

## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES DA VIGILÂNCIA SANITÁRIA EM MUNICÍPIOS DO ESTADO DE GOIÁS

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTH SURVEILLANCE WORKERS IN MUNICIPALITIES OF THE STATE OF GOIÁS, BRAZIL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA SANITARIA EN MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GOIÁS, BRASIL

Maria Aparecida de Souza Melo<sup>1</sup>

José Clecildo Barreto Bezerra<sup>2</sup>

Marília Ferreira Dela Coleta<sup>3</sup>

Katia Elizabeth Puente-Palacios<sup>4</sup>

José Augusto Dela Coleta<sup>5</sup>

Ana Lúcia Queiroz Bezerra<sup>6</sup>

**Resumo** Trata-se de estudo de campo, com abordagem quantitativa, sobre o nível de comprometimento organizacional de fiscais da vigilância sanitária municipal. Foram analisadas possíveis diferenças entre os grupos amostrais, divididos de acordo com suas características sociodemográficas. Participaram do estudo 335 fiscais de 53 municípios de Goiás, que responderam à Escala de Bases do Comprometimento Organizacional em 2011. A escala aborda sete diferentes tipos de vínculo que os trabalhadores têm em relação à instituição onde trabalham, além de dados pessoais e profissionais. As análises realizadas foram: descritivas, de variância e testes qui-quadrado. Encontrou-se alto comprometimento afetivo e alto sentimento de obrigação pelo desempenho no trabalho, baixos níveis nos sentimentos de afiliação e de obrigação em permanecer trabalhando na vigilância sanitária municipal, bem como diferenças entre grupos quando levadas em conta as características individuais e profissionais. Os gestores públicos da área devem atentar para a importância dos recursos humanos no desenvolvimento das políticas públicas e priorizar ações que resultem em níveis elevados de comprometimento desses profissionais.

**Palavras-chave** vigilância sanitária; comprometimento organizacional; recursos humanos em saúde; serviços de saúde.

**Abstract** This is a field study, with a quantitative approach, on the level of organizational commitment among municipal health surveillance inspectors. An analysis was made of possible differences between the sample groups, which were divided according to their sociodemographic characteristics. The study included 335 inspectors from 53 Goiás, Brazil, municipalities, who responded to the 2011 Organizational Commitment Scale Bases. The scale covers seven different types of ties that employees have with the institutions they work for, as well as personal and professional data. The analyses were descriptive, variance, and chi-square tests. Noted were a high affective commitment and high sense of obligation for job performance, low feelings of affiliation and obligation to continue working in municipal health surveillance, in addition to differences between groups when the individual and professional characteristics were taken into account. The area's public managers should pay attention to the importance of human resources in the development of public policies and prioritize actions that result in high levels of commitment among these professionals.

**Keywords** health surveillance; organizational commitment; human resources in health; health services.

## Introdução

Em decorrência da complexidade dos desafios que lhe são inerentes e da necessidade de harmonização dos diferentes sistemas e processos que possam resultar na promoção da saúde, as organizações de saúde constituem uma das mais complexas instituições da atualidade (Ruthes e Cunha, 2008). Da mesma forma, é complexa a gestão dos serviços de saúde, principalmente em virtude da sua grande variabilidade de objetos e objetivos, bem como dos saberes envolvidos (Amaral e Campos, 2011). As pessoas que compõem essas organizações são o diferencial para a implantação das diretrizes e políticas de saúde definidas no Sistema Único de Saúde (SUS).

O SUS apresenta diversos problemas que comprometem a qualidade dos serviços, como o da falta de gestão profissionalizada, seja pela inexistência de profissionais qualificados ao exercício das múltiplas e complexas tarefas, ou pela persistência das indicações políticas para os cargos e funções de direção em todos os níveis do sistema público de saúde (Paim e Teixeira, 2007). Mudanças na gestão do trabalho no âmbito do SUS são necessárias e urgentes para que a população possa ser beneficiada com a melhoria dos serviços de saúde pública prestados.

A vigilância sanitária, importante componente do SUS e do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS), tem por objetivo eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de saúde (Brasil, 1990). Para o funcionamento efetivo do SNVS, torna-se um grande desafio a estruturação e a articulação dos serviços nas três esferas de governo. Isso implica a superação de uma gama de dificuldades, dentre as quais os recursos humanos insuficientes e sem especialização, sem acesso à educação permanente; espaço físico inadequado ou insuficiente; deficiência de equipamentos, de veículos ou transportes e de recursos para a realização das fiscalizações; baixos índices de informatização e insuficiência de sistemas de informação; organização administrativa deficiente; e códigos sanitários desatualizados (Brasil, 2007).

Os recursos humanos têm constituído ponto crítico da área, em face da formação muito diversificada dos profissionais e da variabilidade quanto ao vínculo de trabalho e carga horária. Uma estruturação de planos de cargos, carreiras e salários para o setor possibilitaria a redução da alta rotatividade dos trabalhadores (Brasil, 2007).

A área de gestão de pessoas tem passado por transformações, principalmente saindo do foco operacional para o estratégico. As organizações preocupadas em estreitar as relações com seus recursos humanos reconhecem que o comprometimento representa o vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses institucionais (Basso e Antoni, 2009; Leite e Albuquerque, 2011);

consideram que o comprometimento está associado aos resultados do desempenho, e que empregados comprometidos contribuem para a melhoria da qualidade e para a diminuição dos custos de desperdícios, da rotatividade e do absenteísmo (Borges, Marques e Adorno, 2006).

Mesmo sendo importante o estudo do comportamento do servidor público, a atenção dispensada aos recursos humanos nessas organizações ainda se encontra incipiente, pois inexistem condições efetivas de implantação de uma política adequada de recursos humanos, em face da falta de atenção e de capacidade dos governos para investir em infraestrutura a fim de melhorar as condições de trabalho nessas organizações (Campos et al., 2009; Basso e Antoni, 2009). O comportamento das organizações afeta o comportamento dos trabalhadores, incluindo seus sentimentos de gostar, de pertencer e de querer continuar no emprego.

### **Comprometimento organizacional: uma revisão**

O tema comprometimento no trabalho, em especial o comprometimento organizacional, tem sido objeto de estudos e interesse crescentes a partir do final da década de 1970, o que tornou o assunto um dos mais investigados no campo do comportamento organizacional (Bastos et al., 2008). O comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nesse período e criado controvérsias sobre a natureza dos vínculos empregado–organização (Medeiros et al., 2005).

A pesquisa sobre comprometimento organizacional apresenta diversidade de definições e modelos teóricos que têm gerado uma gama de instrumentos de medida e resultado em fragmentação e redundância de conceitos. Morrow, em 1983, identificou 29 conceitos e medidas atribuídas ao comprometimento e os organizou em cinco grandes focos: valores, organização, carreira, trabalho e sindicato. Esses múltiplos focos ou partes do contexto podem ser alvo do vínculo do indivíduo, dentro e fora do ambiente de trabalho (Bastos et al., 2008). Para compreender as questões conceituais, teóricas e empíricas que envolvem o comprometimento no trabalho, pesquisadores têm considerado em seus estudos esses diferentes focos, assim como as bases do comprometimento (afetivo, normativo, de continuação, afiliativo, alienativo, moral, calculativo etc.) (Rodrigues e Bastos, 2010).

