2007), uma outra orientação a qual se apoia sobre a organização, ao contrário da precedente, considera o comprometimento como um aspecto que não está necessariamente ligado ao conteúdo do cargo ou da atividade desenvolvida, mas que concerne à organização, ela mesma, em todas as suas configurações: objetivos, valores, sistemas de gestão.

Marras (2004) reuniu as características das definições de comprometimento e as apresentou sob dois aspectos: permutativo e psicológico. No primeiro, os laços fortes podem surgir quando as organizações respondem às necessidades e às expectativas dos trabalhadores. Neste caso, o indivíduo que sabe antecipadamente que ele não pode esperar recompensas pelos seus esforços terá a reação natural de reduzir seu engajamento na organização da qual ele faz parte.

No segundo, o autor relata que o comprometimento é compreendido como uma atitude resultante de um laço muito forte da pessoa para com sua organização: é uma relação profunda que ultrapassa as vantagens imediatas.

Para Goulart (2007, p. 77):

O comprometimento existe quando há ao mesmo tempo adesão e oportunidades. A adesão não é suficiente porque, essencialmente passiva, representa um estado da pessoa vis-à-vis da organização, mas é necessária porque traduz a consistência, a perenidade de um relacionamento apoiado sobre valores. As oportunidades não são suficientes, pois sugerem uma avaliação permanente das recompensas possíveis; entretanto são necessárias porque a pessoa deve retirar qualquer coisa de sua relação com a organização, é isto que vai determinar esta dimensão ativa do comprometimento.

Para Carvalho e Nascimento (2007), o comprometimento pode ser compreendido a partir do comportamento humano no trabalho, uma vez que ele, o comprometimento, representa uma medida mais estável ou menos sujeita a flutuações. Por isso, o estudo do comprometimento torna-se amplo, já que implica vários objetos como alvos da relação entre o trabalhador e a organização e vem adquirindo ênfase no campo do comportamento organizacional, estando muito relacionado às mudanças organizacionais que vem ocorrendo no mundo do trabalho, modificando a relação indivíduo e trabalho.

## 2.2 Enfoques do comprometimento organizacional

Segundo Spector e Silva (2006), tomando-se por base que os conceitos de comprometimento representam vínculos que se estabelece sob aspectos variados, o comprometimento organizacional pode ser estudado sob cinco perspectivas, a saber:

**a) Enfoque sociológico**

Essa abordagem analisada por Spector e Silva (2006) demonstra der o apego do trabalhador à organização. O empregado traz para a organização uma orientação básica para seu papel de subordinado e um conjunto de códigos normativos que especificam maneiras moralmente corretas de dominação.

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

**b) Enfoque normativo**

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

Limongi-França (2007) destaca dois elementos nesse enfoque:

- a) o indivíduo internaliza padrões de comportamento que se destacam mais ou menos de acordo com as características pessoais: a preocupação, o sacrifício e a persistência;
- b) o compartilhamento de valores e normas gera o comprometimento e também é associado às crenças instrumentais (relativas às consequências prováveis de um determinado desempenho); explica as intenções comportamentais. Essas, são antecedentes dos comportamentos, sobre os quais atua o sistema de recompensas da organização.

Elementos que dizem respeito às normas a serem seguidas pelos colaboradores mediante os informes que partem da administração.

**c) Enfoque comportamental**

Para Spector e Silva (2006), o comprometimento pode ser equiparado a um círculo vicioso, em que o comportamento leva o trabalhador a ter determinadas atitudes que se refletem e se manifestam em comportamentos futuros, resultando na criação de um vínculo resistente entre o indivíduo e a organização.

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

Segundo Fidelis (2006, p. 49), "os indivíduos tornam-se comprometidos pelos resultados de seus próprios atos, ou seja, existe uma pressão psicológica que força os mesmos a se comportarem de forma coerente com os resultados de seu comportamento prévio".

**d) Enfoque instrumental e calculativo**

Nesse aspecto, segundo Spector e Silva (2006), o comprometimento do indivíduo com a empresa estaria ligado em função da satisfação de suas necessidades e expectativas de natureza financeira, ou social, caracterizando uma forma de vínculo organizacional baseado na troca indivíduo/organização, é uma avaliação de investimentos e de recompensas.

No comprometimento instrumental ou calculativo, os indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividade, dada a escassez de alternativas de trabalho, ou por investimentos feitos ao longo da carreira profissional.

