



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

DANIELLA MACEDO VENÂNCIO

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
EFETIVOS DE SALÕES DE BELEZA EM FLORIANÓPOLIS**

Florianópolis

2013

DANIELLA MACEDO VENÂNCIO

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
EFETIVOS DE SALÕES DE BELEZA EM FLORIANÓPOLIS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado
em Administração, da Universidade do Sul de
Santa Catarina, como requisito para obtenção do
título de Mestre em Administração Estratégica.

Orientador: Prof. Ademar Dutra, Dr.

Florianópolis

2013

DANIELLA MACEDO VENÂNCIO

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
EFETIVOS DE SALÕES DE BELEZA EM FLORIANÓPOLIS**

Esta dissertação foi julgada adequada à obtenção do título de Mestre em Administração e aprovado em sua forma final pelo Mestrado em Administração Estratégica, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 25 de fevereiro de 2013.

Ademar Dutra, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Jacir Lenoir Casagrande, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Simone Ghisi Feuerschütte, Dra.
Universidade do Estado de Santa Catarina

*Dedico este trabalho a todos os profissionais que
trabalham em salões de beleza e à minha mãe.*

AGRADECIMENTOS

Tornar-se mestre não é fácil. Exige muita dedicação, persistência, paciência, disponibilidade e um querer que só a gente compreende.

Agradeço a Deus, a meus guias e anjos protetores, que foram fontes de luz e inspiração.

Aos grandes amigos que fiz durante essa caminhada: Adenir Steinbach, Cristina Martins e Zenilda Silva. Que a nossa amizade perdure por longa data.

Ao Professor e orientador Ademar Dutra, um verdadeiro Doutor na arte de orientar.

A Professora Gabriela Silveira Fiates, que me recebeu no mestrado e me acompanhou até o final, mesmo ela tendo saído da instituição.

Aos Professores Jacir Lenoir Casagrande e Simone Ghisi Feuerschütte, por participarem da banca, contribuindo positivamente com a pesquisa.

As minhas amigas, Juliana Gallas, que me incentivou a entrar no mestrado, e Daniela Andrade, que me apoiou durante esses dois anos.

Em especial, agradeço a minha irmã Silvana Maria Venâncio que desde a minha infância se faz presente em minha vida e que durante o mestrado não fez diferente. Aos amores da minha vida: meu marido, Renato Fuzz, que me apoia e me fortalece, e meus filhos, Isabella e Vitor, que são meus tesouros mais valiosos.

“Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali?” (Fernando Pessoa)

RESUMO

O comprometimento dos trabalhadores com a organização e com o trabalho caracteriza uma importante variável no funcionamento das organizações, afetando desde grandes corporações até empresas de pequeno porte. As organizações utilizam-se de variados tipos de contratos de trabalho, cuja relação com o comprometimento profissional configura um relevante campo para estudo. Dessa forma, analisar comparativamente o grau de comprometimento organizacional de profissionais autônomos e efetivos de salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis foi o objetivo desta pesquisa. Trata-se de um estudo descritivo, de natureza quantitativa e com um corte transversal, envolvendo cinco salões de beleza, com uma amostra de 192 trabalhadores. O comprometimento organizacional foi investigado a partir dos componentes afetivo e instrumental, tomando por base o questionário de Meyer e Allen (1997). Para o comprometimento com o trabalho, utilizou-se o questionário de Fink (1992), ambos os instrumentos de pesquisa foram organizados conforme escala *Likert*, com sete pontos. A pesquisa mensurou as variáveis do estudo a partir de uma análise quantitativa dos dados obtidos nos questionários. Procedeu-se a análise dos dados com o auxílio do *software IBM SPSS Statistics* (versão 2.0). Além disso, foram realizadas análises estatísticas descritivas, e análises de variância (ANOVA) e *test T*. A partir dos resultados obtidos, constatou-se: (i) a amostra predominante é do sexo feminino e de profissionais autônomos; (ii) as análises apontam que não existem diferenças estatísticas significativas no grau de comprometimento organizacional afetivo e instrumental entre trabalhadores autônomos e efetivos; (iii) com relação ao comprometimento com o trabalho, constataram-se diferenças significativas, sendo os autônomos mais comprometidos do que os efetivos.

Palavras-chave: comprometimento organizacional. Comprometimento com o trabalho. Contrato de trabalho. Salão de beleza.

ABSTRACT

The employers' commitment towards organization and work characterizes an important variable in the organization's functioning, which affects businesses of all sizes. Organizations use various types of contractual arrangements. These arrangements and their links with commitment configure a relevant field of study. Comparatively analyze the degree of organizational commitment between autonomous and permanent professionals who are working in medium-sized beauty salons is the purpose of this research. This is a descriptive study, quantitative and cross-sectional study involving five salons with a sample size of 192 works. The organizational commitment was investigated from affective and continuance components through Meyer and Allen questionnaires (1997) and work commitment through Fink questionnaire (1992). Both research instruments were organized according to the Likert scale. The research measures the study's variables through a quantitative analysis of the data obtained from the questionnaires. This data was extracted with the aid of the *software* IBM SPSS Statistics (version 20). In addition, there was also descriptive statistical analysis and an analysis of variance and test T. The results state that (i) the predominant sample is the female gender and autonomous professionals; (ii) the analysis indicates there is no significant difference in the degree of affective organizational commitment and instrumental (iii) about the commitment with work, significant differences were found, and the autonomous workers more committed.

Key-words: organizational commitment. Work commitment. Employment agreement. Salon.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Bases psicológicas, enfoques e focos do comprometimento	29
Figura 2 – Modelo teórico de comprometimento com descrição de antecedentes, consequentes e correlatos.....	40
Figura 3 – Etapas da pesquisa.....	65

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Nível de comprometimentos geral	67
Gráfico 2 – Médias de comprometimento	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fontes de pesquisa do referencial teórico	23
Quadro 2 – Definições de comprometimento organizacional	25
Quadro 3 - Dimensões de comprometimento	33
Quadro 4 – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional...	37
Quadro 5 – Estudos similares	41
Quadro 6 – Crescimento do número de salões de beleza no Brasil de 2005 a 2010	45
Quadro 7 – Artigos pesquisados com a palavra-chave: “beleza” e “cabeleireiros”	46
Quadro 8 – Critérios SEBRAE para a classificação do porte das empresas	55
Quadro 9 – Perfil das empresas da amostra.....	55
Quadro 10 – Característica da amostra por contrato de trabalho	57
Quadro 11 – Definição de variáveis	60
Quadro 12 – Estrutura do questionário.....	61
Quadro 13 – Itens das escalas de comprometimento utilizadas	62
Quadro 14 – Estatísticas descritivas que caracterizam as medidas de comprometimento	67
Quadro 15 – Estatística da amostra dos autônomos	68
Quadro 16 – Estatística da amostra dos efetivos	69
Quadro 18 – Resultado teste <i>Levene</i> e T de <i>Student</i>	71
Quadro 19 – Resultado teste ANOVA	73
Quadro 20 – Síntese das características pessoais e com o trabalho x comprometimento	88
Quadro 21 – Médias do comprometimento	90
Quadro 22 – Médias do comprometimento	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comprometimento x sexo.....	74
Tabela 2 – Comprometimento x estado civil.....	75
Tabela 3 – Comprometimento x idade	77
Tabela 4 – Comprometimento x número de filhos	79
Tabela 5 – Escolaridade x comprometimento	80
Tabela 6 – Comprometimento x tempo de serviço.....	82
Tabela 7 – Comprometimento x remuneração	84
Tabela 8 – Comprometimento x função	85

LISTA DE SIGLAS

ABIHPEC – Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal,
ANABEL – Associação Nacional do Comércio de Artigos de Higiene pessoal e beleza
ANOVA – Análise de Variância de um fator
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
EBSCO – Elton B Stephens Company
ECQA – Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo
ENANPAD – Encontro da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OCQ – *Organizational Commitment Questionnaire*
RAC – Revista de Administração Contemporânea
RAE – Revista de Administração de Empresas
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SINBEL – Sindicato dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA	16
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	18
1.3 OBJETIVOS	20
1.4 JUSTIFICATIVA	20
1.5 ESTRUTURA.....	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	24
2.1.1 Comprometimento organizacional: suas bases, tipos e focos	27
2.1.2 Discussões sobre os enfoques multidimensionais	32
2.1.3 Relação entre o comprometimento afetivo e normativo	35
2.1.4 Antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional.....	36
2.1.5 estudos similares	41
2.2 O MERCADO DA BELEZA	43
2.3 SALÕES DE BELEZA E SEUS CONTRATOS DE TRABALHO	46
2.3.1 Contrato de trabalho autônomo	47
2.3.2 Contrato empregatício (efetivo)	49
2.3.3 Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de prestação de services	49
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	51
3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	51
3.1.1 Filosofia da pesquisa.....	51
3.1.2 Abordagem do problema	52
3.1.3 Objetivos do trabalho.....	53
3.1.4 Estratégia de pesquisa	53
3.1.5 Horizonte do tempo	54
3.1.6 População e amostra.....	54
3.1.7 Coleta de dados	60
3.2 ANÁLISE DE DADOS	63
3.3 ETAPAS DE PESQUISA.....	65
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	65
4.1 MÉDIA GERAL DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS	

TRABALHADORES DE SALÕES DE BELEZA	66
4.2 COMPROMETIMENTO DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS E EFETIVOS	68
4.3 ESTUDO COMPARATIVO DO COMPROMETIMENTO EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E EFETIVOS	71
4.4 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO	74
4.5 DISCUSSÃO ENTRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS E A LITERATURA.....	90
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
REFERÊNCIAS	99
APÊNDICE A - Questionário para coleta de dados.....	110
APÊNDICE B - Carta de consentimento.....	114
APÊNDICE C - Teste t (antecedentes)	115

1 INTRODUÇÃO

Apresenta-se neste primeiro capítulo a contextualização do tema, a identificação do problema, os objetivos geral e específicos da pesquisa, bem como a relevância do estudo, e, por fim, a estruturação disposta na presente dissertação.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A era da informação foi um dos impulsos para a globalização, pois transformou o mundo em um espaço sem fronteiras, onde pessoas e organizações interagem com maior facilidade, dando um novo significado às relações sociais. Para Barros (2007), esse período caracteriza-se, principalmente, pelas mudanças que se tornaram rápidas, imprevistas, turbulentas e inesperadas. As pessoas passaram de atores coadjuvantes, que até então operavam máquinas ou despendiam sua atenção para funções burocráticas, para personagens centrais deste grande cenário que é o mundo organizacional. Com isso a investigação do comportamento organizacional ganhou maior ênfase no meio científico.

Robbins (1999, p. 6) define o comportamento organizacional como “um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”.

Em outras palavras, essa área investiga como as pessoas agem dentro das organizações e como o comportamento delas afeta o desempenho das empresas. Por oferecerem uma maior compreensão do comportamento humano nas organizações, os estudos do comportamento organizacional podem ser utilizados na criação de estratégias capazes de levar os trabalhadores a se tornarem mais satisfeitos e envolvidos com a organização, trazendo consequências positivas, dentre elas: a elevação da produtividade, do desempenho, da satisfação e comprometimento no trabalho e a redução do absenteísmo e rotatividade (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

Dentro do campo de estudos do comportamento organizacional, um dos temas que vem atraindo os pesquisadores nos últimos vinte anos é o comprometimento organizacional. Esse conceito procura compreender como se articulam os vínculos das pessoas com seus trabalhos e empresas empregadoras (COSTA; BASTOS, 2009). Esse vínculo é desejável para a sustentabilidade da organização, pois está ligado à vontade do indivíduo permanecer no seu emprego e trabalhar a favor dos objetivos organizacionais (ZANELLI; SILVA, 2008).

Corroborando essa ideia, O'Reilly e Pfeffer (2001) afirmam que as organizações atuais precisam estar atentas não só ao processo de recrutamento e seleção, mas principalmente na retenção de talentos. Os autores sugerem, ainda, que para manter um talento na organização é necessário que exista um vínculo entre a organização e o trabalhador.

No dicionário, comprometer-se traz o seguinte significado: “[...] assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso” (Aurélio, 1988). No campo organizacional este conceito procura descobrir bases de um padrão comportamental desejável nas organizações, como lealdade, permanência, e a tão famosa expressão "vestir a Camisa" (BORGES-ANDRADE, 1994). Bastos (1994) apresenta diversos significados associados à definição do comprometimento:

Em síntese, na linguagem cotidiana, pelo menos três usos do conceito de comprometimento são mais frequentes: o primeiro aproxima-se dos conceitos de ‘compromisso’, com ‘envolvimento’ e descrevem formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; com comprometimento seria o oposto de “descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, esforço, cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Por extensão, comprometimento passou a significar um estado do indivíduo, um estado de lealdade com algo, relativamente duradouro e que pode ser descrito através de sentenças que descrevem intenções, sentimentos, desejos. Finalmente, um terceiro uso frequente refere-se a relação entre conjuntos de condições que conduzem a produtos indesejados (comprometer como prejudicar, impedir). (BASTOS, 1994, p. 25).

Na literatura, um dos conceitos mais utilizados pelos pesquisadores (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004; COSTA, 2005; SOLDI, 2006; MEDEIROS E ENDERS, 1998; ZANELLI; SILVA, 2008; MENDES e ZATTI, 2007) é o desenvolvido por Allen e Meyer (1991) que explicita o comprometimento organizacional por meio de três tipos essenciais: o afetivo, o instrumental e o normativo. O tipo afetivo está relacionado ao vínculo emocional e à identificação do indivíduo com a organização na qual trabalha em função do atendimento de necessidades e expectativas pessoais; o tipo instrumental, que se refere às perdas financeiras ou de benefícios associados à saída do trabalhador da organização; e o tipo normativo, que está relacionado à interiorização, por parte do indivíduo, padrões culturais e valores, que geram no indivíduo sentimentos de dever continuar trabalhando e contribuindo com a organização (ALLEN; MEYER, 1991).

A presente pesquisa relaciona-se aos estudos sobre o comprometimento com o trabalho e com a organização e investiga esse conceito em um cenário particular, o segmento da beleza especificamente em salões de beleza. Cabe destacar que este estudo também envolve relações contratuais entre trabalhadores e a organização, uma vez que nos salões de

beleza se faz comum o uso de dois tipos de contratos de trabalho: o autônomo e o efetivo (contratado dentro das normas da consolidação das leis trabalhistas - CLT).

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

As pesquisas sobre comprometimento organizacional têm se multiplicado nos últimos anos (MATHIEU, ZAJAC 1990; BASTOS E RODRIGUES, 1999; MEDEIROS, 2003). No entanto, a investigação sobre como os indivíduos se comprometem com a organização de acordo com o tipo de contrato de trabalho que possuem é ainda pouco explorada, apesar de ter despertado a atenção dos pesquisadores na última década (COSTA, 2005; LEITE, 2007).

Buscar a compreensão do comprometimento em diferentes tipos de contratos de trabalho é pertinente, já que atualmente na esfera organizacional existem profissionais atuando em diversos regimes de contratação, como, por exemplo, estagiários, terceirizados, celetistas, funcionários públicos, dentre outros. Independente do tipo de contrato de trabalho firmado entre a organização e o trabalhador, ambos (organização e trabalhador) criam uma expectativa de troca. A organização espera que o trabalhador desenvolva um excelente trabalho e o trabalhador espera que a organização atenda às suas expectativas e às de seus familiares (BASTOS; COSTA 2005). No Brasil, alguns estudiosos buscam compreender o comprometimento dos profissionais com diferentes tipos de contrato de trabalho, como, por exemplo, os terceirizados (SOLDI, 2006), temporários (COSTA, 2005; LEITE, 2007), públicos (FLAUZINO; BORGES-ANDRADE, 2008) e estagiários (RIBEIRO, 2011).

O estudo do comprometimento em setores específicos da economia também tem recebido atenção na última década. Encontram-se na literatura algumas pesquisas recentes no setor rural (BASTOS; COSTA, 2005), tecnológico (BASTOS; SCHEIBLE, 2005), hoteleiro (MEDEIROS, 2005), público (LEITE, 2006) assim como no comércio, no terceiro setor, na indústria e na educação (FLAUZINO; BORGES-ANDRADE, 2008). Como cada setor tem suas peculiaridades, essas pesquisas podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias que possibilitem maior entendimento entre os objetivos organizacionais e pessoais (LEITE, 2004).

Dentro deste contexto de organizações que trabalham com mais de um tipo de contrato de trabalho, existem os salões de beleza, os quais empregam milhares de pessoas no Brasil e no mundo. No Brasil, é comum encontrar nos salões de beleza trabalhadores com diferentes tipos de contratos de trabalho, sendo os mais comuns, os contratos regidos pela CLT (Consolidação das Leis de trabalho) e os contratos de parceria ou de locação de espaço,

na qual o indivíduo é contratado como profissional autônomo. Os autônomos são chamados de “profissionais”, e a maior parte deles ocupa funções como: cabeleireiros, barbeiros, manicures, esteticistas, depiladores, entre outras. A renda mensal desses profissionais é atribuída à comissão recebida sobre o serviço prestado, em sua grande maioria não recebem um salário fixo e outros benefícios como férias e décimo terceiro, uma vez que são profissionais autônomos. Além dos profissionais autônomos, os salões de beleza também empregam pessoas com carteira assinada, sendo que essas são contratadas para funções administrativas ou de apoio como: recepção, serviços gerais, telefonista, caixa e funções administrativas.

Os contratos de trabalho que fogem do padrão da Consolidação das Leis de trabalho (CLT) impõem maior complexidade nas interações entre trabalhadores e a organização. Sobre isso, a literatura levanta a suspeita de que esse tipo de contrato gera um impacto no comprometimento organizacional. A inexistência da carteira assinada traz com ela um pressuposto de que os profissionais autônomos tendem a ser menos comprometidos do que os efetivos, já que a carteira assinada é um ato que de certa forma gera um vínculo entre o trabalhador e a organização (COSTA, 2005).

Diversos pesquisadores da área do comprometimento organizacional (BASTOS, 1994; 1995; MEDEIROS; ALBUQUERQUE; SIQUEIRA; MARQUES, 2003; COSTA; BASTOS, 2009), apontam lacunas e novos desafios nessa área do comportamento organizacional. Dentre as lacunas sugeridas, destaca-se a necessidade de investigar o comprometimento em alguns segmentos de trabalhadores que são ignorados ou pouco pesquisados dentro da pesquisa acadêmica. Este é o caso dos profissionais que prestam serviços nos salões de beleza. Apesar de ser um segmento em expansão, são poucos os estudos que investigam o comportamento desses trabalhadores.

Embasando-se nesta realidade de indivíduos que trabalham com diferentes contratos de trabalhos em setores específicos da economia, como é o caso dos profissionais autônomos e efetivos que atuam em salões de beleza, surgem diversos questionamentos, tais como: (i) como esses profissionais autônomos se vinculam a determinada organização?; (ii) seriam os profissionais que possuem carteira assinada mais comprometidos do que os profissionais autônomos?; (iii) e sobre o comprometimento com o trabalho, seriam os autônomos mais comprometidos com seu trabalho do que os efetivos?