Mesmo com a variabilidade dos estudos sobre o comprometimento e correspondentes definições, os pesquisadores do tema concordam que em todas elas há uma força que estabiliza e coage, que dá direção ao comportamento, restringindo a liberdade e ligando a pessoa a um curso de ação, ficando a diferença relacionada a aspectos como a natureza ou a origem dessa força que direciona o comportamento (Bastos et al., 2008).

Meyer e Allen (1990, 1991 e 1997) estabeleceram as bases teóricas do modelo de três componentes do comprometimento, formado pelas bases afetiva, normativa e de continuação (instrumental), e admitiram, ao concluírem seus estudos, não haver clareza de que os mesmos são os únicos elementos constitutivos relevantes do comprometimento, havendo necessidade de mais pesquisas para identificar aqueles que melhor representem esse construto.

O modelo de três componentes do comprometimento organizacional estabelecido por Meyer e Allen (1991) é o que tem tido maior aceitação entre os pesquisadores. Esses autores são reconhecidos como os mais importantes da década de 1990 na pesquisa sobre o tema, por terem operacionalizado as diversas teorias existentes até então sobre o comprometimento organizacional (Mathieu e Zajac, 1990; Medeiros et al., 2005; Cavalcante et al., 2011). Validado em diversas culturas, o modelo possui os seguintes componentes: comprometimento afetivo, no sentido de ser o comprometimento um apego, um envolvimento, no qual ocorre a identificação com a organização, de forma que os empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; comprometimento de continuação, tratado na literatura como instrumental ou calculativo, referente ao comprometimento decorrente da percepção dos custos associados ao fato de deixar a organização, de forma que empregados comprometidos instrumentalmente permanecem porque eles precisam, ou seja, o indivíduo permanece na empresa (adota uma ação consistente) devido à percepção dos custos ou perdas associados a sua saída; e comprometimento normativo, definido inicialmente por *obligation*, em que o comprometimento é tido como uma obrigação em permanecer na organização, reconhecendo que empregados com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados. Contrapondo os enfoques instrumental e afetivo, o vínculo normativo constitui-se de um conjunto de pensamentos, de reconhecimento, de obrigações e deveres morais para com a organização, associados a sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação no momento em que o empregado pensa ou planeja deixar a organização. Vista como uma obrigação em permanecer na organização, essa abordagem tem sido menos comum.

O modelo de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e por Bandeira, Marques e Veiga (2000); no entanto, esses autores encontraram índices moderados de consistência interna para os três componentes da teoria e baixo percentual de variação total explicada, denotando a existência de indicadores pouco adequados dentro do instrumento.

Reconhecendo a falta de consenso sobre os múltiplos componentes do comprometimento organizacional, assim como sua multidimensionalidade, Medeiros (2003) e Medeiros et al. (2005) realizaram estudos exploratórios dos componentes desse constructo que resultaram no desenvolvimento da

Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (Ebaco), projetada para mensurar sete bases do comprometimento organizacional: afetiva (crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais); obrigação em permanecer (crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização); obrigação pelo desempenho (crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais); afiliativa (crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização); falta de recompensas e oportunidades (crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidades); linha consistente de atividade (crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização); e escassez de alternativas (crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização). A ampliação do número de bases do comprometimento teve origem nos estudos sobre a dimensionalidade das bases do comprometimento instrumental e normativa, pela evidência de que essas bases são integradas por fatores diversos empírica e conceitualmente (Medeiros, 2003; Medeiros et al., 2005; Bastos et al., 2008).

Segundo Medeiros (2003), algumas bases do comprometimento organizacional apresentam relação diretamente proporcional ao desempenho da organização, enquanto outras são inversamente proporcionais. Assim, nas bases afetiva, afiliativa, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho é importante para o desempenho um alto comprometimento, enquanto nas bases instrumentais, escassez de alternativas, linha consistente de atividade e falta de recompensas e oportunidades é importante que o comprometimento seja baixo.

Quanto aos antecedentes do comprometimento, são encontrados estudos buscando respostas baseadas em variáveis pessoais e organizacionais. Sobre a influência das variáveis de nível individual no comprometimento organizacional, uma síntese dos estudos aponta que as características individuais podem explicar a diferença de desempenho e de comportamento de um indivíduo para outro (Medeiros e Enders, 2002).

No tocante às características biográficas, uma meta-análise de Mathieu e Zajac (1990) concluiu que maior comprometimento foi encontrado entre trabalhadores com mais idade, mais tempo na empresa, menor nível educacional e *locus* de controle mais externo. Em uma revisão realizada por Bastos (1993), foi encontrado que o comprometimento era maior quanto maior fosse a idade, o tempo na empresa, o nível ocupacional e a remuneração, bem como ser do sexo masculino e ter baixo nível educacional. Também já foi identificado maior comprometimento entre pessoas do sexo feminino

(Medeiros e Enders, 2002) e com alto nível de escolaridade (Tejos-Saldiva, 2006), bem como menor comprometimento entre pessoas casadas (Joiner e Bakalis, 2006). Tal inconsistência de resultados deve-se às características de cada trabalho e das amostras e ao tipo de comprometimento avaliado, se afetivo, normativo ou calculativo.

Medeiros (2003) buscou estabelecer relações do comprometimento com as características organizacionais (antecedentes) e com o desempenho (consequente). Encontrou que a confiança, a descentralização e o trabalho em equipe influenciam positivamente o comprometimento e o desempenho; que atributos organizacionais como hierarquização, especialização dos cargos e rigor pelos resultados acarretam a diminuição do comprometimento e do desempenho. Concluiu que o comprometimento organizacional dos trabalhadores leva as organizações a um melhor desempenho.

Entender o comprometimento das pessoas em instituições públicas é importante para o desenvolvimento de práticas de recursos humanos que retenham aqueles funcionários que possam contribuir para a melhor eficiência e produtividade institucional e melhor atender às necessidades dos cidadãos. Isso em função do pressuposto que guia a maior parte da pesquisa sobre o tema no sentido de que altos níveis de comprometimento do indivíduo com a organização é algo altamente positivo ou benéfico para ambos (Bastos, 1993), resultando em um melhor desempenho organizacional (Medeiros, 2003).

Adotando a concepção de comprometimento afetivo de Mowday, Porter e Steers (1979), que enfatiza a natureza do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização, e a escala reduzida proposta por Bastos (1994), um estudo analisou o comprometimento organizacional de servidores públicos ligados às atividades de saúde, educação e segurança (Flauzino e Borges-Andrade, 2008). O comprometimento dos servidores foi caracteristicamente afetivo e vinculado à missão institucional percebida e não à missão real; altos níveis de comprometimento afetivo foram identificados entre os servidores da área de segurança, quando comparada às áreas da saúde e educação, embora isso possa ser decorrente do nível de escolaridade mais baixo entre os profissionais da segurança.