#### **e) Enfoque Afetivo e Atitudinal**

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

Nessa linha conceitual, Fritzen (2005) esse aspecto do comprometimento representa um sentimento que vai além de uma lealdade passiva do empregado com a organização. Diferentemente, trata-se de uma relação ativa, através da qual o indivíduo quer contribuir para que a organização alcance seus objetivos.

Nessa medida o comprometimento afetivo representa um estado, caracterizado pelos seguintes aspectos: identifica-se com os valores e objetivos da organização, conforme já foi dito; quer manter-se como membro dessa organização; direciona esforços para contribuir com o desenvolvimento organizacional, conforme pesquisa de Dutra (2002).

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia, segundo Michel (2009) é o caminho a ser percorrido para se atingir um objetivo. Assim sendo, no desenho da presente trabalho, no que se refere à natureza dos dados, foi utilizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Estudos quantitativos procuram obter informações sobre determinada população, como no caso: quantos membros da organização possuem a mesma opinião sobre determinado assunto (ROESCH, 2006).

Já a pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa ou plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção, mas não é adequada para avaliar resultados de programas ou planos (GIL, 2010).

Em relação ao objetivo caracteriza-se como descritivo. Para Gonsalves (2011) nesse caso a pesquisa não está interessada no porquê, nas fontes do fenômeno, mas sim, preocupa-se em apresentar as suas características.

A respeito dos procedimentos técnicos optou-se por um estudo de caso. Vergara (2013) explica que esse tipo de estudo tem caráter de profundidade e detalhamento, é um circunscrito com um ou poucas unidades.

Salienta-se ainda que, o presente trabalho consiste no estudo de temas no seu cenário natural, buscando interpretá-los em termos do seu significado assumido pelos indivíduos; para isso, usa uma abordagem holística, que preserva a complexidade do comportamento humano. Envolve ouvir o que as pessoas têm a dizer, explorando as suas ideias e preocupações sobre determinado assunto (OLIVEIRA, 2004).

Como plano de coleta dos dados, o instrumento de pesquisa constituiu de um questionário composto por dezesseis (16) questões semiestruturadas, de respostas diretas que, segundo Marconi e Lakatos (2010) facilitam ao leitor um melhor entendimento da abordagem e ao pesquisador estar mais próximo da realidade evidenciada. Os resultados obtidos foram tabulados com o auxílio do *software Sphinx*, como forma de levantar os índices de incidência, quanto aos níveis de comprometimento entre os quinze (15) colaboradores e a empresa.

### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Na sequência, segue os dados obtidos com os colaboradores da empresa Beta Construção com o objetivo de verificar o grau de comprometimento dos 15 colaboradores que integralizam o quadro funcional da empresa. Assim sendo, destaca-se que as tabelas de número 1 a 4 referem-se ao perfil e as demais dizem respeito ao grau de comprometimento.

#### 4.1 Perfil dos colaboradores da empresa Beta Construção

O gênero predominante ficou evidenciado na Tabela 1.

Tabela 1 – Gênero

Gênero	Frequência	Percentual
Masculino	12	85,7%
Feminino	3	14,3%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Pela Tabela 1 verificou-se ser o gênero masculino o predominante, com uma incidência de 85,70% dos entrevistados, sendo que o restante 14,30% são do gênero feminino.

Na Tabela 2 identifica-se a faixa etária dos colaboradores, onde se identificou que mais da metade dos respondentes, ou seja, 57,14% estão na faixa entre 31 e 40 anos.

Tabela 2 – Idade

Idade	Frequência	Percentual
Até 25 anos	3	21,4%
De 26 a 30 anos	3	21,4%
De 31 a 40 anos	8	57,1%
Mais de 40 anos	1	7,1%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Na Tabela 3, observa-se que 50% dos respondentes possuem ensino médio completo e apenas 7,14% possui ensino superior incompleto.

Tabela 3 – Grau de escolaridade

Escolaridade	Frequência	Percentual
Ensino fundamental incompleto	0	0,0%
Ensino fundamental completo	4	26,6%
Ensino médio incompleto	2	13,3%
Ensino médio completo	7	50,0%
Superior incompleto	2	13,3%
Superior completo	0	0,0%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Entende-se que a educação é fonte de compreensão e discernimento daquilo que deve ser entendida como forma de comportamento mais apropriado. No sentido do comprometimento

no binômio colaborador/empresa esta postura é altamente relevante e quanto maior a escolaridade maior a compreensão desta realidade. Isso equivale a dizer que a percepção dessa necessidade (comprometimento) pode ser mais facilmente evidenciado pela maioria dos integrantes do quadro da empresa, pela instrução educacional detida.