Em face do exposto, levanta-se a pergunta que norteará a presente dissertação:

Qual o grau de comprometimento organizacional de profissionais autônomos e efetivos de salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis?

Após a identificação do problema e fundamentação nas abordagens teóricas sobre comprometimento organizacional, delineou-se os objetivos que serão apresentados a seguir.

1.3 OBJETIVOS

O presente estudo tem como objetivo geral:

Analisar comparativamente o grau de comprometimento organizacional em trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis.

Além do objetivo geral, existem, ainda, os seguintes objetivos específicos:

- i) Descrever o grau de comprometimento organizacional afetivo e instrumental e com o trabalho dos profissionais autônomos e efetivos;
- ii) Comparar os níveis de comprometimento organizacional dos trabalhadores autônomos e efetivos nas dimensões afetiva, instrumental e com o trabalho;
- iii) Verificar os padrões de comprometimento dos trabalhadores autônomos e efetivos em relação às características pessoais e profissionais que antecedem o comprometimento organizacional.

1.4 JUSTIFICATIVA

Nos dias atuais, é comum encontrar dentro de uma mesma organização profissionais com diferentes tipos de contrato de trabalho, sejam eles com carteira assinada, terceirizados, contratos temporários, estagiários, entre outros. Apesar da diferença existente no contrato de trabalho, os gestores esperam que esses colaboradores sejam comprometidos com a organização e com o trabalho para o qual foram contratados. Uma vez que, para a sociedade como um todo, em especial para os clientes, anseia-se que a prestação do serviço contratado ou produto adquirido atenda ou até mesmo supere suas expectativas, independente do tipo de contrato de trabalho acordado entre a organização e o trabalhador (COHEN, 2003).

Dentro desse cenário de indivíduos contratados com diferentes tipos de contratos de trabalho prestando serviço numa mesma organização, temos os salões de beleza. O número de salões de beleza aumenta a cada ano, segundo levantamento da Associação Nacional do Comércio de Artigos de Higiene Pessoal e Beleza (ANABEL) realizado em 2012 esse número cresceu 78% nos últimos cinco anos. Em 2010, foram identificados 550 mil salões, enquanto que em 2005 contavam-se 309 mil. Segundo a Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC, 2011) a Indústria da beleza encerrou 2011 com receita de US\$ 17,6 bilhões, sendo que o valor é 12,8% maior do que o faturamento registrado em 2010.

Como a expansão do mercado da beleza é um fato recente na economia brasileira, é compreensível que o meio acadêmico comece a investigar este contexto. No entanto, foram encontrados poucos estudos sobre este setor (TELES, 2000; PAIVA; SAMPAIO, 2003; GHISI et al, 2004; SUAREZ et al., 2008; RODRIGUES; BARBOSA, 2010), sendo que nenhum deles com foco no comprometimento organizacional.

A literatura apresenta diversos estudos na área do comprometimento organizacional, mas a investigação desse tema ainda continua relevante, pois ocorreram mudanças significativas no que tange aos vínculos do trabalhador com as organizações, sejam essas mudanças culturais, comportamentais ou motivadas por novas leis e formas de contratações (MOSCON et al., 2009). Num mundo de acirrada competitividade, compreender o que faz com que os indivíduos se comprometam com as organizações pode gerar uma vantagem competitiva difícil de ser copiada pela concorrência (MOWDAY, 1998).

Diante do exposto e entendendo a relevância de ampliar a investigação sobre comprometimento organizacional de profissionais com diferentes vínculos de trabalho e em distintos contextos, a presente pesquisa pretende gerar uma maior compreensão na área do comportamento organizacional, tratando especificamente do comprometimento organizacional entre profissionais da área da beleza, a fim de identificar possíveis diferenças entre como os autônomos e os efetivos se vinculam com o trabalho e com a organização.

1.5 ESTRUTURA

Este estudo está estruturado em cinco capítulos além das referências.

O **capítulo 1** é composto pela contextualização do tema, a apresentação do problema de pesquisa, definição dos objetivos geral e específicos, relevância da pesquisa e, por último, a estrutura desta pesquisa.

O **capítulo 2** apresenta a fundamentação teórica que sustentará o desenvolvimento do estudo proposto que discorrerá acerca do comprometimento organizacional, salões de beleza e contratos de trabalho.

O **capítulo 3** traz os procedimentos metodológicos utilizados para a execução deste projeto.

O **capítulo 4** detalha os resultados obtidos na pesquisa.

O **capítulo 5** apresenta as considerações finais.

Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas e os anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para alcançar os objetivos estabelecidos e dar suporte teórico à pesquisa, este capítulo abordará os tópicos mais relevantes para a investigação do comprometimento organizacional e com o trabalho em profissionais autônomos e efetivos dos salões de beleza.

O Quadro a seguir apresenta as fontes, os locais de busca e palavras-chave utilizadas na revisão da literatura. Foram pesquisadas teses e dissertações disponíveis no banco da CAPES; artigos acadêmicos publicados nas principais revistas internacionais e nacionais; anais do ENANPAD e relatórios de órgãos públicos e associações.

Quadro 1 – Fontes de pesquisa do referencial teórico

Fontes	Local de busca	Palavra-chave
Teses e dissertações	Banco de teses e dissertações da Capes.	Comprometimento organizacional
Literatura internacional	EBSCO, Proquest, Google Acadêmico.	
Literatura nacional	RAE, RAC, anais do ENANPAD.	Contratos de trabalho
Órgãos públicos e associações	Prefeitura Municipal de Florianópolis, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa (SEBRAE), Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC), Associação Nacional do Comércio de Artigos de Higiene Pessoal e Beleza (ANABEL).	Trabalhador autônomo
		Trabalhador CLT
		Cabeleireiros
		Salões de beleza
		Mercado da Beleza.
Revista comercial	Valor econômico	

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

Este capítulo está estruturado em três etapas. Primeiramente, serão apresentados os principais conceitos do comprometimento organizacional encontrados na literatura. Na segunda etapa, será exposto um panorama do mercado da beleza no Brasil. Por último, serão evidenciados dois tipos de contratos de trabalho utilizados nos salões de beleza em Florianópolis.

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Durante toda a sua existência o ser humano estabelece diferentes vínculos com pessoas, grupos, instituições, partidos políticos, entre outros; compreender como esses vínculos se formam é um desafio para os estudiosos do assunto, afirmam Siqueira e Gomide Júnior (2004). Os líderes buscam indivíduos com o desejo de permanecer na organização e comprometidos com o trabalho que executam,

[...] já que pode ser creditada, em grau muito considerável, à evidência de que o comprometimento pode ter implicações na assiduidade, no *turnover*, na pontualidade, nos comportamentos de cidadania, na aceitação das mudanças e no desempenho dos membros organizacionais. (REGO, 2003, p.26).

Mowday et al., (1982) sugeriram que os processos relacionados ao comprometimento organizacional trazem benefícios para os trabalhadores, organizações e sociedade, já que o nível de compromisso de um funcionário com a organização pode torná-lo mais elegível para receber benefícios extrínsecos, como, por exemplo, aumento de salário e intrínseco como satisfação com emprego e bem estar, uma vez que indivíduos satisfeitos tendem a trabalhar mais motivados, e estando mais motivados tendem a trabalhar com maior qualidade.

Corroborando esta ideia, Mathieu e Zajac (1990) sugerem que funcionários comprometidos podem ser mais propensos a se envolver em “papel extra” como criatividade e inovação, o que mantém uma organização competitiva. "A sociedade como um todo tende a se beneficiar do compromisso dos funcionários com a organização, já que o comprometimento pode levar a maior produtividade ou a qualidade do trabalho ou ambos" (MATHIEU; ZAJAC, 1990, p.6). Nesse mesmo sentido, Brown (1996) afirma que o envolvimento no trabalho é considerado uma peça-chave para ativar a motivação dos trabalhadores e uma base fundamental para estabelecer vantagem competitiva.

No latim o comprometimento vem da palavra *compromittere*, fazer uma promessa mútua, prometer, jurar (PALAVRA, 2012). Na literatura, várias são as definições sobre o comprometimento, sendo que a maioria delas envolve a ligação do indivíduo com a organização. Para Bastos (1993) o comprometimento pode ser equiparado com sentimentos de autorresponsabilidade por um determinado ato, especialmente se eles são percebidos como livremente escolhidos, públicos e irrevogáveis. Para Morrow (1993), o comprometimento tem sido definido como uma atitude que reflete sentimentos, como apego, identificação ou lealdade com o objeto de compromisso. Siqueira e Gomide Júnior (2004, p. 313) consideram

que o termo comprometimento, “refere-se ao relacionamento de uma pessoa com outra, com um grupo ou organização”.

A revisão do conceito de comprometimento se faz necessária para poder acompanhar as mudanças que ocorrem dentro e fora do ambiente de trabalho. Conceituar o comprometimento organizacional tem exigido o empenho dos pesquisadores nos últimos anos (RODRIGUES; BASTOS, 2011). O Quadro a seguir apresenta alguns dos conceitos de comprometimento organizacional.

Quadro 2 – Definições de comprometimento organizacional

GENÉRICA DE COMPROMETIMENTO
“... engajamento que restringe liberdade de ação” (MURRAY et al., 1969).
“... assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso” (FERREIRA, 1988).
“... Comprometimento acontece quando uma pessoa, através de investimentos, relaciona outros interesses com uma linha consistente de atividade” (BECKER, 1969, p.13).
“... um estado no qual um indivíduo se torna preso por suas ações e através destas ações a crenças que dão sustentação às atividades de seu próprio envolvimento” (SALANCIK apud SCHEIBLE, 2004, p.21).
“... uma força que requer que uma pessoa honre um compromisso, mesmo diante de atitudes e vontades mutáveis” (BROWN, 1996, p.32).
CONCEITUAL DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
“... a força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo em uma organização específica” (MOWDAY et al., 1979, p.27).
“... a soma das pressões normativas usadas para um indivíduo agir de acordo com os objetivos e interesses organizacionais” (WIERNER, 1980, p.28).
“... a ligação psicológica de uma pessoa com uma organização, que reflete o grau que ela internaliza e adota característica ou perspectivas da organização” (CHATMAN, 1986, p.493).
“... um estado psicológico que liga o indivíduo à organização” (ALLEN; MEYER, 1991, p.31).
“... um laço ou ligação entre o indivíduo e a organização” (MATHIEU; ZAJAC, 1990, p.171).

Fonte: Adaptado de Meyer; Allen (2001) e Bastos (2000 *apud* SCHEIBLE, 2004).

Os estudos que apresentam como escopo o tema comprometimento organizacional foram desenvolvidos de forma mais consistente a partir da década de 1960, entretanto as raízes históricas do construto podem ser identificadas nas teorias sociológicas, antropológicas e psicológicas que buscam compreender o que leva os indivíduos a se vincularem com as instituições datam de 1893. Esses estudos foram desenvolvidos por Émile Durkheim, que investigou duas bases consideradas de importância para a coesão social: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica (BASTOS; MENEZES, 2009). A solidariedade mecânica representa uma ligação entre crenças, participação na ação coletiva e um senso comum de

identidade, já a solidariedade orgânica é reflexo da interdependência material baseada na divisão do trabalho.

Para Menezes (2009) é difícil precisar ao certo o primeiro conceito que se tornou central para a investigação do comprometimento organizacional. Porém, Kelman (1958) é citado por diversos autores (ALLEN; MEYER, 1991; BASTOS, 1993; MEDEIROS, 1997; SIQUEIRA 2001; MEDEIROS et al., 2003; MENEZES, 2009; BASTOS, 2009) como um dos primeiros pesquisadores a contribuir com o tema “comprometimento organizacional”. Para Kelman (1958), três aspectos podem ser distinguidos como responsáveis por vincular uma pessoa a um sistema social. O primeiro é o *compliance*, conhecido como aquiescência, que ocorre quando um indivíduo aceita a influência de outro indivíduo ou grupo com o objetivo de obter a aprovação e de não ser repreendido; esses indivíduos aceitam as regras e normas para evitar penalidades e reprovação.

O segundo aspecto, de acordo com Kelman (1958), é o desejo de afiliação, o qual o autor intitulou como *identification*. A identificação descreve um conjunto de requisitos comportamentais e também representa uma parte importante do autoconceito do indivíduo. O último processo descrito por Kelman (1958) é chamado pelo autor de *internalization*, e acontece quando o indivíduo aceita a influência de outra pessoa com o objetivo de manter uma congruência entre as ações e crenças do outro com o seu próprio sistema de valores.

Becker (1969) também é considerado como um dos pioneiros sobre o estudo do comprometimento organizacional (ALLEN; MEYER 1991; BASTOS, 1993; MEDEIROS, 1997; SIQUEIRA 2001; MEDEIROS et al., 2003; MENEZES, 2009; BASTOS; MENEZES, 2009). Becker (1969) desenvolveu uma teoria intitulada pelo tema de *side-bets*. Segundo o autor, o comprometimento diz respeito ao “engajamento em linhas consistentes de ação” (BECKER, 1969, p. 33) e envolve três elementos centrais: persistência do comportamento durante um período de tempo significativo; rejeição de alternativas de trabalho; e perseguição de uma meta, não obstante a adversidade externa. Para Becker (1969), um indivíduo permanece vinculado a uma organização devido a sua necessidade de ajustar-se individualmente em posições sociais, e também devido aos custos e benefícios associados à sua saída. Mais tarde, outros cientistas nomearam esse mesmo conceito como comprometimento calculativo, continuação e instrumental.

Para Menezes (2009), ao trazer a ideia de que os indivíduos se engajam em linhas consistentes de ações favoráveis ao prolongamento do vínculo com a organização, Becker (1969) foi o primeiro autor a aproximar o conceito de comprometimento organizacional com o desejo de permanência.

No final da década de 70, os estudos sobre o comprometimento organizacional ganharam notoriedade com o trabalho de Mowday, Steers e Porter (1979). Os autores definiram o comprometimento a partir de três dimensões: a aceitação dos valores, normas e objetivos da organização, a disposição de investir esforços em favor da organização e o desejo e a vontade de permanecer na organização. No Brasil esse modelo foi validado por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989).

Allen e Meyer (1990) complementaram as concepções teóricas acerca do comprometimento organizacional e desenvolveram um instrumento capaz de medir o comprometimento organizacional configurado em três diferentes componentes, sendo eles: afetivo, instrumental e normativo (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). Esses componentes serão apresentados na próxima seção.

2.1.1 Comprometimento organizacional: suas bases, tipos e focos

A literatura identifica duas bases psicológicas do comprometimento organizacional: uma de natureza afetiva também chamada de atitudinal e outra cognitiva, conhecida também como comportamental. Para Siqueira e Gomide Júnior (2004, p. 314) "a base afetiva assenta-se nas teorias psicológicas sobre ligações afetivas e na concepção atitudes". Nesta base o indivíduo desenvolve uma forte identificação com a organização, nutrindo por ela sentimentos positivos ou negativos. A base cognitiva insere-se em concepções sociológicas de permuta e cognitivistas sobre crenças desenvolvidas por indivíduos e trabalhadores acerca de sua relação com a organização (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004). Nesta perspectiva, Bastos et al. (2008) compreendem a vertente cognitiva como a necessidade de tratar o comprometimento a partir de indicadores comportamentais ou processos que vinculam o sujeito a um curso específico de ação.

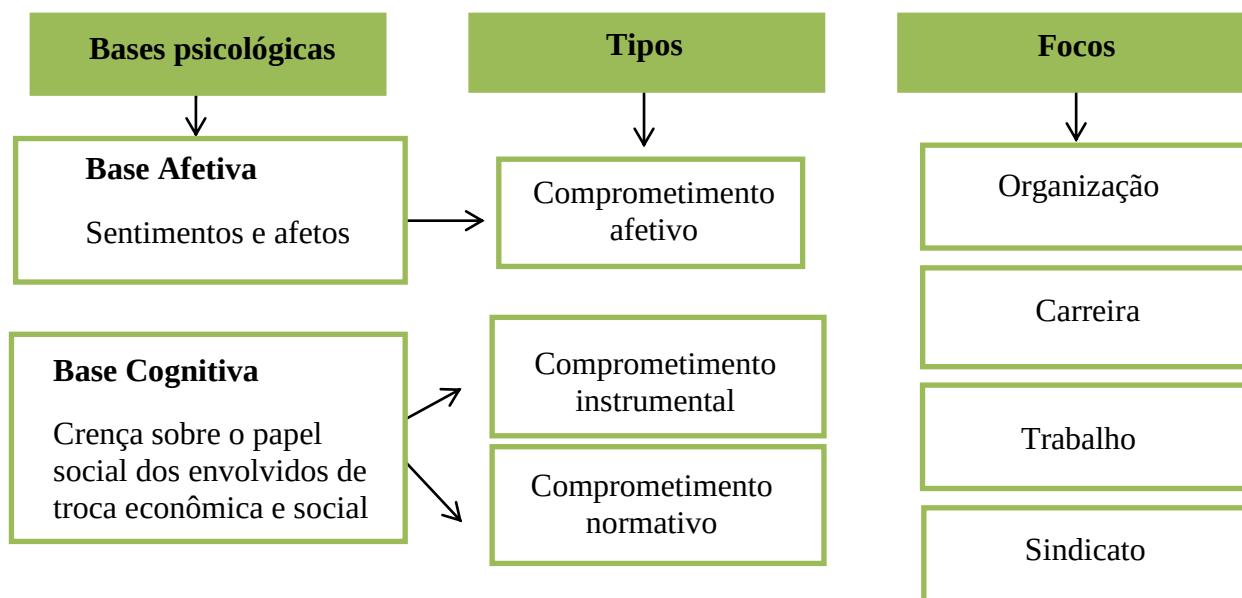
Em se tratando do tipo de comprometimento investigado (também chamado de enfoque), os que apresentam uma maior predominância na literatura nas duas últimas décadas são: o afetivo (base afetiva), o instrumental/calculativo/continuação/ *side-bet* (base cognitiva) e o normativo (base cognitiva). Dessa forma, são duas as perspectivas dominantes: a afetiva e a instrumental (MOWDAY, STEERS; PORTER, 1979; BASTOS, 1994; BASTOS; COSTA, 2001; SIQUEIRA, 2000; FOSSÁ; SARTORETTO, 2002; MEDEIROS et al., 2004; COSTA; BASTOS, 2009).

Quanto ao foco de investigação, o comprometimento organizacional pode ser investigado com foco em diversos objetos sociais, os mais estudados são: organização,

carreira, sindicato, trabalho e equipes. Medeiros et al. (2003) fizeram um estudo que analisou a agenda estabelecida por diversos autores considerados clássicos no estudo do comprometimento organizacional e constataram que comprometimento organizacional pode ser investigado com foco em diversos objetos sociais, os mais estudados são: organização, carreira, sindicato, trabalho e equipes. A maior parte dos trabalhos publicados sobre o comprometimento organizacional investiga apenas o comprometimento com o foco na organização. Medeiros et al. (2003) afirmam que, apesar de não ser extensa a pesquisa investigando o comprometimento sob a ótica de diferentes focos (carreira, trabalho e sindicato, por exemplo), os estudos existentes apresentam bastante profundidade e qualidade. Segundo os pesquisadores, isso se deve ao trabalho desenvolvido por Bastos e seus associados, que publicaram trabalhos focando simultaneamente dois ou mais áreas (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 1995, 1999; BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1996; BASTOS; PEREIRA, 1997; BASTOS, 1998, BASTOS; CORREA; LIRA, 1998; BASTOS; COSTA, 2001; BASTOS; SCHEIBLE, 2006; COSTA; BASTOS, 2005; BASTOS; ROWE, 2010).