Diversos estudos brasileiros têm utilizado a Escala Bases do Comprometimento Organizacional (Ebaco) (Medeiros, 2003; Medeiros et al., 2005; Bastos et al., 2008), que avalia sete dimensões do comprometimento. Uma revisão desses estudos mostra a predominância de certas bases em amostras de trabalhadores brasileiros: alto comprometimento relacionado com a obrigação pelo desempenho (Aquino, 2010; Campos, 2011; Halla, 2010; Holleben, 2012; Kuabara e Sachuk, 2010; Nogueira, 2011; Pena, 2009; Santos, 2010; Sousa, 2010); alto nível ou acima da média no comprometimento afetivo (Campos, 2011; Halla, 2010; Kuabara e Sachuk, 2010; Nogueira, 2011; Pena, 2009;

Santos, 2010; Sousa, 2010), bem como baixo comprometimento nas bases obrigação em permanecer na organização, manter uma linha consistente de atividades para permanecer na organização, perceber falta de oferecimento de recompensas e oportunidades pela organização e escassez de alternativas de trabalho fora dela (Campos, 2011; Halla, 2010; Nogueira, 2011; Pena, 2009; Santos, 2010). As bases afiliativa (Aquino, 2010; Sousa, 2010) e escassez de alternativas (Holleben, 2012) tiveram níveis acima da média em alguns dos estudos revisados, assim como a base linha consistente de atividade (Aquino, 2010). O baixo comprometimento na base afiliativa também foi encontrado (Halla, 2010; Santos, 2010).

Nesses estudos que utilizaram a escala Ebaco, os resultados mostram diferenças entre grupos, quando divididos em função de suas características pessoais, porém os resultados mais consistentes referem-se à idade e ao tempo de empresa. Em geral, o comprometimento afetivo, afiliativo, o sentimento de obrigação em permanecer e a crença de que devem manter uma linha consistente de atividades para permanecer no trabalho são encontrados em trabalhadores mais idosos e com maior tempo de serviço, enquanto a obrigação pelo desempenho é mais acentuada entre trabalhadores com pouco tempo de contrato (Aquino, 2010; Fagundes, 2011; Santos, 2010). Diferenças de comprometimento entre sexos ou por estado civil não têm sido consistentes nos diferentes estudos, já o nível de escolaridade pode diferenciar os trabalhadores na medida em que o grupo de nível mais baixo percebe maior obrigação em permanecer e escassez de alternativas de trabalho fora do emprego atual (Holleben, 2012; Santos, 2010). A remuneração também está associada ao comprometimento, de modo a suscitar naqueles que recebem baixos salários a percepção de que a empresa não lhes oferece recompensas e oportunidades, gerando maior desejo de trabalhar em outro emprego (Fagundes, 2011).

Sobre a influência das características individuais no comprometimento organizacional, não existe unanimidade entre os autores, com alguns sustentando o impacto das características pessoais, além das estruturais e do trabalho, a experiência laboral e a estrutura organizacional (Mowday, Porter e Steers, 1979 e 1982; Mathieu e Zajac, 1990), e outros refutando tal impacto pela inconsistência dos resultados obtidos nos estudos já realizados (Mottaz, 1988).

Dentre os estudos brasileiros envolvendo a variável comprometimento organizacional, não foram identificadas pesquisas desenvolvidas no âmbito da vigilância sanitária. Reconhecendo a importância das ações da vigilância sanitária como protetora da saúde pública e dos recursos humanos na viabilização e desenvolvimento das políticas públicas instituídas pelo SUS, este estudo, realizado no âmbito da vigilância sanitária municipal (Visam) do estado de Goiás, Brasil, teve o objetivo de verificar o nível de comprometi-

mento organizacional em uma amostra de fiscais trabalhadores da área e analisar as possíveis relações desses níveis com as características pessoais e profissionais desses trabalhadores.

A definição de comprometimento organizacional adotada neste estudo é a do sentimento de responsabilidade que os servidores da vigilância sanitária têm que os leva a disporem de esforço considerável em benefício da instituição e a desejarem se manter como seus membros, sendo mensurada mediante sete bases do comprometimento organizacional: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, percepção de falta de recompensas e oportunidades, manutenção de linha consistente de atividade e percepção de escassez de alternativas.

### **Percurso metodológico**

Constituiu o campo de estudo deste trabalho<sup>7</sup> a vigilância sanitária municipal dos 246 municípios goianos que possuíam, em outubro de 2010, mais de três trabalhadores exercendo as atividades de fiscalização. Inicialmente, 53 municípios atenderam a esse critério de inclusão, pelo que lhes foi enviada correspondência com informações sobre o estudo e solicitação de colaboração. Dada a dinâmica da composição dos quadros nos serviços públicos, já no período de coleta de campo, somente 42 municípios atendiam o mencionado critério. Entretanto, decidiu-se manter na amostra todos os municípios que previamente haviam se disposto a colaborar.

Participaram 335 (70,8%) fiscais do total de 473 trabalhadores nos 53 municípios selecionados. O número de municípios participantes corresponde a 21,4% do total de 246 que integram as 16 regionais de saúde do estado de Goiás.

Tendo em vista a avaliação desses trabalhadores sobre o tipo de vínculo que percebem ter com a instituição em que trabalham e a comparação entre grupos, o estudo teve objetivos descritivo e explicativo, e utilizou abordagem quantitativa, com mensuração das variáveis. Para a coleta de dados, foi organizado um questionário impresso, com quatro páginas, contendo o Inventário de Características Demográficas e Funcionais (ICDF) e a Ebaco.

O ICDF foi elaborado para o levantamento de dados pessoais e profissionais dos respondentes, atendendo ao objetivo de descrever as características dessa classe de trabalhadores na região, bem como de reuni-los em grupos, a fim de melhor compreender possíveis diferenças nos seus níveis de comprometimento.

A Ebaco foi desenvolvida (Medeiros, 2003; Medeiros et al., 2005; Bastos et al., 2008) de modo a ampliar as três dimensões do comprometimento organizacional originalmente desenvolvidas por Meyer e Allen (1991) e

é composta por 28 itens ou afirmações, para mensurar sete bases do comprometimento organizacional, com os seguintes valores de alfa obtidos no estudo original de Medeiros (2003): afetiva = 0,84; obrigação em permanecer = 0,87; obrigação pelo desempenho = 0,77; afiliativa = 0,80; falta de recompensas e oportunidades = 0,59; linha consistente de atividade = 0,65; e escassez de alternativas = 0,73. Cada uma dessas dimensões é representada na escala por quatro itens que são avaliados pelo respondente quanto ao nível de sua concordância com as afirmações descritas, podendo variar de 1 a 6, sendo 1 = discordo totalmente a 6 = concordo totalmente. Os valores atribuídos ao conjunto de quatro itens são somados para obtenção do escore do respondente em cada base do comprometimento organizacional. Para a interpretação desses escores, Medeiros (2003) definiu valores-limite para cada nível (baixo comprometimento, comprometimento abaixo da média, comprometimento acima da média, alto comprometimento), diferentes para cada uma das sete bases por terem sido obtidos mediante de dados amostrais.