#### 4.2 Grau de comprometimento

Diretamente relacionado ao comprometimento verificou-se que todos os entrevistados dão importância ao atendimento aos clientes, assim como a assiduidade e a qualidade dos serviços prestados na ambiência tanto internos como externos. Na Tabela 4 é possível visualizar a questão da identificação dos valores pessoais com valores e crenças da empresa.

Tabela 4 – Os seus valores pessoais se identificam com os valores e crenças da empresa

Valores e crenças	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	2	13,3%
Indiferente	2	13,3%
Concordo	10	66,7%
Concordo totalmente	1	6,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Pela Tabela 4, denota-se que a maioria dos entrevistados possui alto grau de satisfação para propor melhorias na execução do seu trabalho, com relevância a empresa quanto aos valores que a mesma dispensa e a crença de que sua participação é importante, isso porque o grau de discordância é muito baixo se comparado ao da evidência de sua concordância.

Os objetivos e valores é a abordagem da Tabela 5 a seguir.

Tabela 5 – Afinidade entre seus objetivos e valores pessoais e os de seus gestores

Objetivos e valores	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	2	13,3%
Concordo	10	66,7%
Concordo totalmente	3	20,0%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Pode-se perceber pela Tabela 5 que os colaboradores dão importância aos valores pessoais relacionados aos gestores da empresa. Ao que se refere Almeida (2004) ser de relevância ao quadro funcional para que exista melhor entrosamento entre os subordinados e aqueles que exerçam funções mais elevadas (hierarquicamente) como forma de haver uma melhor integração e interação entre a totalidade do quadro funcional.

Tabela 6 – Você se sente comprometido com as ordens e orientações da chefia

<b>Ordens e orientações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	1	13,3%
Concordo	5	33,3%
Concordo totalmente	8	53,3%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

A Tabela 6 mostra que os colaboradores, em sua maioria estão de acordo com a proposta orientada pela cúpula empresarial, no que se refere ao comprometimento entre as partes, ou seja, entre o quadro funcional e os dirigentes. Isso vem ao encontro, conforme Cohen e Fink (2003) dos objetivos e metas propostas pela empresa.

Verifica-se na Tabela 7, que os índices obtidos foram exatamente iguais ao grau da realização profissional, mostrando uma opinião semelhante sobre os temas propostos.

Tabela 7 – Empenho de sua parte em desenvolver habilidades para realizar suas atividades

<b>Empenho nas tarefas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	5	33,3%
Concordo	5	33,3%
Concordo totalmente	5	33,4%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

A somatória das duas últimas alíneas constantes na Tabela 7 soma a maioria do pensamento de que o empenho no desempenho das tarefas executadas é importante e deve ser evidenciada dentro da ambiência laboral na empresa Beta Construção. Um percentual de igual teor unitário é evidenciado por aqueles que consideram de forma indiferente.

Entretanto, estes colaboradores fizeram esta afirmativa baseando-se na opinião de que as atividades desempenhadas seguem as orientações oriundas da administração. A identificação pessoal abordada na Tabela 8 esclarece a forma de ver dos colaboradores quanto às funções desempenhadas junto à empresa.

Tabela 8 – Existe uma identificação pessoal com o trabalho que você realiza

<b>Identificação pessoal</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	3	20,0%
Concordo	8	53,3%
Concordo totalmente	4	26,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa



Observa-se na Tabela 8 que os colaboradores concordam que existe uma identificação das funções exercidas por eles na empresa. Isso na ótica de Veloso e Trevisan (2005) é fator de importância no desempenho das atividades pessoais, pois a identificação do profissional com a atividade desempenhada faz com suas funções se efetivem de forma mais prazerosa.

A busca de obtenção de atingir as metas traçadas pela empresa é fator determinante para o sucesso da mesma e sua permanência mercadológica se evidencia na Tabela 9.

Tabela 9 – Você se sente comprometido em colaborar para atingir as metas do seu setor

Metas do setor	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	1	6,7%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	0	0,0%
Concordo	10	66,7%
Concordo totalmente	4	26,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

O comprometimento demonstrado pelos colaboradores é alto, segundo os percentuais encontrados na Tabela 9, variante esta que deixa entrever que os colaboradores, excetuando um que se absteve de responder, estão comprometidos com a empresa analisada. Esta é uma das razões de a mesma continuar de forma ascendente no mercado local e de abrangência, dentro do setor em que atua.