Pesquisadores da área (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1982; FINK, 1992; BASTOS, 1993; MEYER; ALLEN, 1997; MEDEIROS et al., 2003; COSTA 2005) apontam que para compreender o comprometimento organizacional de forma mais ampla é importante investigá-lo sob diferentes focos, como por exemplo, sindicato, trabalho e carreira. Um dos autores pioneiros na investigação do comprometimento com base em outro foco, senão o com a organização, foi Fink (1992). O autor estudou três relações que os indivíduos estabelecem com partes importantes do contexto do trabalho: o trabalho que o indivíduo realiza, o grupo de trabalho em que se insere e a organização como um todo. Em sua pesquisa, Fink (1992) descobriu uma correlação significativa entre o desempenho do empregado e o comprometimento com o seu trabalho.

A figura a seguir apresenta as bases psicológicas, os tipos e os principais focos em que o comprometimento organizacional tem sido investigado nos últimos anos.

Figura 1 – Bases psicológicas, enfoques e focos do comprometimento

Fonte: Siqueira; Gomide Júnior (2004).

A seguir, serão apresentadas as definições e concepções teóricas sobre os três tipos de comprometimento com maior representatividade na literatura nacional e internacional, sendo eles: afetivo, instrumental e normativo.

O tipo afetivo

O tipo afetivo é o que recebe maior destaque na literatura sobre o comprometimento organizacional, essa tipologia tem suas raízes nas teorias organizacionais de Etzioni (1961, *apud* Bastos, 1993). O autor investigou como se forma o vínculo estabelecido entre o indivíduo com a organização. Etzioni sugeriu três diferentes tipos de envolvimento: moral, quando o indivíduo envolvido aceita e se identifica com as metas da organização por uma questão moral; calculativo, quando o vínculo se dá pelas trocas estabelecidas com a organização; e alienativo, quando o envolvimento ocorre devido à falta de alternativas ou quando o trabalhador permanece na organização por se sentir aprisionado a ela.

Para Bergman (2006) o comprometimento afetivo é o vínculo que um indivíduo sente em relação à organização, caracterizando-se pela identificação, envolvimento e prazer em ser um membro da organização. Corroborando com o que Bergman propôs, Siqueira e

Gomide Júnior (2004, p. 316) afirmam que o comprometimento organizacional afetivo pode ser definido como:

Quando o indivíduo internaliza os valores com a organização, identifica-se com seus objetivos, se envolve com papéis de trabalho, desempenhando-se de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, e deseja permanecer trabalhando para ela, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização. (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004, p.316)

A tipologia afetiva foi aprimorada através de trabalhos de Mowday, Steers e Porter (1982). Para esses autores o comprometimento ultrapassa a lealdade passiva para com a organização e envolve um relacionamento que busca um “sentir-se bem” na organização. Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226) definem o comprometimento afetivo como:

Uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto e, exercer um esforço considerável em benefício da organização; (2) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) um forte desejo de se manter membro da organização. (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p.226)

Mowday; Steers; Porter (1979), montaram e validaram um instrumento de pesquisa para medir o comprometimento organizacional, chamado *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Este instrumento é composto de 15 itens com uma combinação de atitudes e intenções comportamentais. Muitos estudos comprovam que a escala possui propriedades psicométricas adequadas, apresentando uma confiabilidade de 0.88%. A escala OCQ é do tipo *Likert*, costuma ser utilizada com sete pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7). Ressalta-se que alguns estudos utilizam apenas escalas com cinco pontos.

No Brasil, o instrumento OCQ foi validado por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989) para servidores de uma instituição de pesquisa agropecuária. Nesta pesquisa encontrou-se uma estrutura unifatorial e coeficiente de confiabilidade de 0.82%. Em outro estudo, Bastos (1993) confirmou a natureza da escala unifatorial, tendo encontrado um coeficiente de confiabilidade de 0.87%. Siqueira (1995) também desenvolveu e validou uma escala de comprometimento organizacional afetivo (ECOAF), composta por 18 itens e com índice de confiabilidade de 0.95%.

O tipo instrumental

Os estudos de Becker (1969) são apontados pelos estudiosos da área (BASTOS, 1994; MORAES et al., 1997; MEDEIROS; ENDERS, 1997a, MEDEIRO;ENDERS, 1997b,

MEDEIROS, 1997; TAMAYO et al., 2001; SIQUEIRA, 2001; MEDEIROS et al., 2003; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004; COSTA; BASTOS, 2009) como a origem do comprometimento instrumental.

Esta perspectiva apresenta quatro nomenclaturas: instrumental, calculativa, continuação e *side-bets*. Na compreensão de Bastos (1993) esta é a segunda vertente dominante do comprometimento organizacional. Este tipo entende o comprometimento em função das recompensas e custos associados com a condição de membro da organização. O trabalhador apresenta uma tendência de manter-se engajado em uma organização devido aos custos associados à sua saída. Da mesma maneira, Costa (2005) afirma que o comprometimento instrumental de um empregado com a organização pode ser entendido, pelo ato do indivíduo nela permanecer, por conta de percepções individuais sobre investimentos feitos e resultados alcançados na organização. Nesta mesma perspectiva, Siqueira e Gomide Júnior (2004), citam que existe um processo cognitivo avaliativo, através do qual o trabalhador faz uma análise da sua relação com a organização empregadora.

Siqueira (2001) afirma que o comprometimento instrumental seria ocasionado pela avaliação positiva por parte do trabalhador aos benefícios oferecidos na organização, como por exemplo: vantagens oferecidas para empregados com mais tempo de casa, planos de aposentadoria, acesso a certos privilégios ocupacionais, dentre outros benefícios. Em suma, o trabalhador pondera se é vantajoso permanecer ou não na organização de acordo com a sua percepção com relação às vantagens oferecidas no vínculo com a organização.

Para avaliar o comprometimento instrumental, Ritzer e Trice (1969) e Hrebiniak e Alluto (1972) desenvolveram duas escalas que questionam aos trabalhadores a probabilidade de deixarem a organização para qual trabalham por outra empresa em função de vantagens como: aumento de salário, elevação de status, oportunidade de crescimento, etc. Allen e Meyer (1984) também desenvolveram uma escala que avalia o comprometimento instrumental. Essa escala é composta por oito itens e costuma ser utilizada no formato Likert. No Brasil, Siqueira (1995) construiu e validou uma escala composta por 15 itens que são distribuídos em quatro fatores que avaliam as perdas profissionais, sendo eles: profissionais, de investimentos feitos na organização, de retribuições organizacionais e sociais no trabalho. Os índices de confiabilidade variam entre 0.71 e 0.78.

O tipo normativo

Segundo Bastos (1993) este enfoque foi apresentado nos trabalhos de Wiener e Vardi (1980; 1982). Esses autores afirmam que o comprometimento normativo é representado

por uma forte tendência do indivíduo guiar seus atos pelos valores culturais internalizados. Bastos (1993, p.51) sugere que os “padrões de comportamento apresentados por indivíduos com compromisso normativos são baseados em sacrifício pessoal, persistência e preocupação pessoal.”

De acordo com Zanelli et al. (2004, p.302), no comprometimento normativo "as normas sociais exercem um poder coercitivo por meio de sentimentos de obrigatoriedade, sem ser claramente compreendidas pelo próprio indivíduo as razões para alguns de seus atos". Da mesma forma, para Siqueira (2002) o tipo normativo traz ao indivíduo crenças acerca da dívida social ou obrigatoriedade de retribuir um favor. É quando, por exemplo, um trabalhador aprende um ofício na organização e se sente na obrigação de continuar na empresa por conta do que lhe foi ensinado, ele entende que a organização lhe fez um favor e que é justo retribuí-lo permanecendo na empresa.

Allen e Meyer (1991) desenvolveram a primeira escala para avaliar o comprometimento normativo. Em 1991, os mesmos autores apresentaram um segundo trabalho com novos indicadores de comprometimento normativo validado e reconhecido na literatura do comprometimento.

No Brasil, Siqueira (2000) construiu e validou uma escala de comprometimento organizacional normativo, composta de sete itens e com índice de precisão de 0,86.

2.1.2 Discussões sobre os enfoques multidimensionais

A dimensionalidade diz respeito à quantidade de fatores que irão definir o grau de complexidade de um constructo (MEDEIROS et al., 2003). Alguns autores (MOWDAY, STEERS E PORTER, 1982; BORGES-ANDRADE et al., 1989; SOLINGER et al., 2008) defendem que o comprometimento organizacional seja baseado num modelo unidimensional, nessa perspectiva o comprometimento organizacional é considerado como sendo um vínculo exclusivamente afetivo, baseado no apego que liga o indivíduo a organização. Medeiros et al (2003) afirmam que aproximadamente 50% das pesquisas investigam o comprometimento organizacional utilizando uma perspectiva unidimensional, investigando apenas o comprometimento organizacional sob o enfoque afetivo.

A evolução conceitual de comprometimento organizacional é visível, especialmente nas últimas três décadas, porém existe discussão a respeito da natureza dos vínculos entre os indivíduos e a organização e da dimensionalidade desse constructo. Diversos autores concordam que a dimensionalidade do comprometimento organizacional é

uma questão ainda em aberto, que está sendo discutida e investigada no campo do comportamento organizacional (ALLEN; MEYER, 1991; BASTOS, 1993; MEDEIROS, 1997; SIQUEIRA 2001; MEDEIROS et.al., 2003; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004; MENEZES, 2009; BASTOS; MENEZES, 2009).

Para Medeiros et al. (2003), os modelos de conceitualização com mais de um componente ocupam lugar importante na pesquisa deste constructo, na visão desses autores, os modelos multidimensionais do comprometimento organizacional começaram a ser considerados depois que alguns pesquisadores perceberam que havia mais do que um tipo componente presente no vínculo psicológico entre o trabalhador e a organização, ou seja, um indivíduo pode ter alto comprometimento afetivo e instrumental ao mesmo tempo, ele pode trabalhar na organização por que gosta e também por perceber que sua saída pode lhe trazer prejuízos significativos. O conceito do comprometimento organizacional está em construção e vários estudos foram feitos para investigar a dimensionalidade deste constructo (MATHIEU; ZAJAC, 1990; BASTOS, 1993; MEYER; ALLEN, 1997; MOWDAY, 1998; MEDEIROS; ALBUQUERQUE; SIQUEIRA; MARQUES, 2002; BASTOS, 2009). O quadro 3 apresenta alguns estudos sobre a dimensionalidade do comprometimento organizacional.

Quadro 3 - Dimensões de comprometimento

Modelo Unidimensional		Modelo Bidimensional	
Autores	Dimensão	Autores	Dimensões
Mowday, Steers e Porter (1979)	Identificação	Goldner (1960)	-Integração -Introjeção
		Allen e Meyer (1984)	-Afetiva -Instrumental (continuação)
Solinger, Vaa e Roe (2008)	Afetiva	Penley e Gould (1988)	-Afetiva -Instrumental
		Bar-Hayim e Bermen (1992)	-Comprometimento ativo -Comprometimento Passivo
		Meyer, Allen e Smith (1993)	-Afetiva -Instrumental (continuação)
Modelo Tridimensional		Modelo Quadrimensional	
Autores	Dimensões	Autores	Dimensões
Kanter (1968)	-Coesão -Continuação -Controle	McGee e Ford (1987)	-Afetiva -Continuação (falta de alternativas e altos sacrifícios)

O'Reilly e Chatman (1986)	-Aquisição -Identificação -Internalização	Delobbe e Vanderbergh (2000)	-Internalização -Afetiva -Continuação -Aquisição
Allen e Meyer (1991)	-Afetivo -Normativo -Instrumental	Rego (2003)	-Afetiva -Futuro Comum -Normativo -Sacrifícios avultados -Escassez de alternativas -Ausência psicologia

Fonte: Menezes (2009).

Kelman (1958) foi o primeiro a definir o comprometimento organizacional com diferentes enfoques. Ele distinguiu o vínculo psicológico de um indivíduo com a organização em três bases independentes: a) complacência / *compliance*: envolvimento instrumental, motivado por recompensas extrínsecas; b) identificação / *identification*: envolvimento baseado num desejo de afiliação e o terceiro componente c) internalização / *internalization*: envolvimento causado pela coerência entre os valores individuais e organizacionais.

O' Reilly e Chatman (1986) desenvolveram um instrumento de mensuração para os três enfoques conceitualizados por Kelman (1958) e os avaliaram através de dois estudos por eles reportados. Nesses estudos, eles afirmam a necessidade de maiores investigações a respeito do modelo proposto por Kelman e também sobre a dimensionalidade do comprometimento. Goldner (1960) identificou o comprometimento em duas dimensões: a) integração: definida pelo grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte de uma organização e b) introjeção: definida pelo grau em que a própria imagem do indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados.

Dentre as construções teóricas do comprometimento organizacional, destaca-se na literatura o modelo tridimensional de Allen e Meyer (1991). Os autores conceitualizam o comprometimento organizacional em três componentes: a) *affective commitment* / comprometimento afetivo, segundo Allen e Meyer (1991, p.3) "Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem (...); b) *continuence commitment* / comprometimento instrumental, segundo Allen e Meyer (1991, p.3) "Empregados com forte comprometimento instrumental permanecem na organização

porque eles precisam (...)" ; c) *Obligation* /comprometimento normativo, segundo Allen e Meyer (1991, p.3) "Empregados com forte comprometimento normativo permanecem na organização porque eles sentem que são obrigados (...)".

O modelo de conceitualização de Allen e Meyer (1991) foi internacionalmente aceito e ratificado em várias culturas. No Brasil, Medeiros e Enders (1997b), Bandeira ; Marques e Veiga (1999) validaram esse instrumento. Nestes achados os autores encontraram índices moderados de consistência interna para os três componentes (afetivo, instrumental e normativo).

Apesar de ser aceito e bastante utilizado no meio acadêmico, o modelo de Allen e Meyer (1991) recebe críticas. Bastos e Rodrigues (2009) investigaram os problemas conceituais deste modelo tridimensional. Nesta investigação os autores sugerem a retirada do enfoque instrumental. Bastos e Rodrigues (2009) entendem que o comprometimento instrumental estabelece um vínculo entre o indivíduo e a organização, porém esse vínculo indica que o trabalhador permanece na organização por razões alheias à sua vontade. Na visão dos autores supracitados, permanecer na organização por "necessidade" não está incluído no conceito de comprometimento organizacional. Mais tarde, Rodrigues (2011) sugere que a base de instrumental/continuação seja considerada um vínculo distinto do comprometimento organizacional. Os autores transferem esse conceito para o foco organizacional do conceito de entrincheiramento. O entrincheiramento é apresentado por Carson et al. (1995, *apud* Rodrigues, 2011, p. 21) como a “tendência de o indivíduo permanecer em sua carreira devido aos investimentos que seriam perdidos caso a deixasse e aos custos emocionais que resultariam dessa decisão, potencializados pela percepção de falta de alternativas no mercado de trabalho”.

Outro estudo que declara inconsistência do modelo tridimensional de Allen e Meyer (1991) foi conduzido por Solinger, Van Ollfen e Roe (2008). Os autores afirmam que os três tipos de comprometimento não podem ser considerados como componentes do mesmo fenômeno atitudinal.

2.1.3 Relação entre o comprometimento afetivo e normativo

Muitos questionamentos são levantados a respeito do modelo tridimensional de investigação do comprometimento organizacional concebido por Allen e Meyer (1991). Teoricamente o comprometimento afetivo, instrumental e normativo são maneiras diferentes de vínculo de um indivíduo com a organização, no entanto, o comprometimento afetivo e

normativo não apresentam uma diferenciação tão clara. Uma meta-análise feita por Meyer, Stanley, Hercsovich & Topolnytsky (2002), sugeriu que o comprometimento afetivo e normativo estão correlacionados a 0,64% significando que cerca de 40% de um valor substancial da variância de um explica-se pelo outro. Segundo Bergman (2006) no questionário feito por Allen e Meyer (1991) a palavra "sentimento" aparece para avaliar o comprometimento normativo e afetivo. Jaros (1997), por outro lado, propôs uma maior clareza na escala do comprometimento normativo. O autor sugere itens adicionais que investigassem as crenças de um funcionário sobre sua obrigação de permanecer na organização. Dessa forma, isso poderia trazer uma maior clareza na investigação desse componente, uma vez que o “sentir-se obrigado” a permanecer na organização é um sentimento de culpa que pode ser facilmente confundido com um sentimento afetivo.

Para Bergman (2006), o comprometimento afetivo desenvolve-se em grande parte através de experiências positivas que levam o indivíduo a tornar-se mais afetivamente ligado à organização e isso pode levar ao sentimento de reciprocidade, no qual o indivíduo se sente na obrigação de retribuir a organização. Sendo assim, as experiências positivas podem levar ao desenvolvimento de ambos os comprometimentos, tanto normativo quanto afetivo.

Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) conduziram uma meta-análise e revelaram uma forte correlação entre os comprometimentos de base afetiva e normativa. No Brasil, Bastos (2004), Medeiros (1997), Menezes (2009) e Moscon (2009) concordam com o fato de que identificar-se com a organização ao ponto de sentir-se na obrigação de fazer parte dela quase sempre vem acompanhado de apego emocional relacionado com a mesma.

De modo a considerar as discussões apresentadas, essa pesquisa investigará o comprometimento organizacional entre profissionais autônomos e efetivos dos salões de beleza utilizando a tipologia afetiva e o instrumental.

2.1.4 Antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional

Analisando o comprometimento organizacional como um conceito multidimensional e que envolve múltiplos focos, cada dimensão deve ser entendida como um sistema (MOSCON, 2009). Nesse sentido, há vários pesquisadores da área (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1982; MATHIEU; ZAJAC, 1990; FINK, 1992; BASTOS, 1994; TAMAYO et al., 2001; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004; SCHEIBLE, 2004; COSTA, 2005) que vêm discutindo as dimensões que fazem parte deste constructo.

Essas dimensões possuem:

a) **antecedentes:** características pessoais, características do cargo, relação entre grupos/líderes, percepção de suporte organizacional, inexistência de ofertas atrativas de um novo emprego, tempo de trabalho na empresa, esforços investidos no trabalho, vantagens econômicas no emprego atual, socialização cultural e socialização no ambiente de trabalho;

b) **correlatos,** como a satisfação e a motivação no trabalho; e

c) **consequentes:** melhor desempenho e esforço no trabalho, menor rotatividade, menos faltas e atrasos, baixa motivação, baixo desempenho, menor rotatividade, menor intenção de sair da empresa.