Inicialmente, após uma aplicação-piloto do questionário a seis fiscais da Visam de municípios menores, não participantes do estudo, foram feitas alterações na Ebaco original a fim de adaptá-la à realidade dos participantes no que diz respeito aos termos utilizados e no nível de resposta, passando de seis para cinco opções. Por causa dessa última modificação, após a coleta de dados, as respostas foram transformadas, de modo a obterem-se seus valores correspondentes na escala de seis pontos original, permitindo a interpretação conforme proposta pelo autor.

A coleta de dados ocorreu na sede da Visam de cada município participante do estudo, no período de março a junho de 2011, obedecendo ao agendamento definido pelos responsáveis, e foi precedida de processo de adesão dos participantes. Esses foram convidados individualmente ou em grupo para fazerem parte da pesquisa, ocasião em que eram repassados os esclarecimentos sobre os objetivos da mesma, o uso das informações coletadas exclusivamente para fins do estudo, a preservação da identidade dos respondentes e a adesão voluntária. Após o consentimento informado, caso concordasse, o participante recebia o questionário para responder, na presença dos pesquisadores, o que ocorria na própria estação de trabalho do profissional ou em sala especialmente reservada para essa finalidade.

As respostas foram transformadas em códigos e transcritas para uma planilha do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows, versão 18, para tratamento estatístico, que envolveu análises descritivas (média e desvio padrão, DP) para caracterização da amostra e avaliação dos níveis de comprometimento organizacional e cálculo das frequências de respondentes nos diferentes níveis de comprometimento; teste de confiabilidade da Ebaco (alfa de Cronbach), cruzamento de variáveis pessoais e profissionais com o nível de comprometimento organizacional e testes

qui-quadrado para verificar a associação entre essas variáveis, com análise das proporções nas colunas para identificar os grupos significativamente mais comprometidos ( $p < 0,05$ ).

Antes de proceder à fase da coleta de dados, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, sendo aprovado sob o protocolo n. 268/2010. Obteve também a autorização formal da Secretaria de Saúde do Estado de Goiás e dos gestores das Visams participantes.

### **Os trabalhadores da vigilância sanitária e seus níveis de comprometimento**

Os dados de caracterização dos 335 respondentes fiscais das Visams mostraram equilíbrio em número de participantes de cada grupo de gênero (50,3% masculino e 49,7% feminino); a idade distribuiu-se em todas as faixas, com menor concentração (5,7%) na faixa etária até 25 anos; a maioria era casada (65,7%), com nível de escolaridade entre o ensino médio (23,6%) e a pós-graduação (34,3%). Observou-se uma distribuição com maior incidência de fiscais com formação superior (63,6%), incluídos aqueles com ensino superior completo e pós-graduação completa e incompleta. As informações profissionais revelaram que a maioria era constituída de servidores efetivos da Visam (71,0%), trabalhava para a mesma por um período de 1 a 15 anos (79,7%) e não exercia atividade de coordenação, supervisão ou gerência da equipe (82,7%).

Os testes de confiabilidade da Ebaco mostraram os seguintes índices de consistência interna para essa amostra (alfa de Cronbach): comprometimento afetivo = 0,81; obrigação em permanecer = 0,89; obrigação pelo desempenho = 0,79; afiliativo = 0,79; falta de recompensas e oportunidades = 0,59; linha consistente de atividade = 0,58; e escassez de alternativas = 0,79. Tais índices mostram que cada conjunto de quatro itens forma um fator que representa cada uma das dimensões teoricamente definidas pelos autores. Os fatores 'falta de recompensas e oportunidades' e 'linha consistente de atividade' tiveram índices alfa baixos para essa amostra, resultados que de certa forma são compatíveis com aqueles encontrados no estudo original (Medeiros, 2003), no qual os alfas encontrados foram de 0,59 e 0,65, respectivamente. No entanto, ocorrências dessa natureza são frequentes e tendem a acontecer quando a escala tem número reduzido de itens (Cortina, 1993). Os demais fatores do instrumento Ebaco apresentaram índices de confiabilidade indicando boa consistência interna.

Quando analisadas e interpretadas as médias obtidas na Ebaco (Tabela 1), a amostra de fiscais da Visam demonstrou alto comprometimento quanto ao sentimento de obrigação pelo desempenho e baixa percepção de escassez de alternativas se deixar a organização, níveis considerados ideais para essas

bases, tendo em vista o melhor desempenho esperado para esses padrões de comprometimento. Entretanto, em algumas bases, a dispersão das médias foi alta, o que sugeriu uma investigação sobre a distribuição dessas médias em cada classe de acordo com os valores de referência (Tabela 2). Essa análise mostrou que 97% dos sujeitos foram classificados com nível alto na base obrigação pelo desempenho, enquanto na base escassez de alternativas a dispersão foi alta ( $DP = 4,39$ ), com a maioria da amostra (66,7%) classificada no nível baixo, observando-se 16,8% classificados abaixo da média, 13,2% acima da média e, ainda, 3,3% com alto comprometimento nessa base (Tabela 2).

Também foram encontrados indicadores de comprometimento acima da média para a base afetiva, com 49,8% dos respondentes assim classificados, porém 29,7% deles mostraram alto comprometimento.

Entre as bases para as quais se espera baixo comprometimento, a percepção de falta de recompensas e oportunidades oferecidas pela organização e manter uma linha consistente de atividades para permanecer na organização mostraram valores abaixo da média (Tabela 1). Nesse nível, concentraram-se 47% dos respondentes na primeira base e 33,8% na segunda, porém um grupo de 21,2% e outro de 21% mostraram baixo comprometimento nessas duas bases (Tabela 2).

**Tabela 1**

Médias, desvios padrão e interpretações dos resultados da amostra em cada base do comprometimento organizacional dos trabalhadores da vigilância sanitária municipal de Goiás, 2011.

Bases do comprometimento organizacional	N	Média	Desvio padrão	Resultado esperado	Resultado obtido*
Afetiva	327	13,98	3,63	Alto	Acima da média
Obrigação em permanecer	329	10,22	5,33	Alto	Baixo
Obrigação pelo desempenho	330	17,07	1,55	Alto	Alto
Afiliativa	332	15,54	2,74	Alto	Abaixo da média
Falta de recompensas e oportunidades	330	7,22	3,19	Baixo	Abaixo da média
Linha consistente de atividade	334	11,17	3,04	Baixo	Abaixo da média
Escassez de alternativas	333	9,40	4,39	Baixo	Baixo

Fonte: Os autores.

\* Resultado encontrado por meio da comparação da média obtida com os valores de referência de Medeiros, 2003.

A Tabela 1 mostra também que, ainda que fosse esperado alto comprometimento para as bases obrigação em permanecer e afiliativa, os respectivos resultados ficaram nos níveis baixo e abaixo da média para essas bases. De acordo com a Tabela 2, apenas 7,6% da amostra mostraram alto comprometimento quanto à obrigação em permanecer, enquanto na base afiliativa

ninguém obteve média indicadora de alto comprometimento, mas 48,8% foram classificados acima da média.

**Tabela 2**

Porcentagem de respondentes em cada nível das bases do comprometimento organizacional na amostra de trabalhadores da vigilância sanitária municipal de Goiás, 2011.