Verifica-se na tabela 10, que a maioria dos entrevistados estão motivados no trabalho, consequência do reconhecimento e da satisfação profissional, o que se expressa pela remuneração e as condições oferecidas pela empresa.

Tabela 10 – Existe motivação para exercer suas funções

Motivação	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	0	0,0%
Concordo	10	66,7%
Concordo totalmente	5	33,3%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

A concordância com a motivação no desempenho das atividades desempenhadas na empresa é evidente pela Tabela 10. Os resultados evidenciados mostram que os colaboradores da empresa, em todos os setores se mostram empenhados em desempenhar suas funções de acordo com aquilo que preconiza a direção da organização.

Verifica-se na tabela 11, que todos os entrevistados reconhecem que o trabalho na empresa é muito importante para a realização de sua vida pessoal.

Tabela 11 – O seu trabalho é muito importante para a realização pessoal e profissional

<b>Realização</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	1	6,6%
Concordo	7	46,7%
Concordo totalmente	7	46,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Pela Tabela 11 constata-se que 46,7% dos colaboradores concordam com a importância do seu trabalho para a realização de cada um dos pertencentes ao quadro funcional, em maior ou menor grau de importância, mas dentro de uma aceitabilidade plena, pois todos sabem que depende das atividades de cada um a satisfação de suas necessidades pessoais e familiares. Indagou-se na Tabela 12 sobre a contribuição dos colaboradores em termos de lealdade e dedicação.

Tabela 12 – Você procura contribuir com lealdade e dedicação à organização

<b>Lealdade e dedicação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	5	33,3%
Concordo	6	40,0%
Concordo totalmente	4	26,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Pelo estudo da Tabela 12, percebe-se que 40% dos colaboradores buscam contribuir com lealdade e dedicação de desempenho de suas atividades buscando estar de acordo com os objetivos da empresa cujas metas são tanto permanecer ativamente dentro do mercado sazonal de sua abrangência como oferecendo uma atividade dentro dos padrões mais elevados de qualidade.

Verifica-se na Tabela 13, que mais de 70% dos respondentes estão comprometidos com a Beta Construção, demonstrando um excelente nível de colaboração.

Tabela 13 – Você se sente reconhecido pelo trabalho que executa

<b>Reconhecimento</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	1	6,6%
Discordo	0	0,0%
Indiferente	6	40,0%
Concordo	7	46,7%
Concordo totalmente	1	6,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Os dados percebidos na Tabela 13 dão conta de que 46,7% dos colaboradores se sentem reconhecidos pelo trabalho que executam na empresa Beta Construção. Em posse desses dados, Gramigna (2007) reforça a importância do reconhecimento das pessoas pela organização. É evidenciada pela Tabela 14 a questão a importância atribuída à colaboração e comprometimento entre os colegas no ambiente de trabalho.

Tabela 14 – Importância da colaboração e comprometimento no ambiente de trabalho

<b>Comprometimento entre colegas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	2	13,3%
Discordo	2	13,3%
Indiferente	3	20,0%
Concordo	7	46,7%
Concordo totalmente	1	6,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Em análise na Tabela 14, visualiza-se que 46,7% dos colaboradores concordam que o entrosamento, a integração e o comprometimento no ambiente interno é importante para que mais do que os objetivos empresariais sejam alcançados que exista harmonia e bem-estar entre os integrantes da equipe como um todo. Banov e Fidelis (2006) são de opinião que um bom entrosamento interpessoal é o primeiro passo de uma gestão direcionada ao sucesso da equipe em prol da evidência do alcance dos objetivos empresariais.

Na Tabela 15 o comprometimento que se evidencia é pelo reconhecimento das relações existentes entre estes colaboradores e a clientela que faz parte da carteira de atendimento pela empresa.

Tabela 15 – Comprometimento dos colaboradores em relação ao atendimento ao cliente

<b>Comprometimento atendimento</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Discordo totalmente	1	6,7%
Discordo	1	6,7%
Indiferente	1	6,7%
Concordo	9	60,0%
Concordo totalmente	3	20,0%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

No entendimento dos colaboradores estes demonstram, pela Tabela 16, ser alto o índice de comprometimento dos mesmos com os clientes naquilo que se refere ao atendimento e a atenção dispensada. O que, para Diniz (2001) é indispensável ao relacionamento neste sentido para o sucesso da empresa, fator que, segundo autor, é mérito dos administradores em passar esta orientação a todos os colaboradores.