O quadro a seguir aponta os antecedentes, consequentes e correlatos do comprometimento organizacional levantados por Mathieu e Zajac (1990).

Quadro 4 – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional

ANTECEDENTES		CORRELATOS	CONSEQUENTES
Características Pessoais	Características do Trabalho	Motivação	Desempenho no Trabalho
Idade	Autonomia na Tarefa	Geral	Medido por outros
Sexo	Variedade de Habilidades	Interna	Medido por resultados
Educação	Desafio	Stress	Rotatividade
Estado Civil	Desenho do cargo	Comprometimento c/a carreira/profissão	Alternativas de trabalho percebidas
Tempo no cargo		Comprometimento c/o sindicato	Intenção de procurar Alternativa
Tempo na organização	Relações Grupo/Líder	Envolvimento com o trabalho	Comparecimento
Percepção de competência	Independência das tarefas	Satisfação com o trabalho	Intenção de continuar na organização
Habilidades	Comunicação com o líder	Geral	Absenteísmo
Salário	Coesão do grupo	Extrínseca	
Nível do cargo	Estrutura de Liderança	Intrínseca	
Valore ético trabalho	Consideração do Líder	Supervisão	
Papel na empresa	Liderança participativa	Colegas	
Ambiguidade	Características Organizacionais	Promoção	
Conflito	Tamanho	Pagamento	
“Overhead”	Centralização	Trabalho em si	

Fonte: Mathieu; Zajac (1990).

Em síntese, os estudos de Mathieu e Zajac (1990) sugerem que os maiores níveis de comprometimento tendem a estar associados com os seguintes antecedentes: mulheres, pessoas casadas, maiores medidas de idade, tempo na organização, nível ocupacional e remuneração, menores medidas de escolaridade, características de trabalho inovador e não rotineiro, estilo participativo da gerência e liderança com habilidade de comunicação.

Costa (2005) não encontrou diferenças significativas com relação ao sexo como antecedente do comprometimento instrumental e afetivo; já Fink (1992) e Tamayo (2001) encontraram maiores índices de comprometimento em mulheres, indo ao encontro do sugerido por Mathieu e Zajac (1990). Quanto ao estado civil, os casados e viúvos apresentaram maiores medidas de comprometimento afetivo e instrumental do que os solteiros. As pesquisas também sugeriram que quanto maior a idade, maiores as médias de comprometimento afetivo e instrumental. No que diz respeito à escolaridade, trabalhadores como o primário completo são mais comprometidos afetivamente do que os trabalhadores com segundo grau completo; já com relação ao comprometimento instrumental, quanto menor o nível de escolaridade maior o nível de comprometimento. No que tange ao tempo de serviço, a indicação nas pesquisas é a de que quanto maior o tempo de serviços, maior o nível de comprometimento instrumental e afetivo (FINK, 1992; TAMAYO et al., 2001; COSTA, 2005). Costa (2005) investigou o tipo de contrato de trabalho como possível antecedente do comprometimento organizacional. Nesta investigação não foram encontradas diferenças estatísticas significantes entre trabalhadores temporários e permanentes.

Allen e Meyer (1996) apontam que as experiências individuais de socialização culturais ocorridas no convívio familiar e social anteriores à entrada na organização são antecedentes que reforçam o comprometimento normativo no indivíduo. Isso se dá, por exemplo, quando os pais, amigos e familiares enfatizam a importância de ser fiel à organização, de permanecer por um longo período na empresa e de ser grato pela oportunidade do emprego. Os indivíduos com alto comprometimento normativo tendem a apresentar maior satisfação no trabalho, menor intenção de sair da empresa e um maior comprometimento afetivo.

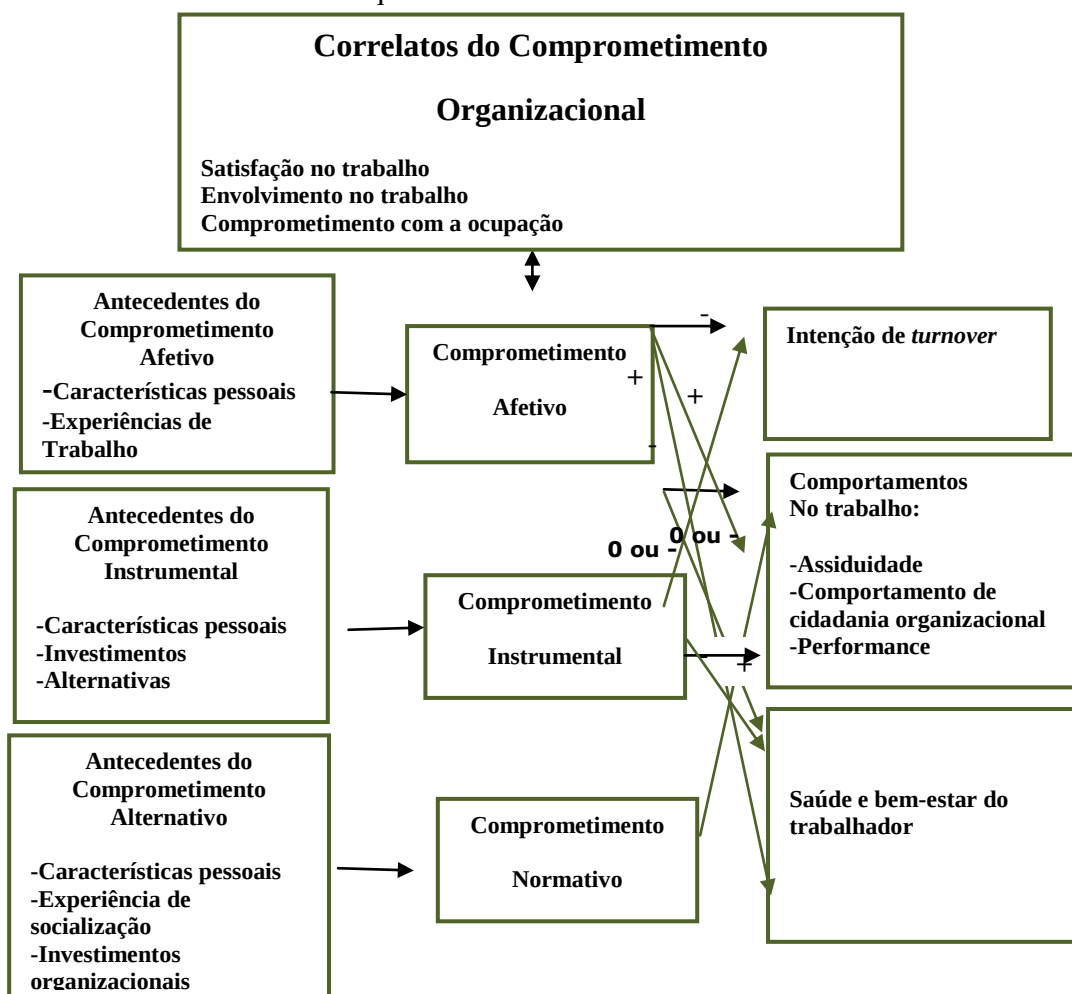
Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnysky (2002), baseados nos três componentes propostos por Allen e Meyer (1991), realizaram uma meta-análise a partir da revisão e análise de 99 artigos publicados, 22 dissertações e 34 textos não publicados, totalizando 155 amostras independentes. Nesta meta-análise, os pesquisadores identificaram os antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento afetivo, normativo e instrumental. Os antecedentes levantados por Meyer et al. (2002) estão em quatro grupos de

variáveis: demográficas, diferenças individuais, experiências de trabalho e alternativas/investimentos. Sendo que as correlações relativas às variáveis demográficas são geralmente baixas, e que a idade apresenta forte relação com o comprometimento instrumental. O comprometimento normativo apresentou correlações positivas com percepção de suporte organizacional. As alternativas/investimentos são mais fortemente relacionadas com o comprometimento instrumental.

Com relação às variáveis consequentes, Meyer et al., (2002) identificaram: rotatividade, intenção de saída, absenteísmo, desempenho no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional como resultados importantes para a organização, e stress e conflito no trabalho/família foram citadas como variáveis consequentes relevantes para o indivíduo. Ainda nesta meta-análise, os três componentes do comprometimento apresentaram correlações negativas com a rotatividade e com a intenção de sair da organização. Com relação ao absenteísmo, a pesquisa revelou uma relação negativa com o comprometimento afetivo; já com os comprometimentos instrumental e calculativo, as correlações ficaram próximas de zero.

No que diz respeito ao desempenho no trabalho, foram detectadas: correlação positiva alta com o comprometimento afetivo, moderada com o normativo e negativa com o instrumental. Com relação a comportamentos de cidadania organizacional, os resultados demonstram altas correlações positivas com o comprometimento afetivo e normativo, e correlações próximas de zero com o comprometimento instrumental. A figura 2 reúne alguns dos antecedentes, consequentes e correlatos do comprometimento, considerando o modelo *tripartite* proposto Allen e Meyer (1991).

Figura 2 – Modelo teórico de comprometimento com descrição de antecedentes, consequentes e correlatos



Fonte: Meyer et al. (2002, p. 22).

Siqueira e Gomide Júnior (2004) ressaltam a necessidade de se reconhecer que os três vínculos são produtos de processos psicológicos distintos, sendo que os comprometidos afetivamente são os que apresentam menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de sair da empresa. Por outro lado, quando os indivíduos apresentam baixo comprometimento afetivo eles tendem a apresentar atrasos, fraco desempenho e esforço aplicado reduzido.

Níveis elevados de comprometimento organizacional estão associados com consequências positivas para trabalhadores e organização, mas assim como o baixo nível de comprometimento traz prejuízos para a organização, o alto nível de comprometimento também não é de todo positivo. Mathieu e Zajac (1990) afirmam que a literatura tem ignorado os altos níveis de comprometimento organizacional. Segundo os autores, o compromisso elevado do indivíduo com a organização também pode trazer malefícios como: alta tensão, estagnação da carreira, tensões familiares e diminuição do autodesenvolvimento. Essa

perspectiva ressalta a noção de que o "mais não é necessariamente melhor".

Na presente pesquisa, dentro de uma perspectiva multidimensional do comprometimento, serão investigados os vínculos frente ao foco de trabalho e a organização em duas bases, afetiva e instrumental, e sua relação com possíveis antecedentes, entre profissionais autônomos e efetivos que trabalham em salões de beleza de médio porte na cidade de Florianópolis.

2.1.5 Estudos similares

Dentro da área do comportamento organizacional a literatura apresenta colaborações acerca do comprometimento organizacional entre trabalhadores com diferentes tipos de contrato de trabalho. Estas investigações se justificam pelo crescimento de diferentes formas de contrato de trabalho entre as organizações e seus colaboradores nas últimas décadas. Identifica-se que independente do tipo de trabalho (terceirizado, estagiário, temporário, autônomo ou efetivo) é desejável a presença do comprometimento organizacional (COHEN, 2003).

Alguns estudiosos da área (MEYER et.al., 1998; COHEN, 2003; BASTOS 2000; COSTA, 2005) afirmam que o comprometimento organizacional recebe influência direta com relação ao tipo de contrato de trabalho estabelecido entre o trabalhador e o empregador, por isso esses autores recomendam a discussão sobre o comprometimento organizacional em diferentes contratos de trabalho.

O quadro a seguir apresenta algumas pesquisas que investigaram o comprometimento organizacional em diferentes tipos de contratos de trabalho.

Quadro 5 – Estudos similares

Autor (s)	Objetivo Geral	Principais Resultados
Costa (2005)	Caracterizar como se estruturam os vínculos de comprometimento com o trabalho e a organização e a sua relação com a natureza dos contratos de trabalho entre trabalhadores de organizações agrícolas.	Os trabalhadores temporários que trabalhavam pela primeira vez na empresa, de maneira geral, eram menos comprometidos com a organização. Os trabalhadores temporários apresentaram um grau de comprometimento instrumental mais elevado do que os trabalhadores permanentes.
Soldi (2006)	Comparar o grau de comprometimento organizacional	Os efetivos apresentam graus mais elevados de

	entre empregados terceirizados e efetivos que trabalham numa mesma organização.	comprometimento afetivo, enquanto na média, os terceirizados apresentam graus mais elevados de comprometimento instrumental e normativo.
Leite (2004)	Identificar a intensidade, natureza predominante do comprometimento organizacional dos servidores técnicos administrativos do quadro permanente e temporário com a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.	Os resultados sugerem que os servidores do quadro temporário possuem um grau de comprometimento maior que aqueles do quadro permanente, na maioria das associações feitas com as demais variáveis.
Mendes e Zatti (2007)	Avaliar o grau de comprometimento de enfermeiras com diferentes vínculos empregatícios em relação à organização hospitalar.	Os resultados revelam que em relação ao comprometimento com a organização, as enfermeiras estatutárias apresentam graus discretamente mais elevados. Na base afetiva, os dois grupos não apresentaram diferenças, já na base instrumental as enfermeiras contratadas apresentam graus mais elevados, enquanto que na base normativa as enfermeiras estatutárias mostraram se mais comprometidas.
Bastos e Rowe (2010)	Analisar o comprometimento com a carreira e com a produção acadêmica entre docente do ensino superior, comparando o contexto público e privado.	Verificaram que os docentes das instituições privadas apresentam maior comprometimento instrumental do que os docentes de instituições públicas. Os docentes públicos se dedicam mais à pesquisa do que os docentes das instituições privadas.

Fonte: Revisão de literatura (2012).

Observando os resultados das pesquisas citadas acima, é possível perceber que não há um consenso em relação ao tipo de contrato de trabalho que mais contribui na elevação do comprometimento organizacional.

No contexto internacional, Thompson et al. (1992) aplicaram questionários com ex-alunos de uma grande universidade americana a fim de investigar o grau de comprometimento dos que trabalham em organizações e daqueles que são autônomos. O estudo utilizou o questionário de comprometimento organizacional (Mowday, Steers & Porter, 1979) e a escala *Likert* de 7 pontos. Observou-se na pesquisa que autônomos

apresentaram níveis mais elevados de comprometimento organizacional que os efetivos. Tal fato é atribuído pelos autores pelo fato de autônomos serem emocionalmente, psicologicamente e financeiramente mais dependentes do seu trabalho.

Em 2000, Manheim e Papo publicaram um artigo sobre a diferença entre o comprometimento de terapeutas ocupacionais profissionais e não profissionalizados. Foram selecionadas organizações do setor público e privado para a pesquisa e também trabalhadores autônomos. Com aplicação do questionário de Mowday, Steers e Porter (1982) e a utilização da escala *Likert* de 7 pontos para preenchimento do estudo, observou que os trabalhadores não profissionalizados se mostraram mais comprometidos com a organização. Os autores atribuíram tal fato às expectativas dos que são profissionalizados quanto às oportunidades e possibilidades de trabalho em outras empresas.

Felfe et al. (2008) publicaram um estudo investigativo sobre a influência da forma empregatícia no comprometimento de trabalhadores alemães com a organização. A pesquisa selecionou profissionais efetivos que atuam em um hospital, em uma indústria e na administração pública. Quanto aos trabalhadores autônomos, recorreu-se a diferentes setores de serviços, como educação, consultoria e comércio. Aplicou-se questionários baseados no conceito multidimensional de Meyer e Allen (1997) e com a escala *Likert* de 5 pontos. Os resultados apontaram um grau superior de comprometimento por parte dos autônomos. Os autores afirmam que isso pode ser explicado pela própria experiência autônoma, que leva a uma congruência entre necessidades pessoais e condições de trabalho. Sendo assim, estes profissionais acabam apresentando uma maior necessidade de autorrealização e consequente comprometimento superior à organização.

Para compreender o contexto no qual o comprometimento organizacional está sendo investigado, a próxima seção apresentará o cenário no qual estão inserido os salões de beleza no Brasil.

2.2 O MERCADO DA BELEZA

A indústria da beleza ocupa um lugar cada vez mais importante na vida de homens e mulheres preocupados com a estética. Tal indústria está em franco desenvolvimento, uma vez que pintar os cabelos, estar com as unhas feitas e buscar uma aparência mais jovem é o desejo de parte da população (VEIGA, 2006). O cuidado com a estética não se trata de um modismo, mas sim de uma prática ancestral. No Brasil, um dos

primeiros registros da beleza data de 1500, em uma carta enviada para o rei de Portugal. Nela, Pero Vaz de Caminha registra sua percepção dos indígenas, escrevendo: “[...]Uma tintura, a qual, na verdade era tão bem feita e tão redonda, e sua vergonha, que ela não tinha, tão graciosa, que a muitas mulheres de nossa terra, vendo-lhes tais feições, faria vergonha, por não terem a sua como ela[...]” (PERO VAZ DE CAMINHA, 1500 apud BARROS, 2000). Sabe-se que o corpo é utilizado como uma entidade comunicativa, e a cultura ocidental escolheu algumas partes, como os cabelos, as mãos e o rosto por serem mais visíveis como os principais veículos de comunicação (GOMES, 2003; VEIGA, 2006).

A preocupação com a beleza vem de longa data. Nos dias atuais as pessoas, além de se preocuparem, sentem-se responsáveis pelo cuidado estético. O “ser bonito”, tornou-se um dever moral, um objetivo possível de ser alcançado por qualquer pessoa, independente de qualquer característica pessoal ou social (NOVAES; VILHENA, 2003). Segundo Botta (1999), a beleza é ditada pela mídia que apresenta um modelo a ser seguido, tal modelo impulsiona o mercado da beleza.

De acordo com os dados fornecidos pela ABIHPEC (Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos, 2011), o Brasil é responsável por 10,1% do mercado mundial e ocupa o terceiro lugar na indústria da beleza, ficando atrás dos Estados Unidos e Japão, que são potências se comparadas com o Brasil. No mercado nacional, as micro e pequenas empresas representam 98,9% do parque industrial brasileiro de higiene pessoal, perfumaria e cosméticos (SEBRAE, 2012).

Segundo a ABIHPEC (Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos), vários fatores contribuem para que o Brasil seja referência no setor da beleza, tendo maior destaque: a participação crescente da mulher brasileira no mercado de trabalho, a utilização de tecnologia de ponta e o consequente aumento da produtividade, o crescente número de lançamento de produtos que visa atender cada vez mais as exigências e necessidades do consumidor, o interesse dos homens por produtos de beleza, além da ampliação da expectativa de vida e a consequente necessidade de parecer jovem.

Entre janeiro e julho de 2011, foram abertas em São Paulo 2.445 empresas de serviços relacionados à beleza, o que corresponde a uma alta de 85% em relação ao número de registros no mesmo período de 2010, onde foram abertas 1.317 empresas, segundo os dados da Junta Comercial da cidade de São Paulo. Segundo os dados da Junta, existem em atividade na cidade 10.123 estabelecimentos ligados à beleza.