Bases do comprometimento organizacional	N	Baixo %	Abaixo da média %	Acima da média %	Alto %
Afetiva	327	3,0	17,4	49,8	29,7
Obrigação em permanecer	329	56,2	17,3	18,8	7,6
Obrigação pelo desempenho	330	0,0	0,6	2,4	97,0
Afiliativa	332	29,2	22,0	48,8	0,0
Falta de recompensas	330	21,2	47,0	27,3	4,5
Linha consistente	334	21,0	33,8	37,7	7,5
Escassez de alternativas	333	66,7	16,8	13,2	3,3

Fonte: Os autores.

Finalmente, buscou-se verificar a relação entre as características pessoais e profissionais (sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, tempo de serviço na vigilância sanitária municipal, exercer ou não atividade de coordenação ou supervisão e tipo de vínculo empregatício) e o grupo a que pertencem os fiscais classificados segundo o nível de comprometimento organizacional, interpretado de acordo com os valores de referência aplicados na Tabela 2. Foram elaboradas tabelas cruzadas e calculados os valores do qui-quadrado, com análise das proporções em cada nível para cada uma das bases de comprometimento. Os resultados significativos dos testes qui-quadrado estão dispostos na Tabela 3 e os resultados dos testes de proporcionalidade nos grupos são comentados a seguir.

Alto comprometimento afetivo foi verificado entre os fiscais na faixa etária de 41 a 45 anos em relação à faixa de 26 a 30 anos, com graus de escolaridade mais baixos (fundamental e médio) comparados aos de nível superior e com pós-graduação, e com outros vínculos (temporários, comissionados e de outros órgãos) em relação aos efetivos da Visam.

De modo semelhante, alto sentimento de obrigação em permanecer diferenciou os grupos por idade, escolaridade e vínculo empregatício, porém nenhum grupo destacou-se na classe com alto comprometimento. Além disso, foram proporcionalmente mais numerosos na classe com baixo comprometimento os fiscais com nível superior e pós-graduação e aqueles com contrato efetivo na Visam.

Não foram encontrados trabalhadores com alto comprometimento na base afiliativa. São mais numerosos, na classe acima da média, os grupos com

idade entre 41 e 45 anos comparativamente aos de 31 a 35 anos, aqueles que exercem atividade de gerência ou coordenação e os casados e separados, em relação aos solteiros.

Nas bases em que se espera baixo comprometimento para melhor desempenho, apenas quanto à percepção de falta de recompensas e oportunidades os grupos tiveram frequências diferentes. Assim, foram proporcionalmente mais numerosos o grupo feminino com pós-graduação em relação aos de nível médio, e os separados conjugalmente, comparados aos solteiros e casados. Observou-se também que os indivíduos com níveis de escolaridade mais baixos predominam em proporção nas classes com alto comprometimento e com comprometimento acima da média.

O tempo de serviço não foi associado aos níveis de comprometimento.

**Tabela 3**

Resultados dos testes qui-quadrado para verificar a relação entre as variáveis pessoais/profissionais e os níveis de comprometimento organizacional na amostra de trabalhadores da vigilância sanitária municipal de Goiás, 2011.

Bases do comprometimento organizacional	Sexo	Idade	Estado civil	Escolaridade	Tempo de serviço	Atividade	Vínculo
Afetiva	-	24,99*	-	13,81*	-	-	11,86*
Obrigação em permanecer	-	28,09*	-	26,97**	-	-	28,06***
Obrigação pelo desempenho	-	-	-	-	-	-	-
Afiliativa	-	21,07*	11,13*	-	-	9,25*	-
Falta de recompensas e oportunidades	12,41**	-	16,10*	32,13***	-	-	-
Linha consistente de atividade	-	-	-	-	-	-	-
Escassez de alternativas	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Os autores.

\*p<0,05    \*\*p<0,01    \*\*\*p<0,001    (-) = não significativo

### O comprometimento organizacional dos trabalhadores da vigilância sanitária: uma discussão com base na revisão da literatura

A análise dos dados deste estudo mostrou alto e inequívoco comprometimento quanto à obrigação pelo desempenho, indicando que esses trabalhadores compartilham a crença de que devem se esforçar em benefício da Visam, buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais. Esses resultados são compatíveis com os encontrados por Aquino (2010), Campos (2011), Halla (2010), Holleben (2012), Kuabara e Sachuk (2010), Nogueira (2011), Pena (2009), Santos (2010) e Sousa (2010), estudando amostras de trabalhadores de diferentes categorias, empregados em instituições públicas e privadas em diversas regiões do país.

O comprometimento afetivo na amostra estudada situou-se acima da média, com um grupo de fiscais (29,7%) mostrando alto comprometimento, significando que esses profissionais tendem a acreditar e se identificar com a filosofia, os valores e os objetivos da Visam. A presença do vínculo afetivo com a organização de trabalho em níveis alto ou acima da média tem sido verificada em diversos estudos brasileiros (Campos, 2011; Halla, 2010; Kuabara e Sachuk, 2010; Nogueira, 2011; Pena, 2009; Salgado, 2008; Santos, 2010; Sousa, 2010). Alves (2011) encontrou frágil comprometimento afetivo de enfermeiros em relação ao hospital universitário onde trabalhavam, porém, na época, o estabelecimento passava por uma reorganização nas carreiras de seus funcionários, o que, segundo a autora, pode ter afetado os sentimentos e percepções sobre a instituição empregadora.

Esperava-se alto comprometimento quanto à obrigação em permanecer e ao sentimento afiliativo, mas os resultados mostraram comprometimento baixo e abaixo da média, respectivamente, para essas bases. O baixo comprometimento no sentimento de obrigação em permanecer significa que a maioria dos fiscais da Visam não acredita que tem obrigação de permanecer trabalhando na instituição, eles não se sentiriam culpados em deixá-la e não sentem que têm uma obrigação moral com as pessoas que lá trabalham. O comprometimento abaixo da média para um alto resultado esperado na dimensão afiliativa indica que os fiscais da Visam acreditam que não são reconhecidos pelos colegas como membros do grupo e da organização onde trabalham, apesar de haver um grupo (48,8%) que mostrou comprometimento afiliativo acima da média.

Os estudos de Campos (2011), Halla (2010), Nogueira (2011), Pena (2009) e Santos (2010) também apresentaram resultados semelhantes aos deste estudo, apontando para uma tendência de baixo comprometimento relacionado com o sentimento de obrigação em permanecer na organização. Quanto à dimensão afiliativa, comprometimento abaixo da média foi encontrado nos estudos de Halla (2010) e Santos (2010). Contrapondo-se a esses dados, encontram-se os estudos de Aquino (2010) e de Sousa (2010), que obtiveram alto comprometimento para a base afiliativa.

Entre as bases de comprometimento que se espera sejam baixas, destacou-se a percepção de escassez de alternativas, com a maioria dos fiscais (66,7%) demonstrando baixo comprometimento, ou seja, eles percebem que possuem alternativas de trabalho se deixar a instituição, apesar desta percepção não ser compartilhada igualmente pelos componentes da amostra. Este resultado foi semelhante a outros estudos realizados no Brasil (Campos, 2011; Halla, 2010; Nogueira, 2011; Pena, 2009; Santos, 2010), entretanto Holleben (2012) encontrou o nível de comprometimento instrumental da base escassez de alternativas acima da média em sua amostra de trabalhadores de uma rede hoteleira do sul do país. Assim, é possível que tais resul-

tados possam estar refletindo a realidade do mercado de trabalho momentâneo em cada área e região geográfica.