Os índices de relacionamento direto entre os colaboradores e a empresa ficam expostos na Tabela 16.

Tabela 16 – Comprometimento dos colaboradores com os resultados da empresa

Comprometimento resultados	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	0	0,0%
Discordo	1	6,7%
Indiferente	1	6,7%
Concordo	9	60,0%
Concordo totalmente	4	26,7%
Total	15	100,0%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

O percebido pela Tabela 16 mostra, pelos percentuais, que há um bom reconhecimento e comprometimento entre os colaboradores e a empresa. Estes dados, a exemplo dos demais encontrados ao longo da pesquisa, facilitam evidenciar que a Beta Construção pode contar com a participação de seu quadro funcional para atingir seus objetivos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O universo empresarial encontra-se sempre em constantes transformações, trazendo modificações no modo de pensar, de agir e de viver de todas as pessoas. Uma das mudanças desencadeadas, no decorrer deste século, foi à preocupação com a valorização maior dos recursos humanos disponíveis na organização acerca de seu devido reconhecimento e atendimento de suas necessidades.

E o comprometimento, por sua vez, é consequência da satisfação e as várias opções capazes de atender às necessidades e expectativas possíveis de alavancar e estabilizar esse requisito. Deste modo, com a realização deste estudo, que teve por objetivo analisar o grau de comprometimento dos colaboradores da empresa Beta Construção, pode-se constatar que a maioria se sente comprometido para atingir as metas do seu setor, como também está comprometido no atendimento ao cliente e com os resultados da empresa.

Todavia, os resultados mostram ainda que existem alguns indicadores que merecem atenção especial, tais como: a contribuição com lealdade e dedicação à empresa por parte dos colaboradores; o empenho em desenvolver habilidades para realizar as tarefas; o trabalho ainda não é considerado importante para a realização pessoal e profissional, como também o reconhecimento por parte da empresa pelo trabalho que executa não é o desejado.

Diante dos resultados obtidos, em busca de melhorias nos pontos que ainda não estão atendidos de forma satisfatória, recomenda-se que a empresa Beta Construção procure melhorias e aperfeiçoamento constante para conquistar a confiança e o comprometimento de todos seus colaboradores nos pontos que ainda precisam ser revistos.

A partir da análise das informações obtidas, de modo geral, verificou-se que a empresa tem sua área de recursos humanos estruturada, sendo possível identificar que os colaboradores encontram-se satisfeitos com o trabalho e possibilidades oferecidas. Contudo, sugere-se para a empresa, que é uma organização familiar, faça a definição de um organograma estrutural e o desenvolvimento de outros itens importantes, como no caso do planejamento estratégico. Isso porque ao ter definido a sua visão, missão e valores, o que ainda não existe estruturado no momento, pode vir a contribuir no que precisa ser melhorado.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

BANOV, M. R.; FIDELIS, G. J. **Gestão de recursos humanos**: tradicional e estratégica. São Paulo: Érica, 2006.

CAETANO, A. et al. **Gestão de recursos humanos**: contextos, processos e técnicas. 3. ed. Lisboa: Editora RH, 2007.

CAMPOS, D. C. de. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do. **Gestão estratégica de pessoas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

COHEN, A; FINK, S. L. **Comportamento organizacional**: conceitos e estudos de caso. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

DINIZ, R. C. F. Comprometimento organizacional afetivo: um estudo na Câmara de Deputados. 2001. 66 f. **Especialização** (Desenvolvimento Gerencial) – Departamento de Administração – Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Érica, 2006.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores**: integrando teoria e prática. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

FRITZEN, S. J. **Relações humanas interpessoais**. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLEMAN, D. **Modernas práticas na gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 5. ed. Campinas: Alínea, 2011.

GOULART, I. B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

GRAMIGNA, M. R. M. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Financial Times BR, 2007.

KRUMM, D. **Psicologia do trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2004.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, F. A. de. **Metodologia Científica em atenção primária à saúde no Brasil**. In: Congresso Brasileiro de Medicina de Família e Comunidade. Rio de Janeiro, 2004.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SOLDI, R. de M. Comprometimento organizacional de trabalhadores terceirizados e efetivos. 2006. 133 f. **Dissertação** (Mestrado em Administração) - Programa de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SPECTOR, P. E.; SILVA, N. B. da. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

VELOSO, E.; TREVISAN, L. **Produtividade e ambiente de trabalho: gestão de pessoas e carreiras**. São Paulo: SENAC, 2005.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.