Na cidade de Florianópolis, de acordo com relatório emitido em março de 2012 pela prefeitura municipal, o número de salões de beleza, clínicas de estéticas e outros

estabelecimentos ligados à beleza chegou a 2.380. Tais números não incluem os salões de beleza inseridos no mercado informal. O termo informal é utilizado para representar proprietários e trabalhadores que participam da produção em unidades produtiva que estão abertas, desconsiderando regras expressas em lei ou em procedimentos usais no âmbito da organização do trabalho (CACCIAMALLI, 2004). Segundo o SEBRAE, muitos salões de beleza estão inseridos nesse contexto informal, por isso se torna difícil mensurar o tamanho real desse mercado.

No Brasil, entre empregos diretos e indiretos, estima-se que o setor gere mais de 3,6 milhões de postos de trabalho. O número de salões de beleza cresceu 78% em cinco anos, de 309 mil, em 2005, para 550 mil, em 2010, conforme demonstrado no quadro a seguir. Nesses números não constam os salões de beleza que atuam no mercado informal (salões de beleza que não possuem registro em órgãos públicos), isso nos leva a crer que o número de salões de beleza seja significativamente maior do que o valor apontado pela ANABEL.

Quadro 6 – Crescimento do número de salões de beleza no Brasil de 2005 a 2010

MERCADO DA BELEZA NO BRASIL			
	2005	2010	% de crescimento
Número de salões	309.420	550.590	78
Número de trabalhadores	1.237.680	2.202.360	77

Fonte: ANABEL – Associação Nacional do comércio de artigos de higiene pessoal e beleza (2005-2010).

A coordenadora nacional de projetos de serviços do SEBRAE, Karen Sitta, afirma que esse crescimento está associado ao baixo custo de investimento para abrir um salão de beleza e ao rápido retorno que esse negócio proporciona, além da facilidade para entrar no mercado, uma vez que não é exigido nenhum tipo de diploma ou curso.

Apesar da relevância desse setor para a economia brasileira, até o final de 2011 os profissionais da beleza não tinham sua profissão reconhecida. No entanto, no início de 2012 foi sancionada a Lei nº 12.592, dispondo sobre o exercício das atividades profissionais de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, depilador e maquiador. A Lei dispõe também que os profissionais devem obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes e institui o dia Nacional do cabeleireiro, Barbeiro, esteticista, manicure, depilador e maquiador, que será comemorado no dia 18 de janeiro.

O mercado da beleza no Brasil está em expansão e emprega milhares de pessoas, no entanto, no mundo acadêmico pouco tem sido discutido a respeito desse setor. Visando ter

acesso aos artigos produzidos no Brasil e relevantes à esta pesquisa, foi feita uma busca em bases de dados de periódicos científicos amplamente utilizadas no meio acadêmico; o Portal CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

O quadro a seguir apresenta o resultado da busca por artigo de produção brasileira feita através dos termos: “salão de beleza” e “cabeleireiros”.

Quadro 7 – Artigos pesquisados com a palavra-chave: “beleza” e “cabeleireiros”

Autor	Título	Fonte	Área
Jocélio dos Santos Teles	Negro no Espelho Imagens e discursos nos salões de beleza étnicos.	Estudos Afro-asiáticos 2000	Sociologia
Maribel Carvalho Suarez Victor Manoel Cunha de Almeida Leticia Moreira Casotti	Beleza Natural: crescendo na base da pirâmide.	Revista de Administração Contemporânea - RAC. 12.2 (April-June 2008) p555	Marketing
Wagner Peixoto de Paiva Jáder dos Reis Sampaio	Cultura Organizacional no setor de higiene e beleza: Um estudo de Caso	Revista Eletrônica de Administração USP 2003	Cultura Organizacional
Tais Rodrigues Suelen Barbosa	Sentidos da beleza: a estratégia discursiva da marca Dove na campanha "real beleza".	Verso e Reverso 2010	Publicidade
Marcos Angeli Ghisi Edgard Monforte Merlo Marcelo Seido Nagano,	A mensuração da importância de atributos em serviços: uma comparação de escalas.	Anais Encontro Nacional das Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração 2004	Gestão de Serviços

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

Não foi encontrado na literatura brasileira nenhum trabalho investigando o comportamento organizacional em profissionais que trabalham em salões de beleza.

2.3 SALÕES DE BELEZA E SEUS CONTRATOS DE TRABALHO

Na literatura não foi possível encontrar definições ou conceitos a respeito do tipo de contratos de trabalho feito pelos salões de beleza, mas o SEBRAE vem discutindo a respeito desse assunto em feiras e congressos nacionais para proprietários de salões de beleza

e profissionais da área. Segundo o assessor jurídico do SEBRAE Melchor (2012), para funcionar dentro das normas trabalhistas vigentes (CLT) os salões de beleza deveriam contratar com carteira assinada todos os colaboradores que prestam serviços diários, recebem ordens e são assalariados, mas a prática se distância da teoria e na grande maioria dos salões de beleza pode-se encontrar dois tipos de contratos de trabalho, o efetivo (carteira assinada) e o autônomo (contratos de locação ou parceria).

De acordo com o Sindicato dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros do Rio de Janeiro (SINBEL, 2012) geralmente, possuem carteira assinada as pessoas que trabalham desempenhando funções como: recepcionista, telefonista, estoquista, serviços gerais, manobrista, gerentes, supervisores, caixa dentre outras funções administrativas. Já os profissionais autônomos são aqueles que prestam serviços, como: manicures, cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, maquiadores e depiladores. Os profissionais autônomos recebem um percentual sobre sua produção, cada salão de beleza tem seu valor de repasse bem como um modelo de contrato de parceria específico.

Em algumas cidades, como por exemplo, Porto Alegre, Curitiba, São Paulo e Rio de Janeiro, o contrato de parceria é reconhecido pelo sindicato dos salões de beleza, mas na grande maioria das cidades do Brasil, o este é feito entre empresa e profissional, porém sem nenhum respaldo jurídico. Apesar desse tipo de contrato de trabalho não estar contemplado na CLT, muitos tribunais regionais do trabalho aceitam esse tipo de relação no trabalho, por perceberem que é uma regra geral e não específica de alguns salões, mas esse é um ponto de discussão na esfera jurídica (MELCHOR, 2012).

Na sequência, serão detalhados os dois tipos de contratos de trabalho comumente adotados nos salões de beleza: o autônomo e o efetivo.

2.3.1 Contrato de trabalho autônomo

A expansão do trabalho autônomo é um fenômeno recente que pode ser observado nas últimas décadas no mercado de trabalho. A revolução tecnológica e o advento da globalização têm criado novas formas de trabalho que não se limitam ao conceito clássico de emprego. De acordo com Nascimento (2010) o trabalhador autônomo tem ganhado notoriedade na sociedade contemporânea. Atualmente esse tipo de trabalhador não se restringe ao profissional liberal, “autônomo clássico”, como médicos, advogados, arquitetos que exercem atividade econômica por conta própria. Já que, os sistemas de produção de bens, de serviços, de produção de informações criaram novas realidades com reflexos visíveis nas

formas em que os trabalhos são prestados. É o caso do “ fisioterapeuta, que ganha por sessão, os consultores econômicos de aplicações financeiras, o programador de *software*, a consultora de modas, o autor de livros” (NASCIMENTO, 2010, p. 1014). Assim como o caso dos cabeleireiros, manicures, barbeiros etc.

A Doutrina brasileira do Direito do Trabalho define o trabalhador autônomo como:

O trabalhador autônomo, entre todas as figuras próximas à do empregado, é aquela que tem maior generalidade, extensão e importância sócio jurídica no mundo contemporâneo. Ele está regido pelo Código Civil, e não pela CLT. Como trabalho autônomo entende-se aquele que se realiza sem os elementos fático-jurídicos da *subordinação* e, em alguns casos, da *pessoalidade* (DELGADO, p.321,2009).

O elemento subordinação, de acordo com Mannrich (2007, p. 6), “consiste na transferência do poder de direção sobre a atividade prestada ao empregador, em decorrência dos naturais limites da autonomia e em face da obrigação assumida pelo empregado de ficar à disposição”. Tal elemento define a relação de trabalho ou autonomia. Logo, autônomo é aquele que ao submeter-se ao próprio comando, assume o risco de sua atividade. Em determinadas situações é difícil avaliar se o serviço é prestado por empregado ou autônomo. O que segundo Mannrich (2007, p. 2) deve ser avaliado é o contrato de trabalho.

O trabalho autônomo não é visto somente como resultado dos novos cenários de trabalho, mas também como fruto da escolha de muitos profissionais que já foram assalariados. Segundo Kilimnik (2002) essa forma de participação pode ser usada como importante estratégia na carreira profissional, pois possibilita acesso a uma rede relacionamentos de ajuda mútua além de desenvolver um perfil empreendedor ocasionado pelo enfrentamento dos riscos econômicos de ser autônomo.

De acordo com o SEBRAE, o número de empreendedores individuais formalizados já soma 1,5 milhão no país. Desse número de empreendedores os cabeleireiros representam 7,6%, o segundo lugar na lista das principais ocupações, percentual inferior apenas ao de empreendedores ligados ao comércio de vestuário e acessórios (10,5%).

O contrato de trabalho autônomo é denominado contrato de prestação de serviços e é regido pelos artigos 593 a 609 do Código Civil. De acordo com Nascimento (2010, p. 439), o profissional autônomo é beneficiário e segurado obrigatório da previdência social.

Delgado (2009, p. 555) define o contrato de prestação de serviços aquele em que não há direção do trabalho por parte do empregador (subordinação):

Prestação de serviços é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoas compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas para outrem,

sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada.

2.3.2 Contrato empregatício (efetivo)

O vínculo empregatício é definido pelo contrato de emprego que é regido pelas seguintes características:

Contrato bilateral, consensual, oneroso, da classe dos comutativos e de trato sucessivo. Tem por requisitos a pessoalidade, a onerosidade, a continuidade e por vezes, a própria exclusividade. Apresenta, como elementos integrantes, o acordo de vontades (tácito ou expreso); as prestações recíprocas (serviço de um lado e remuneração do outro); não eventualidade na prestação de serviços e sujeição, por parte do empregado, às determinações de uma pessoa física ou jurídica. (RODRIGUES, p. 439, 1997)

O contrato comum de emprego é o de tempo pleno, em que o empregado cumpre jornada de trabalho de oito horas diárias ou 44 semanais, e de duração indeterminada. Uma vez figurado como empregado o sujeito está amparado pelo os seguintes direitos:

a) Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada b) Salário-mínimo fixado em lei c) Folga em feriados civis ou religiosos d) Irredutibilidade salarial e) 13º (décimo terceiro) salário f) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos g) Férias de 30 (trinta) dias h) Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho i) Estabilidade no emprego em razão da gravidez j) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário k) Licença-paternidade de 5 dias corridos l) Auxílio-doença pago pelo INSS m) Aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias n) Aposentadoria o) Integração à Previdência Social p) Vale-Transporte r) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), benefício opcional s) Seguro-Desemprego (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2012)

2.3.3 Contrato de trabalho versus contrato de prestação de services

De acordo com a Doutrina do Trabalho brasileira, o que define se um contrato é de emprego ou de prestação autônoma é a relação de subordinação. A prestação de serviços está relacionada à autonomia, a preservação, pelo trabalhador, da direção sobre o seu trabalho, enquanto a subordinação, ao contrário, transfere ao tomador de serviços à direção sobre a prestação do serviço.

Para Mannrich (2007), não é tão simples identificar se há ou não o elemento de subordinação nas relações de trabalho. Pois raros são os contratos de prestação de serviços em que o tomador não estabeleça um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação efetuada.

Tendo em vista a dificuldade em classificar determinados vínculos de trabalho como autônomos ou subordinados muitos autores brasileiros passaram a usar um critério desenvolvido pela doutrina italiana para definir uma terceira categoria, que seria intermediária às outras duas classificações, a parassubordinação:

Trabalhador parassubordinado é a pessoa natural que presta serviços autônomos e não eventuais, embora de forma coordenada, mediante remuneração e uso de estrutura empresarial do tomador de serviços, de quem depende economicamente, o que justifica tratamento assemelhado a de empregado. (MANNRICH, 2007, p.5)

Dessa forma, o trabalho parassubordinado não figura plenamente como autônomo e nem juridicamente subordinado, pois ele corresponderia a interesses mais amplos do contratante, sendo realizado de forma coordenada, contínua. Trata-se uma classificação em que o trabalhador é visto por um lado como social e economicamente dependente e, do outro, desobrigado das orientações técnicas dos serviços.

Essa definição jurídica que ainda não é utilizada pela legislação brasileira, definiria de forma mais adequada a relação de trabalho de determinados profissionais do país. É o caso dos profissionais que atuam em salões de beleza mediante um contrato de prestação de serviços. A flexibilidade de horários, salários e relativa liberdade para coordenar sua forma de atuação são uma das razões para que esse tipo de profissional seja caracterizado como autônomo. Por outro lado, por fazer parte de um ambiente prestador de serviços esse pode se submeter a orientações técnicas, reuniões e exigências dos gerenciadores do estabelecimento.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Este capítulo apresenta os métodos e procedimentos adotados pelo presente estudo. Segundo Gil (1991), a pesquisa é um procedimento racional e sistemático e tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Já para Minayo (1993), a pesquisa significa uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, essa atividade faz uma combinação particular entre a teoria e os dados.

O método, de acordo com Lakatos e Marconi (2008, p.46), é

[...] o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros –, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

Sendo assim, este capítulo aborda o delineamento metodológico da pesquisa e os procedimentos adotados para a coleta e análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O delineamento metodológico aqui apresentado baseia-se nos seguintes tópicos: filosofia da pesquisa, abordagem do problema, objetivos do trabalho, estratégias da pesquisa, horizonte do tempo, população e amostra e coleta de dados.

3.1.1 Filosofia da pesquisa

A pesquisa em questão utiliza como filosofia a abordagem positivista. O positivismo propõe que a busca da explicação dos fenômenos seja dada através da investigação das relações dos mesmos e a exaltação da observação dos fatos e que, para ligar os fatos, há a necessidade de uma teoria. Não sendo assim, acredita que seja impossível que os fatos sejam percebidos, pois “[...] são reais os conhecimentos que repousam sobre fatos observados, mas para entregar-se à observação nosso espírito precisa de uma teoria” (TRIVIÑOS, 1987, p. 34).

Para os positivistas somente dois tipos de conhecimentos são considerados como legítimos, autênticos: o empírico, representado pelos achados das ciências naturais, e o lógico, constituído pelo lógico e pela matemática. (HERMANN, 2005 apud TRIVIÑOS, 1987, p. 38-39).

O presente estudo conta com a utilização de modelos teóricos de avaliação de comprometimento tais como as escalas de comprometimento afetivo e instrumental de Meyer

e Allen, (1997) e a escala de comprometimento com o trabalho de Fink (1992). Esses instrumentos forneceram informações para analisar as relações existentes entre os fenômenos observados na pesquisa; o comprometimento organizacional de profissionais com diferentes vínculos empregatícios vai ao encontro da proposta da filosofia positivista.

3.1.2 Abordagem do problema

O problema de pesquisa será abordado, em linhas gerais, através do método quantitativo.

Para Godoy (1995), um estudo de cunho quantitativo é conduzido através de um plano estabelecido *a priori*, com hipóteses claramente especificadas e variáveis operacionalmente definidas. Dessa forma, há uma preocupação com a medição objetiva e quantificação dos resultados, afim de que se obtenha o máximo de precisão no trabalho. A presente pesquisa contou com a utilização de ferramentas estatísticas que avaliam a hipótese de haver diferenças entre trabalhadores autônomos e efetivos e, para isso, recorre a métodos quantitativos, uma vez que o questionário aplicado apresenta questões fechadas, na escala *Linkert*.

Para realizar a análise da diferença entre as medias de comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho, entre profissionais autônomos e efetivos, fez-se necessário a formulação das seguintes hipóteses:

- H_0 (hipótese nula) - não há diferença no comprometimento entre autônomos e efetivos.
- H_1 (hipótese alternativa) - há diferença no comprometimento entre autônomos e efetivos.

A pesquisa quantitativa tem, também, de acordo com Richardson (1999), a importância de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências feitas. Percebe-se que na literatura, a maior parte das pesquisas que investigam o comprometimento organizacional, utiliza a abordagem quantitativa (MEDEIROS et al., 2003). Dessa forma, a abordagem quantitativa foi aplicada a este estudo, para proporcionar uma melhor comparação com os achados da literatura.

3.1.3 Objetivos do trabalho

Quanto aos objetivos do trabalho, trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória. O estudo descritivo de acordo com Gil (1999) tem como principal objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno e o estabelecimento entre variáveis, sendo a sua característica mais relevante a padronização da coleta de dados.

Os estudos descritivos, segundo Andrade (2002), também se caracterizam pela observação dos fatos, registros, análises, classificações e interpretações, sem a interferência do pesquisador. De forma que os fenômenos e os estudos do mundo físico e humano são estudados, mas não manejados pelo pesquisador. A pesquisa em questão tem a intenção de descrever as características a respeito do comprometimento organizacional em profissionais com diferentes vínculos de contratos de trabalho e utilizou a aplicação de questionários que resultaram em dados estatísticos, o que justifica a escolha do método descritivo.

O estudo exploratório, de acordo com Gil (2002, p.41), tem como objetivo

[...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses, sendo o seu planejamento bastante flexível, o que pode envolver aplicação de questionários e entrevistas com pessoas envolvidas com o problema pesquisado e análise de exemplo que estimulem a compreensão.

A pesquisa exploratória é também uma opção dos pesquisadores, de acordo com Polit e Hungler (1987), quando eles buscam maior compreensão de um determinado fenômeno de interesse. Tal escolha é relevante para a investigação de novas áreas ou assuntos, em que nenhuma teoria satisfatória pode ser identificada. O comprometimento organizacional tem sido bastante investigado no meio acadêmico, porém é perceptível a necessidade de buscar maior entendimento quando se trata da investigação do comprometimento organizacional em profissionais com diferentes tipos de contratos de trabalho.

3.1.4 Estratégia de pesquisa

A estratégia de pesquisa diz respeito aos procedimentos utilizados na pesquisa, ou seja, à maneira pela qual se conduz o estudo, se obtêm os resultados (RAUPP; BEUREN, 2003).

O presente estudo utiliza a estratégia de pesquisa do tipo *survey*, que caracteriza-se pela obtenção de dados ou informações de determinado grupo de pessoa indicado como

população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, geralmente, um questionário (TANUR apud PINSONNEAULT E KRAEMER, 1993).

Para Fink (1995) esse tipo de estratégia deve ser utilizado quando não se tem o interesse ou não é possível se controlar as variáveis dependentes e independentes. O autor ainda aponta que o interesse da pesquisa deve ser “o que está acontecendo” ou “como e porque isto está acontecendo”.

Como o objetivo do presente estudo é o de analisar o nível de comprometimento organizacional entre trabalhadores com diferentes contratos de trabalho entre uma determinada população-alvo, previamente definida, profissionais de salões de beleza, a estratégia de pesquisa *survey* é a opção mais adequada para o desenvolvimento do trabalho.