Os participantes do estudo tendem também a perceber que a Visam não precisa lhes dar mais oportunidades ou recompensar o benefício extra que lhes é dispensado, bem como tendem a não perceber a necessidade de manutenção de certas atitudes e regras para permanecer na organização, o que é feito através do comportamento de manter uma linha consistente de atividades. Tais resultados se referem a comprometimento abaixo da média, mas parte dela (21%) mostrou baixo comprometimento, conforme esperado.

Resultados compatíveis com este estudo também foram encontrados por Campos (2011), Halla (2010), Nogueira (2011), Pena (2009), Santos (2010), com as amostras apresentando médias baixas para o baixo resultado esperado dessas dimensões do comprometimento organizacional. Contrapondo-se a esses resultados, Aquino (2010) encontrou comprometimento acima da média na base 'linha consistente de atividade'.

Mesmo não havendo consenso entre os diversos estudiosos do tema sobre a influência de características individuais e profissionais no comprometimento organizacional, realizou-se uma comparação entre grupos da amostra levando-se em conta o sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de serviço, tipo de atividade exercida (exercer ou não atividade de gerência, coordenação ou supervisão da equipe de fiscais) e tipo de vínculo com a Visam.

Observou-se, quanto ao sexo, que as mulheres apresentam menor crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhes dar mais oportunidades (baixo comprometimento) do que os homens, estes relativamente mais numerosos na classe com comprometimento acima da média.

Alguns estudos têm encontrado diferenças entre homens e mulheres em diferentes bases do comprometimento organizacional (Aquino, 2010; Fagundes, 2011; Sousa, 2010). A esse respeito, Mathieu e Zajac (1990) observam que a magnitude do efeito do sexo nos níveis de comprometimento organizacional é pequena e parece não ter relação consistente. A diversidade de resultados nas diferentes bases do comprometimento organizacional sugere que as causas das diferenças entre os sexos devam ser procuradas a partir de variáveis organizacionais.

No que se refere à idade, maior comprometimento organizacional afetivo e afiliativo foram encontrados no grupo com idade entre 41 e 45 anos, que se diferenciou significativamente do grupo mais jovem. A obrigação em permanecer também foi associada à idade, mas nenhum grupo etário destacou-se com alto comprometimento. No estudo de Aquino (2010), o grupo de trabalhadores acima de 40 anos era o mais comprometido, com resultados significativos nas bases obrigação em permanecer, afetiva, linha consistente

de atividade e afiliativa. Em outros estudos, idades mais elevadas mostraram uma associação positiva com comprometimento (Bastos, 1993; Mathieu e Zajac, 1990); pessoas de mais idade tiveram maior comprometimento de base afetiva (Fagundes, 2011) e, em contraposição, também se encontrou uma correlação negativa da idade com a base afetiva (Santos, 2010).

O estado civil dos participantes foi associado ao comprometimento afiliativo e à percepção de falta de recompensas e oportunidades, com resultados mais baixos para o grupo de solteiros no comprometimento afiliativo, em relação aos casados e separados, e para o grupo de separados com baixo comprometimento quanto à percepção de recompensas e oportunidades, em relação aos outros dois grupos. Outros estudos têm encontrado diferenças relativas ao estado civil, porém em outras bases, tais como o comprometimento afetivo mais alto entre os casados (Fagundes, 2011; Joiner e Bakalis, 2006). Sobre os resultados inconsistentes dessa variável, Mathieu e Zajac (1990) sugerem maiores investigações.

O nível de escolaridade diferenciou significativamente os grupos, com maior comprometimento organizacional na base afetiva, maior sentimento de obrigação em permanecer e mais alta percepção de recompensas e oportunidades, resultados verificados nos grupos com baixos níveis de escolaridade (fundamental e médio), em relação aos grupos de nível superior e com pós-graduação. De acordo com o teste de proporção entre os grupos, a percepção de falta de recompensas e oportunidades diminuiu significativamente conforme cresce o nível de escolaridade. Estudos que avaliaram características pessoais encontraram resultados consistentes com esses, de modo que baixos níveis de escolaridade estão relacionados com maior comprometimento afetivo (Salgado, 2008) e maior obrigação em permanecer (Santos, 2010). Também é possível encontrar estudos em que os trabalhadores com altos níveis de escolaridade eram mais comprometidos (Joiner e Bakalis, 2006; Tejos-Saldiva, 2006), resultado que os autores explicam como resultantes de incentivos organizacionais.

O tempo de serviço na Visam não foi associado aos níveis de comprometimento, apesar de alguns estudos terem identificado uma relação positiva (Bastos, 1993; Fagundes, 2011), embora, em outros, o tempo de serviço tenha se relacionado negativamente (Aquino, 2010; Salgado, 2008; Santos, 2010). Tal resultado pode refletir diferenças existentes em termos de características específicas do trabalho realizado pelos profissionais da área da vigilância sanitária.

No que se refere ao tipo de função exercida na Visam, o grupo que desempenha atividades de gerência, coordenação ou supervisão da equipe mostrou comprometimento acima da média na dimensão do comprometimento afiliativo, enquanto o grupo que não exerce tais atividades foi mais numeroso na classe com baixo comprometimento. Bastos (1993) também encontrou maior comprometimento associado ao maior nível ocupacional do

empregado. Assim, é possível que, ao assumirem atribuições de níveis superiores, os profissionais se comprometam mais com a organização.

Quanto ao tipo de vínculo com a instituição, os servidores contratados, temporários ou comissionados, sem vínculo de servidor efetivo da Visam ou de outros órgãos do município ou do estado, mostraram comprometimento organizacional afetivo mais alto, bem como maior sentimento de obrigação em permanecer do que os servidores efetivos. Alves (2011), ao estudar profissionais de enfermagem estatutários e efetivos, não verificou diferença quanto ao comprometimento afetivo.

Os fiscais comissionados/temporários são profissionais de livre nomeação e que não vivenciam a segurança que o concurso pode lhes atribuir, motivo pelo qual eles podem ser mais comprometidos que os servidores efetivos da Visam, o que também merece melhor investigação.

Considerando que em outro estudo realizado com os trabalhadores do Programa de Saúde da Família encontrou-se que o comprometimento daqueles profissionais estava ligado à satisfação com as políticas de recursos humanos e com as dimensões do escopo do trabalho (Sanches et al., 2010), e que os profissionais da área de segurança são mais comprometidos que os trabalhadores da educação e saúde (Flauzino e Borges-Andrade, 2008), pode-se inferir que há uma força que estabiliza o comprometimento dos profissionais da vigilância sanitária municipal. É importante o desenvolvimento de pesquisas na área para compreender quais são os fatores que predizem o comprometimento desses trabalhadores, assim como quais as variáveis que interferem nesse processo.