3.1.5 Horizonte do tempo

A respeito do horizonte de tempo, uma pesquisa pode ser transversal e longitudinal. Segundo Collis e Hussey (2005) a pesquisa transversal é caracterizada por obter informações sobre as variáveis em diferentes contextos, mas simultaneamente, os dados são coletados apenas uma vez, em um período de tempo curto. Desse modo, o estudo em questão foi transversal, uma vez que foi aplicado em um único e curto período.

3.1.6 População e amostra

Marconi e Lakatos (2006, p. 225) definem população como “o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum” e amostra como “uma proporção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população)” (MARCONI; LAKATOS, 2006, p. 225).

Em um estudo estatístico existem dois tipos de amostra, a probabilística e a não probabilística. A amostra probabilística é baseada em procedimentos estatísticos e a não probabilística são aquelas amostras selecionadas por acessibilidade, por tipicidade e por cotas (Teixeira, 2003).

Este estudo investigou o comprometimento organizacional da população de profissionais que trabalham com diferentes contratos de trabalho em salões de beleza, e para tanto, desta população de profissionais extraiu-se uma amostra não probabilística intencional. E tal amostra é constituída por um grupo específico de empresas, definido por tipicidade, salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis. A nomenclatura de médio porte

adotada na pesquisa é a do SEBRAE, que utiliza o critério por número de empregados, sejam eles autônomos ou efetivos, conforme mostra o quadro a seguir.

Quadro 8 – Critérios SEBRAE para a classificação do porte das empresas

Porte	Indústria	Comércio e serviços
Micro	01 a 19 empregados	01 a 09 empregados
Pequena	20 a 99 empregados	10 a 49 empregados
Média	100 a 499 empregados	50 a 100 empregados
Grande	Acima de 500 empregados	Acima de 100 empregados

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

O critério do SEBRAE é utilizado para fins bancários, ações de tecnologia, exportação, entre outros, porém não vale para fins legais, pois para tais fins vale o previsto na legislação do Simples (Lei nº 123, de 15 de setembro de 2006).

Dentro do critério do SEBRAE, a cidade de Florianópolis conta com seis salões de beleza de médio porte, ou seja, que empregam de 50 a 100 profissionais. A amostra do presente trabalho contou com a participação dos profissionais de cinco dos seis salões de beleza de médio porte, sendo que apenas um salão da amostra se recusou a participar da pesquisa. O quadro a seguir apresenta informações a respeito da amostra integrante a pesquisa.

Quadro 9 – Perfil das empresas da amostra

Salão A			
Nº de Profissionais	Nº de Questionários respondidos	Nº de Lojas	Tempo de Mercado
70	56	1	6
Salão B			
Nº de Profissionais	Nº de Questionários respondidos	Nº de Lojas	Tempo de Mercado
75	62	3	15
Salão C			
Nº de Profissionais	Nº de Questionários respondidos	Nº de Lojas	Tempo de Mercado
53	33	2	30
Salão D			

Nº de Profissionais	Nº de Questionários respondidos	Nº de Lojas	Tempo de Mercado
69	39	1	7
Salão E			
Nº de Profissionais	Nº de Questionários respondidos	Nº de Lojas	Tempo de Mercado
60	26	2	12

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

A primeira abordagem às empresas foi feita de forma presencial, sendo que o objetivo da pesquisa foi esclarecido aos gerentes das lojas que autorizaram a aplicação de questionários mediante a assinatura do termo de consentimento esclarecido (Apêndice B). Optou-se, então, por não divulgar os nomes das empresas na pesquisa, com o intuito de facilitar a permissão à coleta de informações nelas. A confidencialidade dos nomes das empresas e informações está prevista no terceiro parágrafo do termo de consentimento esclarecido (Apêndice B).

Uma vez acordada a pesquisa, neste primeiro contato agendou-se a aplicação do questionário. Os salões A e B autorizaram 3 visitas, já os salões C, D e E permitiram apenas uma visita à loja, dificultando, dessa forma, a possibilidade de alcançar um número maior de profissionais participantes, visto que todos os dias um grupo de profissionais está de folga ou indisponível para responder devido à agenda de trabalho. As visitas nas cinco empresas foram realizadas entre 21 de agosto de 2012 e 05 de setembro do mesmo ano. As cinco empresas contavam em média com 65,4 profissionais e apresentaram no mínimo 06 anos de mercado. As visitas aos salões permitiram a observação de espaços físicos semelhantes e do mesmo público-alvo.

O Salão A está localizado em uma loja de 729 m² em um grande shopping de Florianópolis. Contava com 70 profissionais no dia da realização da pesquisa, sendo que destes 56 estavam presentes e responderam aos questionários, o que significa um retorno de 80% de participação na pesquisa. Há 06 anos no mercado de Florianópolis, o salão é integrante da maior rede de salões de beleza e estética dentro de *shopping centers* da América Latina, sendo que tal rede está há 29 anos no mercado.

O Salão B conta com três lojas na cidade, cujas metragens são 50 m², 120m² e 200 m². A empresa está há 15 anos no mercado de Florianópolis. No período de realização da pesquisa contava com 75 profissionais, sendo que desses, responderam aos questionários 62,

resultando em uma taxa de retorno de 82,6% de participação. A empresa também possui uma unidade na cidade de Joinville, que não foi contabilizada na amostra.

O Salão C atua no mercado de Florianópolis há mais de 30 anos, com duas lojas de 200 m² e 120 m², a maior se localiza em um *shopping center*. A empresa contava com 53 profissionais no período da pesquisa, sendo que responderam aos questionários 33, totalizando 62,2% de retorno.

O Salão D conta uma loja de 240 m² localizada em um grande shopping de Florianópolis. Há sete anos no mercado, a empresa contava com 69 profissionais no período da pesquisa, desses, participaram 39, o que contabiliza, 56,5% de retorno de participação à pesquisa. A empresa faz parte de uma grande rede de salões de beleza do país, que está no mercado há mais de 24 anos e que conta com 42 salões distribuídos pelo território nacional.

O Salão E está presente no mercado de Florianópolis há 12 anos. A empresa conta com duas lojas e 60 profissionais, porém permitiu a coleta de informações e aplicação dos questionários em apenas uma unidade. Dessa forma, 24 profissionais responderam aos questionários, ou seja, 40% do total de profissionais dessa empresa. A unidade participante da pesquisa está localizada no centro da cidade em uma loja de 300 m², inaugurada há um ano.

Contabilizando o número de trabalhadores das cinco empresas (327) obteve-se um retorno de 66%. Foram entrevistados 216 profissionais, sendo que dessas respostas, 24 foram eliminadas, pois possuíam *missing values* (valores faltantes), o que representa 88,88% de respostas válidas na amostra selecionada. O quadro 10 apresenta a amostra dos 192 trabalhadores que participaram da pesquisa divididos por vínculos empregatícios e associados a variáveis.

Quadro 10 – Característica da amostra por contrato de trabalho

Variáveis	Total (n = 192)		Trabalhadores Efetivos (n = 57)		Trabalhadores Autônomos (n = 135)	
	n	%	n	%	n	%
Sexo (%)						
Feminino	159	82,81	50	87,72	109	80,74
Masculino	33	17,19	7	12,28	26	19,26
Estado Civil (%)						
Solteiro (a)	99	51,56	36	63,16	63	46,67
Casado (a) e/ou união estável	93	48,44	21	36,84	72	53,33
Filhos (%)						
Nenhum	15	7,81	5	8,77	10	7,41
01 filho	98	51,04	31	54,39	67	49,63

02 filhos	52	27,09	17	29,82	35	25,92
03 ou mais filhos	27	14,06	4	7,02	23	17,04
Idade (%)						
16 a 21 anos	16	8,33	6	10,53	10	7,41
21 a 30 anos	99	51,56	31	54,39	68	50,37
31 a 40 anos	60	31,25	15	26,31	45	33,33
41 anos ou mais	17	8,86	5	8,77	12	8,89
Escolaridade (%)						
Nenhuma	0	0	0	0	0	0,00
1º grau incompleto	11	5,73	5	8,77	6	4,44
1º grau completo	5	2,60	0	0	5	3,70
2º grau incompleto	18	9,38	2	3,51	16	11,8
2º grau completo	89	46,35	28	49,12	61	45,19
3º grau incompleto	38	19,79	13	22,81	25	18,52
3º grau completo	31	16,15	9	15,79	22	16,30
Função (%)						
Cabeleireiro (a)	46	23,96	1	1,75	45	33,33
Auxiliar de cabeleireiro	19	9,90	2	3,51	17	12,60
Manicure	42	21,87	0	0	42	31,11
Podóloga	4	2,08	0	0	4	2,96
Esteticista	5	2,60	0	0	5	3,70
Maquiador (a)	15	7,81	4	7,02	11	8,15
Fisioterapeuta	2	1,04	0	0	2	1,48
Depiladora	8	4,17	1	1,75	7	5,19
Recepcionista	24	12,50	23	40,36	1	0,74
Telefonista	2	1,04	2	3,51	0	0,00
Funções Administrativas	10	5,21	10	17,54	0	0,00
Auxiliar de Limpeza	5	2,60	5	8,77	0	0,00
Outra função (garçom, manobrista, estoquista)	10	5,22	9	15,79	1	0,74
Tempo de serviço						
Menos de 03 meses	33	17,19	13	22,80	20	14,81
06 meses a 01 ano	50	26,04	15	26,32	35	25,93
Entre 01 e 03 anos	49	25,52	15	26,32	34	25,19
03 a 06 anos	43	22,40	11	19,30	32	23,70
Mais de 6 anos	17	8,85	3	5,26	14	10,37
Remuneração (por mês):						
Até R\$1.000,00	51	26,56	23	40,35	28	20,74
De R\$1.001,00 a R\$2.000,00	73	38,02	22	38,60	51	37,78
De R\$2.001,00 a R\$3.000,00	33	17,19	7	12,28	26	19,26
De R\$3.001,00 a R\$4.000,00	20	10,42	2	3,51	18	13,33
Acima de R\$4.000,00	15	7,81	3	5,26	12	8,89

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

Dentre a amostra selecionada, 70,31% são trabalhadores autônomos e 29,69% são efetivos. Observa-se forte predomínio do sexo feminino na composição dos participantes da pesquisa, tanto entre os trabalhadores efetivos (87,72%), quanto entre os autônomos (80,74%). Entre os efetivos há predomínio (63,16%) de trabalhadores solteiros. Nos

trabalhadores autônomos, o estado civil está distribuído entre solteiros (46,67%) e casados e/ou com união estável (53,33%). Nos dois grupos (efetivos e autônomos), a resposta predominante foi um filho, com maior proporção (54,39%) nos trabalhadores efetivos e para trabalhadores autônomos (49,63%). Já a quantidade de trabalhadores com 03 ou mais filhos mostra uma diferença significativa entre efetivos (7,02%) e trabalhadores autônomos (17,04%).

Quanto à idade dos trabalhadores, nos dois grupos há predomínio da faixa etária de 21 a 30 anos (efetivos 54,39% e autônomos 50,37%), seguida da faixa etária de 31 a 40 anos (efetivos 26,31% e autônomos 33,33%). A proporção de faixa etária entre 16 e 21 anos é maior no grupo de trabalhadores efetivos. Com relação à escolaridade, predomina nos dois grupos trabalhadores com 2º grau completo, quantidade em maior proporção nos trabalhadores efetivos (49,12%). Já os trabalhadores que possuem 3º grau completo, a concentração é igualmente distribuída entre os autônomos (16,30%) e efetivos (15,79%).

Na amostra nota-se também uma grande disparidade entre os grupos efetivos e autônomos, pois entre os trabalhadores autônomos há maior proporção nas funções de cabeleireiro(a) (33,33%) e manicure (31,11%), que somados representam mais de 60% dos colaboradores autônomos em atividade nos salões de beleza. Porém, para o grupo de colaboradores efetivos estas mesmas ocupações juntas representam menos de 2% dos trabalhadores efetivos. O mesmo ocorre de modo inverso para as ocupações de recepcionista e funções administrativas, onde entre os efetivos estas ocupações representam mais de 50% dos colaboradores com carteira assinada, porém as mesmas não representam 1% dos trabalhadores autônomos, ficando assim evidente que a proporção de trabalhadores efetivos está concentrada nas ocupações de recepcionista e funções administrativas, e a de trabalhadores autônomos nas ocupações de cabeleireiro e manicure. As funções de manicure, podóloga, esteticista e fisioterapeuta, não foram encontradas no grupo de trabalhadores efetivos, já o grupo de trabalhadores autônomos não contava com profissionais como telefonistas, funções administrativas, auxiliar de limpeza etc. O tempo de serviço em toda a amostra está bem distribuído entre três das cinco faixas temporais consideradas: 06 meses a 01 ano, (26,04%); entre 01 e 03 anos, (25,52%); entre 03 e 06 anos (22,40%), algo que ocorre também quando ao se considerar cada grupo de trabalhadores. A faixa de remuneração mais baixa ocorre com maior proporção nos trabalhadores efetivos (40,35%), já a faixa de remuneração mais alta ocorre com maior proporção no grupo dos trabalhadores autônomos (8,89%). Cerca de 80% dos colaboradores efetivos recebem entre um salário mínimo de R\$ 2000,00. Já os

colaboradores autônomos estão distribuídos pelas faixas salariais propostas, com uma maior concentração (37,78%), na faixa de R\$1.001,00 a R\$2.000,00 mensais.

3.1.7 Coleta de dados

Nesta pesquisa, a coleta de dados foi realizada através de dados primários. Segundo Richardson (1999), os dados primários de uma pesquisa são aqueles obtidos diretamente em campo.

Dessa forma, os dados foram coletados a partir da aplicação de questionários com profissionais autônomos e efetivos que trabalham nos salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis. Oliveira (2002, p. 71) define o questionário como “uma série ordenada de perguntas relacionadas a um tema central, que são respondidas sem a presença do entrevistador”.

As variáveis utilizadas para investigar o comprometimento organizacional em profissionais autônomos e efetivos foram levantadas a partir do referencial teórico e serão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 11 – Definição de variáveis

Variáveis	Definição Conceitual
Comprometimento organizacional	“Um estado psicológico que liga o indivíduo à organização”. (Allen e Meyer, 1991, p.4).
Comprometimento com o trabalho	“O comprometimento com o trabalho é representado pelo grau de identificação do trabalhador com as atividades que realiza no trabalho.” (FINK, 1992, p.6).
Grau de comprometimento	Indicador numérico de 1 a 7 do comprometimento organizacional, obtido através da aplicação do questionário.
Comprometimento afetivo	"Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem (...)” (ALLEN; MEYER, 1991, p.3)
Comprometimento instrumental	“Profissionais com elevado grau do comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles precisam.” (ALLEN; MEYER, 1991, p. 3).
Trabalhador efetivo	Trabalhador cujo vínculo empregatício é definido pelo contrato de emprego com as seguintes características: “ <i>acordo de vontades (tácito ou expreso); as prestações recíprocas (serviço de um lado e remuneração do outro); não eventualidade na prestação de serviços e sujeição, por parte do empregado, às determinações de uma pessoa física ou jurídica</i> ” (RODRIGUES, p. 439, 1997)
Trabalhador autônomo	“Como trabalho autônomo entende-se aquele que se realiza sem os elementos fático-jurídicos da <i>subordinação</i> e, em alguns casos, da <i>pessoalidade</i> .” (DELGADO, 2009, p. 321)

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

O questionário aplicado nessa pesquisa é uma adaptação do utilizado por Costa (2005) para caracterizar como se estruturam os vínculos de comprometimento com o trabalho e a organização, e a sua relação com a natureza dos contratos de trabalho entre trabalhadores de organizações agrícolas.

O questionário é composto por 30 itens, predominantemente fechados (Apêndice A). Esses itens estão divididos em dois blocos, conforme demonstrado no quadro seguir.

Quadro 12 – Estrutura do questionário

Bloco 01	Bloco 02
Comprometimento com foco no trabalho: Instrumento de pesquisa desenvolvido por Fink (1992) Comprometimento com o foco na organização: Enfoques afetivo e instrumental: Instrumento de pesquisa com base no questionário desenvolvido por Meyer e Allen (1997)	Características pessoais - Sexo - Estado civil - Quantidade de filhos - Escolaridade - Tempo de serviço na organização atual - Tipo de contrato de trabalho - Remuneração - Função

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

O primeiro bloco investigou o comprometimento frente ao foco “organização e trabalho”, com a orientação da escala *Likert*, em que o participante da pesquisa aponta sua concordância com as proposições ao discriminar a nota de 01 (discordo muito) a 07 (concordo muito). Para medir o comprometimento afetivo e instrumental frente ao foco organização, foi utilizada a escala de 06 itens para cada base, propostas por Meyer e Allen (1997). As bases foram validadas no contexto nacional por Medeiros e Enders (1997b), que encontraram os valores de alfa de *Cronbach* para o fator afetivo $\alpha = 0,68$ e para o instrumental de $\alpha = 0,61$. A presente pesquisa obteve um alfa de 0,77 para o fator afetivo e de $\alpha = 0,68$ para o instrumental.

A variável Comprometimento com o trabalho foi mensurada a partir da escala de dez itens propostas por Fink (1992). Essas medidas foram utilizadas por Bastos (1998), que obteve um elevado indicador de confiabilidade ($\alpha = 0,84$). No presente estudo, utilizando-se as 10 questões, obteve-se um $\alpha = 0,33$, o que está em desacordo com o que propõe Cronbach (1951), que indica o valor $\alpha \geq 0,55$ para que as respostas sejam consideradas consistentes. Para tal efeito, foram retiradas as questões 17 e a 18. Dessa maneira, o alfa de *Cronbach*

obtido foi igual a 0,63. Suspeita-se que essas questões se correlacionam negativamente ao comprometimento com o trabalho por serem as únicas sentenças negativas em relação à motivação.

O quadro a seguir apresenta as escalas utilizadas para investigar o comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho na presente pesquisa.

Quadro 13 – Itens das escalas de comprometimento utilizadas

Comprometimento Afetivo (Meyer e Allen, 1997)
1. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha vida trabalhando nesse salão de beleza.
2. Eu realmente sinto como se os problemas do salão fossem meus.
3. Eu me sinto parte deste salão.
4. Eu me sinto emocionalmente ligado a este salão.
5. Eu me sinto como uma pessoa da casa neste salão.
6. Esse salão tem um grande significado pessoal para mim.
Comprometimento Instrumental (Meyer e Allen, 1997)
7. Eu estou nesse salão mais porque preciso do que porque quero.
8. Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar esse salão agora.
9. Se eu deixasse essa empresa agora, minha vida ficaria bastante complicada.
10. Eu acho que teria poucas opções de emprego, se deixasse esse salão agora.
11. Eu poderia ir trabalhar em outro lugar se não tivesse me dedicado tanto a esse salão.
12. A coisa ruim de deixar esse salão é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.
Comprometimento com o Trabalho (Fink, 1992)
13. Eu gosto tanto do meu trabalho que seria capaz de deixar todo o resto de lado.
14. Eu estou sempre me esforçando para melhorar a forma de fazer o meu trabalho.
15. Eu sinto um grande prazer ao realizar meu trabalho.
16. Eu me orgulho da qualidade do meu trabalho.

17. Eu fico olhando o relógio com vontade que o meu trabalho termine logo.
18. Eu sinto o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.
19. Eu sou capaz de concentrar no meu trabalho, me desligando de outras coisas.
20. Eu penso no meu trabalho até mesmo quando estou fora do local de trabalho.
21. O trabalho que eu realizo é uma das fontes principais de satisfação pessoal.
22. Sentir que faço bem meu trabalho é uma das maiores recompensas que tenho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2012).

O segundo bloco investigou informações pessoais, como sexo, número de filhos, idade, escolaridade e dados relativos ao trabalho, como tempo de serviço no atual local de trabalho, tipo de contrato de trabalho (autônomo ou efetivo), função ocupada e remuneração.

A investigação do comprometimento com o trabalho e com a organização foi tomada como parte central dessa pesquisa. A compreensão desses dois focos de vínculos se faz importante para compreender o comprometimento dos profissionais da beleza de maneira mais ampla.

3.2 ANÁLISE DE DADOS

Teixeira (2003) define a análise de dados como o processo de formação de sentido além dos dados. Gil (1999, p. 168), por sua vez, afirma que “a análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para a investigação”. Bardin (1977) conceitua a análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1977, p. 42).

Para Marconi e Lakatos (2006), a análise de dados é antecedida por uma etapa da pesquisa, que é a elaboração dos dados, e essa se subdivide em i) seleção, ii) codificação e iii) tabulação. O presente estudo seguirá tal técnica de pesquisa.

A seleção é o exame minucioso do material coletado pelo pesquisador, que deve de forma crítica detectar falhas ou erros nos dados que podem prejudicar o resultado da pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2006, p. 33). Os dados primários provenientes dos questionários passaram pelo processo de seleção, pois uma vez preenchidos de forma autônoma pelos participantes (sem auxílio de um entrevistador) sofreram distorções como rasuras, falsas compreensões da forma do preenchimento, abstenção de itens e preenchimento aleatório incompatível.

A codificação é “a técnica operacional utilizada para categorizar os dados que se relacionam” (MARCONI E LAKATOS, 2006, p.34). Mediante a codificação, os dados são transformados em símbolos, podendo ser tabelados e contados. Codificar é sinônimo de transformar o que é qualitativo em quantitativo, para facilitar a tabulação dos dados e também sua comunicação (MARCONI; LAKATOS, 2006). O processo de codificação das respostas do questionário aplicado está presente na estrutura dos itens, uma vez que no primeiro bloco a resposta dada ao item que é uma informação qualitativa é uma nota de concordância que varia de 1 a 7 da escala *Likert*, o que torna o dado quantitativo. As respostas do segundo bloco, de características pessoais, apresentam opções numéricas que já estão codificadas para facilitação do processo.

A tabulação dos dados é parte da análise estatística, que permite sintetizar os dados e representá-los graficamente. (LAKATOS; MARCONI, 2008).

O processo de tabulação dos dados foi realizado com a digitação das respostas em planilhas do Microsoft Excel. Na sequência a análise dos dados foi realizada por meio do *software IBM SPSS Statistics* (versão 2.0).

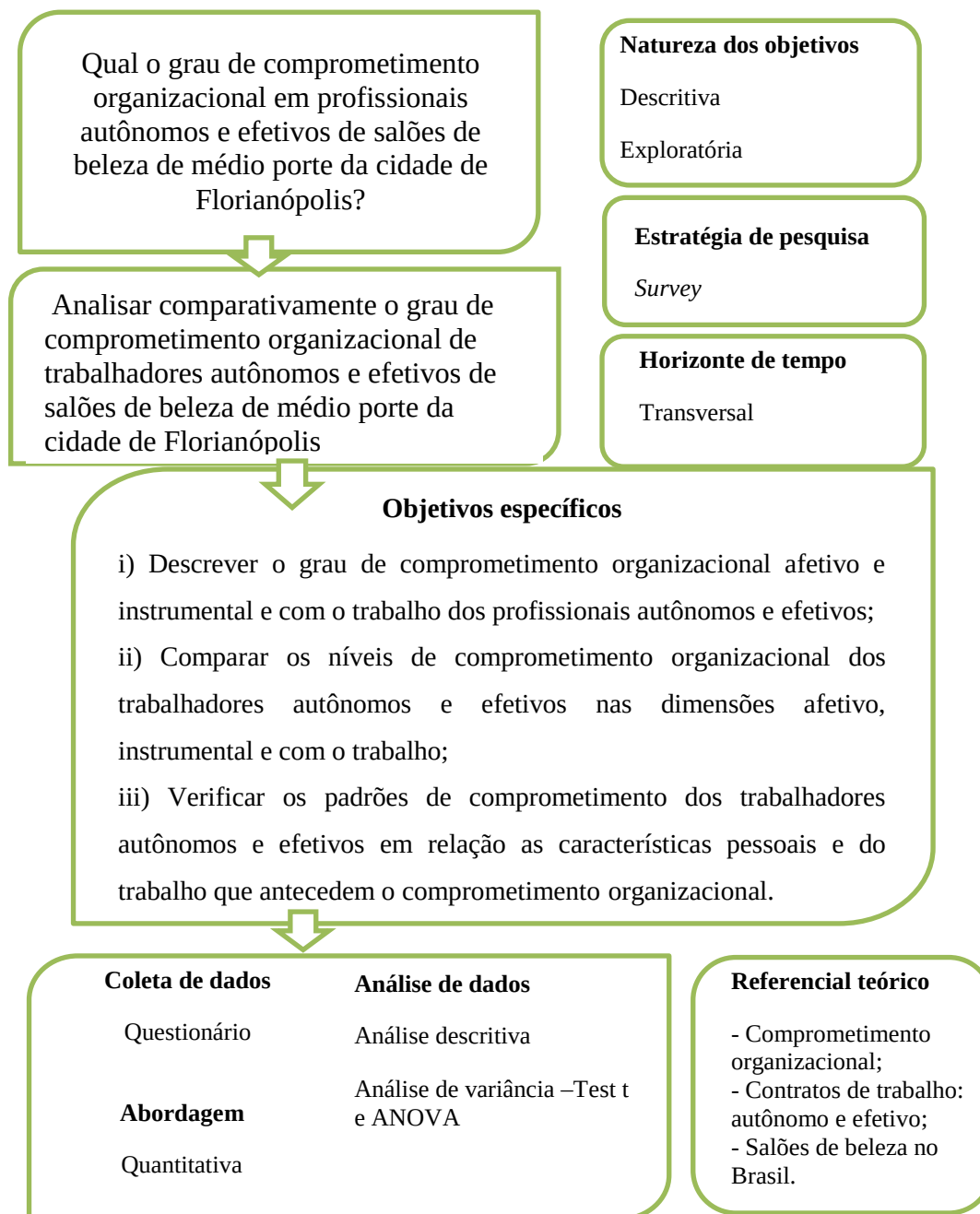
Após o processo de tabulação, os dados passaram por uma análise estatística descritiva em que se delineou o perfil dos participantes da amostra a partir das variáveis: sexo, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, tempo de serviço, função e remuneração. Com o perfil da amostra definido, foram construídos gráficos e tabelas que correlacionaram as médias das notas por antecedente dos profissionais efetivos e autônomos.

A pesquisa também utilizou as análises de variância, o Teste de T de *student* e ANOVA. Esses são métodos utilizados para avaliar as diferenças entre as médias de dois grupos. Esse tipo de análise foi utilizado na presente pesquisa para encontrar diferenças de variância entre autônomos e efetivos no que tange ao comprometimento com o trabalho e com a organização. Optou-se pela utilização de dois métodos no intuito de que um confirmasse o outro.

3.3 ETAPAS DE PESQUISA

Para melhor entendimento, a figura 3 apresenta as etapas da pesquisa, bem como metodologia adotada para atingir os objetivos propostos.

Figura 3 – Etapas da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora (2012)

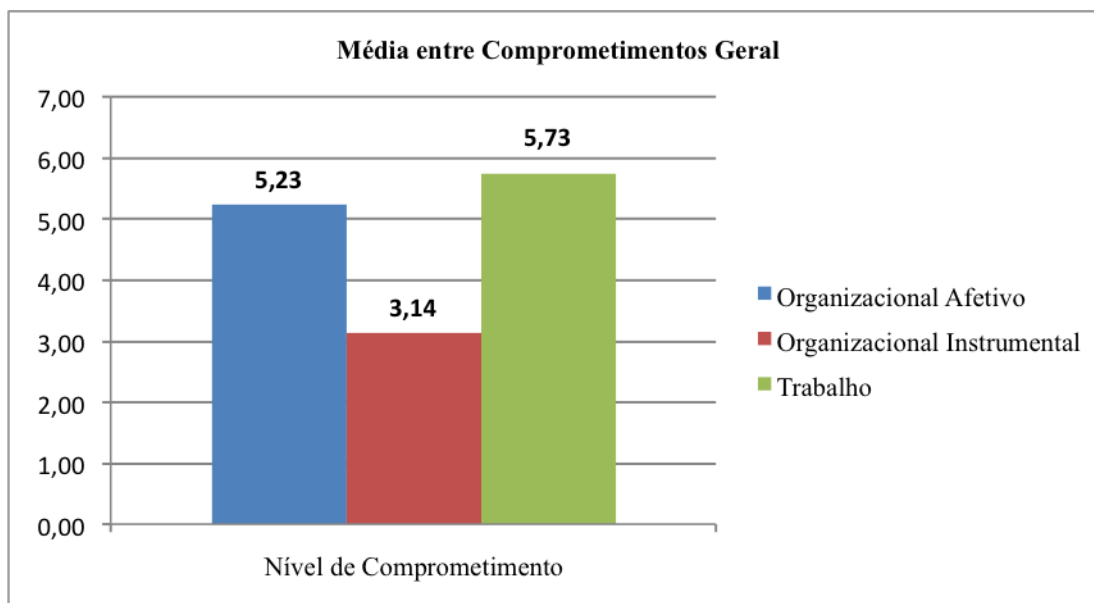
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo da dissertação é apresentada a descrição e interpretação dos resultados obtidos na pesquisa. Os resultados serão apresentados na seguinte ordem: (i) a média geral do grau de comprometimento organizacional dos profissionais que atuam nos salões de beleza, (ii) os graus de comprometimento afetivo, instrumental e com os trabalho dos profissionais autônomos e efetivos, (iii) comparação dos resultados dos graus de comprometimento dos profissionais autônomos e efetivos frente ao comprometimento afetivo, instrumental e com foco o trabalho; (iv) os padrões de comprometimento dos trabalhadores autônomos e efetivos quanto às características pessoais que antecedem o comprometimento organizacional; e, por fim, (v) comparação dos resultados encontrados com os achados da literatura.

4.1 MÉDIA GERAL DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS TRABALHADORES DE SALÕES DE BELEZA

Nesta seção são apresentadas como, em geral, os profissionais dos salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis se vinculam com suas organizações e com o trabalho. Para facilitar o entendimento do comprometimento dos profissionais que trabalham nos salões de beleza, será utilizada a nomenclatura adotada por Costa (2005), que trabalhou com a seguinte convenção: escores inferiores a 4,00 serão tratados como baixo comprometimento, de 4,00 a 5,50 moderado comprometimento; e acima de 5,50 elevado comprometimento.

Na figura 4, são apresentadas as médias gerais de comprometimento organizacional afetivo, instrumental e com o foco no trabalho dos profissionais que atuam nos salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis.

Gráfico 1 – Nível de comprometimentos Geral

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Observando-se a amostra total (autônomos e efetivos) percebe-se um elevado comprometimento com o trabalho (5,73), um moderado comprometimento afetivo (5,23) e um baixo comprometimento instrumental (3,14) com a organização.

No quadro a seguir, analisaram-se as variáveis estatísticas de média (X), de variância (VAR), desvio padrão (Dp), amplitude mínima e máxima que define cada tipo de comprometimento apresentado.

Quadro 14 – Estatísticas descritivas que caracterizam as medidas de comprometimento

Estatísticas		Comprometimento frente aos tipos		Comprometimento frente ao foco
		Afetivo	Instrumental	Trabalho
X		5,23	3,14	5,73
VAR		1,50	1,64	0,59
Dp		1,22	1,28	0,77
Amplitude	Mín.	1,17	1,00	1,00
	Máx.	7,00	7,00	7,00

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

No que diz respeito à variância, pode-se constatar que as médias apresentadas, tanto para as questões de afetivo quanto de instrumental têm uma distância relativa considerável para o valor das amostras, já que as variâncias observadas têm valores de (1,50) e (1,64). Essa característica se repete para o desvio padrão, uma vez que o mesmo é a raiz

quadrada da variância. Observadas as amplitudes mínimas, tem-se ao menos uma amostra que resultou na média de (1,17) no afetivo e (1,00) no instrumental. Na amplitude máxima, tem-se amostra de média (7,00) para as duas bases.

Para o comprometimento com o foco no trabalho tem-se uma média elevada de (5,73). A variância (0,59) e o desvio padrão (0,77) revelam uma menor distância do que a média encontrada para o comprometimento afetivo e instrumental. Analisando as amplitudes mínimas no foco trabalho observa-se (3,25), isto revela que o entrevistado menos comprometido revelou uma média de (3,25) e o mais comprometido com a organização (7,00).

Na próxima seção são apresentadas as médias de comprometimento organizacional e com o trabalho dos profissionais que trabalham nos salões de beleza de Florianópolis separando a amostra em dois grupos: os autônomos e efetivos.

4.2 COMPROMETIMENTO DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS E EFETIVOS

Para obter a análise dos graus do comprometimento em cada um dos componentes pesquisados (comprometimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e instrumental) os quadros a seguir, apresentam os graus médios, desvio padrão e erro padrão da amostra.

Quadro 15 – Estatística da amostra dos autônomos

Comprometimento trabalhadores autônomos - amostra de 135	Média	Desvio padrão	Erro padrão da média
COMPROMETIMENTO AFETIVO	5,31	1,08	0,09
COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL	3,04	1,17	0,10
COMPROMETIMENTO COM TRABALHO	5,86	0,66	0,05

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

No quadro a seguir, com uma amostra de 135 trabalhadores autônomos, percebe-se no foco do comprometimento com trabalho uma média de (5,86) e um erro padrão de (0,05), isso indica que essa média de (5,86) pode variar (0,05) para mais ou para menos.

Com relação ao comprometimento afetivo, a média (5,31) pode variar (0,09) para mais ou para menos e no que diz respeito ao comprometimento instrumental a média (3,04) pode variar (0,10) para mais ou para menos.

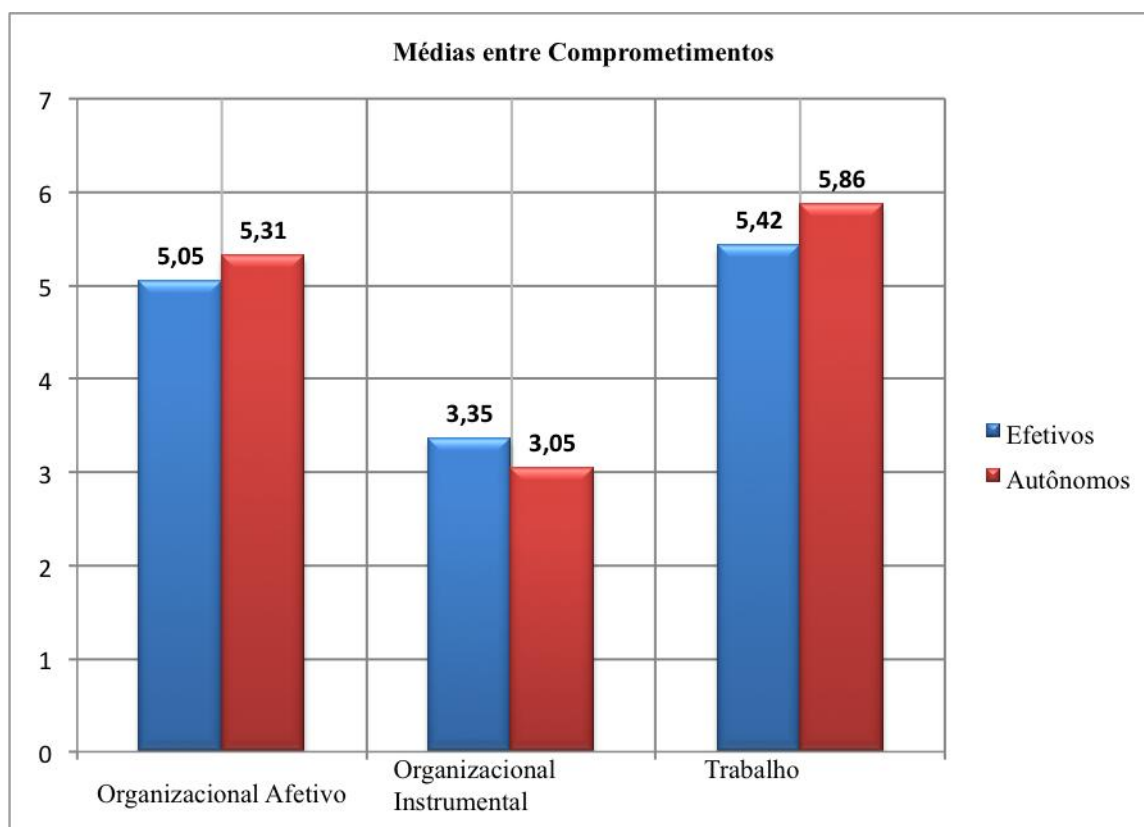
Quadro 16 – Estatística da amostra dos efetivos

Comprometimento trabalhadores efetivos amostra de 57	Média	Desvio padrão	Erro padrão da média
COMPROMETIMENTO AFETIVO	5,04	1,48	0,19
COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL	3,35	1,48	0,19
COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	5,42	0,90	0,11

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Com relação aos trabalhadores efetivos, conforme apresentado no quadro a seguir, a média encontrada de comprometimento com o foco no trabalho foi de (5,42) e um erro padrão de (0,11), significando que a média de (5,42) pode variar (0,11) para mais ou para menos. Já, no comprometimento afetivo, encontrou-se uma média de (5,04) que pode variar (0,19) para mais ou para menos. A média encontrada no comprometimento instrumental foi de (3,35) podendo variar (0,19) para mais ou para menos.

O gráfico a seguir apresenta as médias de comprometimento organizacional afetivo, instrumental e com o trabalho encontradas nos diferentes grupos de trabalhadores, autônomos e efetivos.

Gráfico 2 – Médias de comprometimento

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

O gráfico 2 demonstra que ambos os grupos (autônomos e efetivos) apresentam médias de comprometimento organizacional afetivo moderadas, sendo que os autônomos são mais comprometidos afetivamente (5,31) do que os efetivos (5,05). Segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004), trabalhadores com maiores níveis de comprometimento afetivo internalizam os valores da organização, identificam-se com papéis do trabalho e possuem um desejo de permanecer na organização por terem uma ligação emocional forte com a empresa e com as pessoas envolvidas no contexto do trabalho, corroborando, Allen e Meyer (1991, p.3) citam que “empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização por que querem”.