### **Considerações finais**

Vale considerar as limitações deste estudo restrito à Visam do estado de Goiás, a maioria com mais de três servidores trabalhando em fiscalização sanitária no período de coleta de dados, portanto em serviços com uma organização e funcionamento mais estruturados em relação aos demais no estado. Mesmo nesta amostra, foram observadas condições muito precárias de funcionamento e baixo nível de cumprimento dos objetivos institucionais, o que mostra a importância de se investigarem associações entre o comprometimento organizacional dos trabalhadores e as variáveis organizacionais e do meio ambiente externo, como o nível de estruturação e organização dos serviços; a natureza do serviço desempenhado; e o porte dos municípios e suas distintas localizações geográficas e índices de desenvolvimento social e econômico.

Mesmo que haja uma tendência de que os trabalhadores de organizações privadas se comprometam mais do que os das instituições públicas

(Fagundes, 2011), e que essas últimas apresentem inúmeras diversidades no seu contexto organizacional, os gestores públicos precisam atentar para a importância dos recursos humanos como diferencial na implantação das políticas instituídas no âmbito do SUS e estabelecer ações que priorizem o desenvolvimento e a permanência desses recursos no âmbito dessas instituições. Os resultados que indicam o comprometimento dos trabalhadores da vigilância sanitária municipal na amostra estudada servem de exemplo no sentido de que, mesmo diante das adversidades enfrentadas pelo setor (Brasil, 2007), eles, os servidores, comprometem-se com as políticas, objetivos e metas institucionais, o que os faz adotar comportamentos e atitudes que resultem no cumprimento do seu papel de atender às necessidades dos cidadãos com eficiência. Talvez se devam, também, ao fato de o trabalho da Visam constituir algo complexo e desafiador que produz níveis elevados de comprometimento, como encontrado na revisão de Mathieu e Zajac (1990). Entretanto, é importante ressaltar que as origens do baixo comprometimento afiliativo e baixo sentimento de obrigação em permanecer deveriam ser investigadas para subsidiar decisões administrativas que possam vir a melhorar esses vínculos.

Carece agora investigar se esse comprometimento interfere positivamente nos resultados do desempenho institucional da Visam, conforme ocorre entre outras categorias de trabalhadores (Medeiros e Enders, 2002; Scheible e Bastos, 2007; Tejos-Saldivia, 2006).

É importante salientar que a natureza multidimensional do comprometimento que fica evidenciada neste estudo e a inexistência de pesquisas sobre o tema no âmbito da vigilância sanitária também justificam maiores investigações para que possam ser comparados os resultados encontrados. Há necessidade de que estudos de modelos causais sejam desenvolvidos, incluindo as relações mediadoras e moderadoras, com vistas a elucidar as condições de contorno dentro das quais certas características pessoais ou organizacionais exercem influência sobre o comprometimento organizacional ou limitam a sua influência sobre o comprometimento dos trabalhadores. Tais conhecimentos poderiam vir a ser aplicados na definição de instrumentos de gestão nos processos de gerenciamento dos recursos humanos que, por consequência, poderiam melhorar os resultados organizacionais, principalmente no setor da vigilância sanitária.

Espera-se que a vigilância sanitária supere as carências que tendem a persistir em seu contexto histórico de concepção e desenvolvimento, principalmente no que se refere aos aspectos dos recursos humanos e de infraestrutura organizacional. Assim, sua atuação ocorrerá de forma efetiva, permitindo que seus integrantes exerçam suas funções de forma comprometida em todas as suas dimensões.

## Colaboradores

Maria Aparecida de Souza Melo, Marília Ferreira Dela Coleta e José Augusto Dela Coleta realizaram as análises e interpretação dos dados; Maria Aparecida de Souza Melo, Marília Ferreira Dela Coleta, Katia Elizabeth Puente-Palacios e José Clecildo Barreto Bezerra responsabilizaram-se pela aprovação da versão a ser publicada; todos os autores foram responsáveis pela concepção do projeto e participaram da redação ou da revisão crítica do artigo.

**Resumen** Se trata de un estudio de campo con un enfoque cuantitativo, sobre el nivel de compromiso organizacional de los fiscales de la vigilancia sanitaria municipal. Se analizaron las posibles diferencias entre los grupos de muestra, divididos en función de sus características sociodemográficas. El estudio incluyó a 335 fiscales de 53 municipios de Goiás (Brasil), que respondieron a la Escala de Bases del Compromiso Organizacional en 2011. La escala cubre siete tipos diferentes de vínculos que tienen los trabajadores en relación con la institución en la que trabajan, así como datos personales y profesionales. Los análisis realizados fueron: descriptivos, de varianza y pruebas de chi-cuadrado. Se encontró un alto compromiso afectivo y alto sentimiento de obligación por el desempeño en el trabajo, bajos niveles en los sentimientos de afiliación y de obligación de permanencia en el trabajo de la vigilancia sanitaria municipal, así como diferencias entre los grupos cuando se toman en cuenta las características individuales y profesionales. Los gestores públicos del área deben prestar atención a la importancia de los recursos humanos en el desarrollo de las políticas públicas y priorizar las acciones que resulten en altos niveles de compromiso de estos profesionales.

**Palabras clave** vigilancia sanitaria, compromiso organizacional, recursos humanos en la salud, servicios de salud.

## Notas

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Goiás, Anápolis, Goiás, Brasil  
Doutora em Medicina Tropical pela Universidade Federal de Goiás.  
<cida.souza.melo@gmail.com>  
Correspondência: Rua das Aroeiras, quadra 17C, lote 09, Residencial Aldeia do Vale, Goiânia, Goiás, Brasil, CEP 74680-040.

<sup>2</sup> Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil.  
Doutor em Ciências Naturais pela Universidade de Hamburgo, Alemanha.  
<clecildobarreto@gmail.com>

<sup>3</sup> Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil.  
Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. <marilia.coleta@netsite.com.br>

<sup>4</sup> Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.  
Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília e pós-doutorado na Universidade de Valencia, Espanha. <kep.palacios@gmail.com>

<sup>5</sup> Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil.  
Doutor em Psicologia Social pela Fundação Getulio Vargas.  
<delacoleta@netsite.com.br>

<sup>6</sup> Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil.  
Doutora em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.  
<aqueiroz@fen.ufg.br>

<sup>7</sup> A pesquisa é resultante de parte da tese de doutoramento da primeira autora, intitulada “Avaliação de aspectos organizacionais da vigilância sanitária em uma amostra de municípios goianos na perspectiva de seus trabalhadores”, desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Medicina Tropical e Saúde Pública (IPTSP) da Universidade Federal de Goiás para obtenção do título de doutor em Medicina Tropical e Saúde Pública. Contou com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás (Fapeg) e do Programa de Pesquisa para o SUS-PPSUS/Ministério da Saúde. Teve autorização formal da Secretaria de Saúde do Estado de Goiás e dos gestores da vigilância sanitária dos municípios participantes do estudo, bem como aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás sob o protocolo n. 268/2010. Não há conflitos de interesses a serem declarados.

## Referências

ALVES, Priscila C. *Impacto das percepções de suporte organizacional e social no trabalho sobre o bem-estar no trabalho da enfermagem*. 2011. 150f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011.

AMARAL, Márcia A.; CAMPOS, Gastão W. S. Organização do trabalho e gestão do cuidado em saúde: uma metodologia de cogestão. In: VECINA NETO, Gonzalo; MALIK, Ana M. (Org.). *Gestão em saúde*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. p. 73-84.

- AQUINO, César V. *Comprometimento organizacional pós-aquisição: estudo de caso de uma empresa no setor alimentício*. 2010. 100f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.
- BANDEIRA, Mariana L.; MARQUES, Antônio L.; VEIGA, Ricardo T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 133-157, maio/ago. 2000.
- BASSO, Kenny; ANTONI, Verner L. Componente do comprometimento organizacional no setor público. *Pretexto*, Belo Horizonte, v.10, n. 2, p. 9-26, 2009.
- BASTOS, Antônio V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun. 1993.
- BASTOS, Antônio V. B. *Comprometimento no trabalho: a estrutura de vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. 1994. 294f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BASTOS, Antônio V. B. et al. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 49-95.
- BORGES, Renata S. G.; MARQUES, Antônio L.; ADORNO, Ronara D. Investigando as relações entre políticas de RH, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Práticas Administrativas*, Maringá, v. 2, p. 59-72, 2006.
- BRASIL. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 set. 1990.
- BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde (Conass). *Vigilância em Saúde*. Brasília: Conass, 2007. (Coleção Progestores: para entender a gestão do SUS).
- CAMPOS, Simone A. P. *Suporte no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional: um estudo com professores da rede municipal de ensino*. 2011. 171f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011.
- CAMPOS, José G. F. et al. Comprometimento organizacional no setor público: estudo de caso de uma faculdade da Universidade de São Paulo (USP). In: SEMEAD EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO, 12. *Anais eletrônicos...* São Paulo: USP, 2009. Disponível em: <[www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/970.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/970.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2014.
- CAVALCANTE, Carlos E. et al. No trabalho voluntário: estudo das relações entre comprometimento organizacional e desenho do trabalho em ONGs. *Revista Estudos do CEPE*, Santa Cruz do Sul, n. 33, p. 206-230, jan./jun. 2011.
- CORTINA, Jose M. What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, Washington, DC, v. 78, n. 1, p. 98-104, 1993.
- FAGUNDES, Diógenes A. *Comprometimento organizacional: diagnóstico em organizações nacionais*. 2011. Monografia (Bacharelado em Administração) – Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- FLAUZINO, Dulce P.; BORGES-ANDRADE, Jairo E. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p. 253-273, mar./abr. 2008.

- HALLA, Ana L. P. *Quais as bases do comprometimento dos indivíduos da Geração Y em uma empresa do setor privado no Brasil?* 2010. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2010.
- HOLLEBEN, Tarin. *Relação entre comprometimento organizacional e felicidade em funcionários de uma rede hoteleira do Rio Grande do Sul*. 2012. 71f. Monografia (Especialização em Psicologia Organizacional) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.
- JOINER, Therese A.; BAKALIS, Steve. The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, Reino Unido, v. 2, n. 6, p. 439-452, 2006.
- KUABARA, Paula S. S.; SACHUK, Maria I. Estudo do comprometimento organizacional na PEM – Penitenciária Estadual de Maringá. *Qualit@s Revista Eletrônica*, Campina Grande, v. 9, n. 3, p. 1-16, 2010. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/download/693/515>>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- LEITE, Nildes R. P.; ALBUQUERQUE, Lindolfo G. Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 19-31, mar. 2011. Disponível em: <[www.redalyc.org/pdf/2234/223418642002.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2234/223418642002.pdf)>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- MATHIEU, John E.; ZAJAC, Dennis M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Washington, v. 108, n. 2, p.171-194, 1990.
- MEDEIROS, Carlos A. F. *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. 2003. 294f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.
- MEDEIROS, Carlos A. F.; ENDERS, Wayne T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 67-87, set./dez. 1998.
- MEDEIROS, Carlos A. F.; ENDERS, Wayne T. Comprometimento organizacional e características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com a organização. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 8, n. 5, set.-out. 2002. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/download/42737/27092>>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- MEDEIROS, Carlos A. F. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 11, n. 1, jan.-fev. 2005. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/download/40696/25885>>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Alabama, v. 63, p. 1-18, 1990.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Greenwich, v. 1, p. 61-89, 1991.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage, 1997.
- MOTTAZ, Clifford J. Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, New York, v. 41, n. 6, p. 467-482, 1988.
- MOWDAY, Richard T.; PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Orlando, v. 14, n. 2, p. 224-247, Apr. 1979.
- MOWDAY, Richard T.; PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M. *Employee-organization*

- linkages: the Psychology of commitment, absenteeism and turnover.* Nova York: Academic Press, 1982.
- NOGUEIRA, Alexandre S. *Comprometimento dos oficiais intendentes com a organização Comando da Aeronáutica.* 2011. 90f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.
- PAIM, Jairnilson S.; TEIXEIRA, Carmen F. *Configuração institucional e gestão do Sistema Único de Saúde: problemas e desafios. Ciência & Saúde Coletiva,* Rio de Janeiro, v. 12, supl., p. 1819-1829, 2007.
- PENA, Leticia M. L. M. *Comprometimento de enfermeiros: estudo de caso de um hospital privado em Belo Horizonte.* 2009. 118f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.
- RODRIGUES, Ana C. A.; BASTOS, Antônio V. B. *Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen.* *Revista Psicologia: Organização e Trabalho,* Brasília, v. 10, n. 2, p. 129-144, jul./dez. 2010.
- RUTHES, Rosa M.; CUNHA, Isabel C. K. *Gestão por competências nas instituições de saúde: uma aplicação prática.* São Paulo: Martinari, 2008.
- SALGADO, Alice L. *Comprometimento organizacional e locus de controle em jovens trabalhadores: uma comparação entre participantes e não participantes de um programa social.* 2008. 157f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.
- SANCHES, Elizabeth N. et al. *Organização e trabalho: padrões de comprometimento dos profissionais que atuam na Estratégia de Saúde da Família.* *Revista Eletrônica de Enfermagem,* Goiânia, v. 12, n. 2, p. 294-300, 2010. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/index.php/fen/article/view/10356/6912>>. Acesso em: 14 nov. 2012.
- SANTOS, Felipe R. S. *As bases do comprometimento organizacional expressas por servidores de um órgão do Poder Judiciário.* 2010. 59f. Monografia (Bacharel em Administração) – Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.
- SCHEIBLE, Alba C. F.; BASTOS, Antônio V. B. *Práticas de gestão democrática como mediadora da relação entre comprometimento e desempenho.* *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa,* Campo Largo, v. 6, n. 1, maio 2007. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/251/152>>. Acesso em: 1 jun. 2012.
- SOUSA, Jorgiane S. de. *Comprometimento organizacional: um estudo com professores de uma instituição de ensino superior privada do interior de Minas Gerais.* 2010. 114f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.
- TEJOS-SALDIVIA, Miguel E. *A relação causal entre comprometimento e desempenho: um estudo em centros de pesquisa.* 2006. 212f. Tese (Doutorado em Ciências) – Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

Recebido em 30/11/2012

Aprovado em 03/05/2013