Com relação ao comprometimento organizacional instrumental, os dois grupos apresentam uma média baixa de comprometimento, sendo que os efetivos (3,35) são mais comprometidos instrumentalmente do que os autônomos (3,05). Allen e Meyer (1991, p.3) afirmam que “empregados com forte comprometimento instrumental, permanecem na organização por que precisam”. Neste mesmo sentido, Bastos (2009) cita que trabalhadores com elevados níveis de comprometimento instrumental permanecem na organização por razões alheias a sua vontade. As médias baixas encontradas em ambos os grupos sugerem que em geral os trabalhadores autônomos e efetivos permanecem nos salões de beleza não por falta de oportunidade em outras empresas, ou por medo de perder benefícios associados a sua saída.

Ainda no gráfico 2 apresentam-se as médias de comprometimento dos trabalhadores autônomos e efetivos com o trabalho. Nos efetivos, percebe-se uma média moderada (5,42), já os autônomos apresentam uma média elevada de comprometimento com o trabalho (5,86). Os dados apontam que os profissionais autônomos são mais comprometidos com as atividades que executam no dia a dia. Para Fink (1992), o comprometimento com o trabalho traz ao indivíduo uma realização pessoal e um maior envolvimento com a função ocupada na organização.

Na próxima seção, através de testes estatísticos será investigado se as diferenças de médias apontadas no gráfico 2 são consideradas estatisticamente significativas ou não.

4.3 ESTUDO COMPARATIVO DO COMPROMETIMENTO EM PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E EFETIVOS

Para comparar os dois grupos de trabalhadores, efetivos e autônomos, quanto às médias encontradas de comprometimento afetivo, instrumental e com foco no trabalho, foram feitas análises de variância, o test T e o ANOVA. Os resultados dos testes foram fornecidos pelo *software IBM SPSS Statistics* (versão 20).

A análise e discussão dos dados, em função dos procedimentos estatísticos realizados, foram efetuados a partir dos resultados constantes nos quadros a seguir.

Quadro 17 – Resultado teste *Levene* e T de *Student*

TESTE DE AMOSTRAS INDEPENDENTES										
		TESTE DE <i>LEVENE</i> PARA IGUALDADE DE VARIAÇÕES		TESTE T DE <i>STUDENT</i> PARA IGUALDADE DE MÉDIAS						
		F	SIG.	T	DF	SIG. (2 EXTREMIDADES)	DIFERENÇA MÉDIA	ERRO PADRÃO DE DIFERENÇA	95% INTERVALO DE CONFIANÇA DA DIFERENÇA	
									INFERIOR	SUPERIOR
COMPROMETIMENTO AFETIVO	VARIAÇÕES IGUAIS ASSUMIDAS	8,48	0,00	1,38	190	0,16	0,26	0,19	0,11	0,64
	VARIAÇÕES IGUAIS NÃO ASSUMIDAS			1,22	82	0,22	0,26	0,21	0,16	0,70
COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL	VARIAÇÕES IGUAIS ASSUMIDAS	4,55	0,03	1,52	190	0,13	0,30	0,20	0,70	0,09
	VARIAÇÕES IGUAIS NÃO ASSUMIDAS			1,38	86	0,17	0,30	0,22	0,74	0,13
COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	VARIAÇÕES IGUAIS ASSUMIDAS	6,81	0,01	3,75	190	0,00	0,44	0,11	0,20	0,67
	VARIAÇÕES IGUAIS NÃO ASSUMIDAS			3,32	82	0,00	0,44	0,13	0,17	0,70

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Para iniciar a discussão dos resultados apontados nos testes de variância, se faz necessária a definição da hipótese de trabalho, chamada também de hipótese nula (H_0). Esta hipótese é, essencialmente, uma negação daquilo que o pesquisador deseja provar. Quando os

dados mostraram evidência suficiente de que a hipótese nula (H_0) é falsa, o teste a rejeita, aceitando em seu lugar a chamada hipótese alternativa, (H_1). Contudo, para refutar a H_0 é necessário verificar se os dados fornecem evidência suficiente, isto, em estatística, significa aplicar um teste de significância. É comum aplicar um padrão de significância de 0,05 (p-valor). Portanto, se $p \geq 0,05$ não existe evidência contra a H_0 , neste caso aceita-se a H_0 ; se $p < 0,05$, existe evidência significativa contra a H_0 , assim é possível rejeitar a hipótese nula. (BARBETTA, 2004).

Primeiramente, para verificar se as variâncias das amostras dos dados possuem variações iguais assumidas ou não, aplicou-se o teste de Levene. **No SPSS, este teste vem incluído no *output* do teste T de Student.** Se a significância do teste for $< 0,05$: rejeita-se a igualdade das variâncias; se a significância do teste for $\geq 0,05$, as variâncias são iguais.

O valor encontrado para o comprometimento afetivo foi de 0,00, para o instrumental 0,03, e para o trabalho 0,01 para o trabalho. Desta maneira como todos os níveis de significância do teste de Levene são menores do que 0,05, rejeita-se a igualdade de variâncias. Tendo em vista o resultado do teste de Levene pode-se prosseguir análise das médias via teste T *Student*, para isto utiliza-se no quadro anterior a segunda linha de cada quesito (variâncias iguais não assumidas), que estão destacadas em tonalidade mais clara.

Com relação ao comprometimento afetivo, pela observação da tabela 17, pode-se concluir que o valor de t é significativo para um nível de significância de 0,22, portanto superior a 0,05 (p-valor $\geq 0,05$). Assim, pode aceitar a hipótese nula, afirmando com 95% de confiança que não existem diferenças significativas entre as medias de comprometimento do grupo de profissionais autônomos e afetivos, com relação a variável afetiva.

No que tange ao comprometimento instrumental, os resultados provenientes da aplicação do test T *Student*, apontam um nível de significância de 0,17, ou seja, superior a 0,05 (p-valor $\geq 0,05$). Portanto, aceita-se a hipótese nula, e conclui-se com 95 % de confiança que não existe diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais autônomos e efetivos.

No comprometimento com o trabalho, pelos os resultados advindos do teste T de *Student*, pode-se rejeitar a hipótese nula e um nível de significância de 0,00, portanto, inferior a 0,05 (p-valor $< 0,05$). Ou seja, admite-se com 95% de confiança que existem diferenças significativas entre as medias encontradas para os autônomos e efetivos.

Outro recurso utilizado para verificar possíveis diferenças entre os contratos de trabalho é o teste ANOVA para análise de variância. Este indicará mais uma vez a probabilidade de que a hipótese nula seja verdadeira. Se a hipótese nula (H_0) for rejeitada,

será o indício de que há diferença de comprometimento entre os colaboradores efetivos e autônomos.

No quadro a seguir, podem-se verificar as informações necessárias para analisar as características das médias obtidas.

Quadro 18 – Resultado teste ANOVA

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	Sig.
COMPROMETIMENTO AFETIVO	Entre Grupos	2,85	1	2,85	1,91	0,16
	Nos grupos	282,98	190	1,48		
	Total	285,84	191			
COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL	Entre Grupos	3,77	1	3,77	2,31	0,13
	Nos grupos	309,65	190	1,63		
	Total	313,42	191			
COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	Entre Grupos	7,78	1	7,78	14,11	0,00
	Nos grupos	104,75	190	,55		
	Total	112,53	191			

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Para o comprometimento organizacional afetivo temos significância de 0,16 (valor de $p \geq 0,05$). Portanto, aceita-se a hipótese nula, indicando de que não existe uma diferença significativa entre os dois grupos de trabalhadores. Este resultado reafirma o encontrado pelo teste T *Student*.

Trabalhadores com contratos efetivos e autônomos apresentam uma média de comprometimento organizacional instrumental aproximado, tendo em vista a significância de 0,13 (valor de $p \geq 0,05$), aceita-se a hipótese nula, o que indica a inexistência de diferenças estatisticamente significantes entre grupos.

Concluindo a análise ANOVA, para o comprometimento com o trabalho, a significância encontrada foi de 0,00 (valor de $p < 0,05$), neste caso rejeita-se a hipótese nula e aceita-se a hipótese alternativa, indicando que há diferença estatísticas significativas entre os

grupos analisados (autônomos e efetivos), corroborando com os resultados obtidos com o *T Student*.

Em síntese os testes de variância apresentados nos quadros 17 e 18, demonstram que, no que tange ao comprometimento organizacional afetivo e instrumental, tanto autônomos quanto efetivos denotam uma média similar de comprometimento. No que tange ao comprometimento com o trabalho, os testes apontaram que existe uma diferença estatisticamente significativa entre as medias encontradas para profissionais autônomos e efetivos.

4.4 ANTECEDENTES DO COMPROMETIMENTO

Pesquisas sugerem que o grau de comprometimento dos trabalhadores é influenciado por características pessoais e do trabalho (MOWDAY et al., 1982; MATHIEU & ZAJAC, 1990; FINK, 1992; MEYER et al., 2002; TAMAYO et al., 2000; COSTA, 2005). Deste modo, a presente pesquisa, analisa os profissionais autônomos e efetivos frente a cinco variáveis pessoais (sexo, estado civil, idade, número de filhos e escolaridade), e três variáveis relativas ao trabalho (função, tempo de trabalho na organização e salário), levando-se em conta o comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho. Por fim, apresenta-se uma síntese dos principais antecedentes do comprometimento encontrados nos profissionais que trabalham nos salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis.

A tabela 1 apresenta os níveis de comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho encontrados em homens e mulheres. Comparando as medias dos grupos por “sexo” encontrou-se um p-value $p < 0,05$ (apêndice C), o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos: afetivo, instrumental e com o trabalho.

Tabela 1 – Comprometimento x sexo

Sexo	NT * 192 %	NE * 57 %	NA * 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Feminino	83	88	80	5,38	5,42	3,34	3,02	5,41	5,86

Masculino	17	12	20	5,00	5,29	3,42	3,05	5,50	5,88
------------------	----	----	----	------	------	------	------	------	------

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra **** p<0,05

errecebe-se que as mulheres são mais comprometidas afetivamente com a organização do que os homens, tanto as autônomas (5,42) como as efetivas (5,38). Por sua vez, os homens autônomos (5,00) são menos comprometidos afetivamente do que os efetivos (5,29).

Analisando os escores de comprometimento instrumental, nota-se que as mulheres (3,02) e os homens autônomos (3,05) apresentam escores similares. Os efetivos são os mais comprometidos instrumentalmente, independente do sexo. As mulheres (3,34) e os homens (3,42). Com relação ao comprometimento com o trabalho, homens e mulheres autônomos possuem escores parecidos, homens (5,88) e mulheres (5,86).

Em suma, com relação ao sexo os homens e mulheres não apresentam diferenças significativas, porém as mulheres autônomas apresentam os maiores índices de comprometimento afetivo, os homens efetivos apresentam os maiores escores de comprometimento instrumental e os homens autônomos apresentam as maiores medias de comprometimento com o trabalho.

Em relação ao antecedente do estado civil, a tabela 2 apresenta os níveis de comprometimento organizacional afetivo, instrumental e com o trabalho. Verificando através da análise de variância (Apêndice C) as medias dos grupos por “estado civil” encontrou-se um p-value $p<0,05$, o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos: afetivo, instrumental e com o trabalho.

Tabela 2 – Comprometimento x estado civil

Estado Civil	NT *	NE **	NA ***	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
	192	57	135	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
	%	%	%						
Solteiro (a)	51	63	46	4,99	5,30	3,45	3,20	5,33	5,91

Casado(a) / união estável	49	37	54	5,26	5,37	3,43	2,95	5,77	5,93
--------------------------------------	----	----	----	------	------	------	------	------	------

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra**** p<0,05

Os dados da pesquisa mostram que 51% dos trabalhadores dos salões de beleza são solteiros e 49% casados e/ou com união estável. Os solteiros efetivos apresentam as menores médias de comprometimento afetivo (4,99). Os autônomos apresentaram médias próximas com o comprometimento afetivo, no entanto os casados e/ou com união estável apontam a maior média (5,37). Com relação ao comprometimento instrumental, os trabalhadores efetivos solteiros e casados e/ou união estável, apresentaram os maiores escores (3,45) e (3,43). Os menos comprometidos instrumentalmente são os autônomos casados e/ou com união estável (2,95). Quanto ao comprometimento com o trabalho dos autônomos, percebe-se que o estado civil teve pouca influência, uma vez que os escores foram muito próximos, para os solteiros (5,91) e casados e/ou com união estável (5,93). Os efetivos apresentaram menores escores de comprometimento com o trabalho, para os solteiros (5,33) e casados e/ou com união estável (5,77).

A idade do trabalhador e a sua relação com os vários comprometimentos são representadas pela tabela a seguir. Observando a análise de variância (Apêndice C) das médias dos grupos por “idade” encontrou-se um *p-value* $p < 0,05$, o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos: afetivo, instrumental e com o trabalho.

Tabela 3 – Comprometimento x idade

Idade	NT * 192 %	NE ** 57 %	NA *** 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
16 a 21 anos	8	11	8	4,14	5,03	3,50	3,38	5,38	5,84
22 a 30 anos	52	54	50	5,04	5,41	2,86	3,14	5,52	5,81
31 a 40 anos	31	26	33	5,29	5,29	4,33	2,79	5,30	5,81
Mais de 40 anos	9	9	9	5,43	5,23	3,30	3,21	5,22	6,36

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** p<0,05

A faixa etária que mais prevalece nos salões de beleza está entre 22 a 30 anos (52%), um número pouco expressivo aparece para trabalhadores com mais de 40 anos (9%). Para o comprometimento afetivo, nota-se que os trabalhadores efetivos com 40 anos ou mais denotam um maior nível de comprometimento. Para os trabalhadores autônomos, a faixa de 22 a 30 anos aparece como a mais comprometida afetivamente (5,41), a menor média encontrada pertence aos trabalhadores com mais de 40 anos (5,23). Com relação ao comprometimento instrumental, o índice mais elevado é encontrado nos efetivos na faixa etária de 31 a 40 anos, sendo que para os autônomos essa mesma faixa é a que apresenta uma média mais baixa de comprometimento instrumental (2,79).

No que tange o comprometimento com o trabalho, os autônomos de todas as faixas de idade sinalizam medias elevadas, destacando a faixa etária com mais de 40 anos (6,36). Nos efetivos a maior média encontrada foi para faixa etária entre 22 a 30 anos, percebe-se que as medias foram diminuindo nas faixas etárias seguintes, chegando a uma média de 5,22 para efetivos com mais de 40 anos.

Paradoxalmente, os efetivos com mais de 40 anos apresentam as maiores médias de comprometimento afetivo e as menores médias de comprometimento com o trabalho. Para os autônomos, as médias encontradas no comprometimento afetivo e instrumental são similares nas faixas de idade apresentadas. No geral, os autônomos apresentaram médias mais elevadas de comprometimento com o trabalho, sendo que a maior média encontrada foi para os trabalhadores com mais de 40 anos (6,36).

Pressupõe-se que os autônomos com idade superior a 40 anos, tenham passado com sucesso pelo processo de seleção natural. A elevada média de comprometimento com o trabalho encontrada nesses profissionais pode estar associada ao fato de acumularem uma experiência que traz consigo a responsabilidade de desempenhar seu trabalho de maneira mais assertiva, criando uma associação positiva entre a experiência profissional e o comprometimento com o trabalho. Uma vez que a imagem do profissional já está consolidada e precisa ser mantida para garantir ganhos futuros.

A literatura apresenta o número de filhos como um dos antecedentes que interferem no comprometimento dos trabalhadores (MATHIEU & ZAJAC, 1990; FINK, 1992; MEYER et al., 2002; COSTA, 2005). Observa-se na tabela 4 as médias de comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho com relação ao número de filhos dos profissionais autônomos e efetivos. A análise de variância (Apêndice C) das médias dos grupos por “número de filhos” encontrou-se um *p-value* $p < 0,05$, o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos.

Tabela 4 – Comprometimento x número de filhos

Filhos	NT * 192 %	NE * 57 %	NA * 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Nenhum	8	9	7	6,04	5,05	4,43	3,27	5,48	5,99
1 filhos	51	54	50	4,85	5,35	3,11	3,17	5,52	5,85
2 filhos	27	30	26	5,13	5,52	3,41	2,96	5,27	5,83
3 ou mais filhos	14	7	17	4,50	4,99	3,42	2,72	5,28	5,91

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** p<0,05

Da amostra 86% possuem no máximo 2 filhos, a maior parte, 51% apenas um. Com relação ao comprometimento afetivo, nota-se um escore elevado por parte dos trabalhadores efetivos que não tem filhos (6,04), a segunda média mais elevada é a dos autônomos com dois filhos (5,52). A média mais baixa encontrada foi para os efetivos com mais de três filhos (4,50). No que diz respeito ao comprometimento instrumental, a média mais alta encontrada foi a dos trabalhadores efetivos que não tem filhos (4,43), seguida dos efetivos com 03 ou mais filhos (3,43). A menor média encontrada foi para o autônomo com mais de 3 filhos (2,72). Em geral, as médias apresentadas para os comprometimentos afetivo e instrumental sinalizam que os trabalhadores com mais de 3 filhos são menos comprometidos. No que toca o comprometimento com o trabalho, o índice maior é verificado nos autônomos que não possuem filhos (5,99) seguidos pelos que possuem 03 ou mais filhos (5,91). As medias mais baixas são encontradas nos efetivos com 2 filhos (5,27) e com três ou mais filhos (5,28).

Em geral percebe-se que trabalhadores com mais de três filhos são menos comprometidos com a organização instrumentalmente e afetivamente. Com o trabalho o

mesmo aconteceu com os efetivos, no entanto os autônomos com mais de três filhos apresentaram medias mais elevadas de comprometimento com o trabalho.

O comprometimento organizacional também é analisado de acordo com o grau de escolaridade. É o que aponta a tabela 5. Verificando a análise de variância (Apêndice C) das médias dos grupos por “grau de escolaridade ” observa-se um p-value $p < 0,05$, o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos: afetivo, instrumental e com o trabalho.

Tabela 5 – Escolaridade x comprometimento

Escolaridade	NT * 192 %	NE * 57 %	NA * 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Nenhuma	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1º grau incompleto	6	9	4	5,37	5,06	3,63	3,19	4,95	5,87
1º grau completo	3	0	4	N/A	4,53	N/A	2,03	N/A	5,77
2º grau Incompleto	9	3	12	3,83	5,23	2,75	2,91	4,43	6 ,05
2º grau completo	46	49	45	5,31	5,51	3,52	3,02	5,66	5,78
3º grau incompleto	20	23	19	4,42	5,33	3,51	2,93	4,91	5,92
3º grau completo	16	16	16	5,22	5,06	2,52	3,55	5,92	5,91

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** $p < 0,05$

No que se refere ao grau de instrução dos profissionais, há o predomínio do 2º grau completo entre esses (46%), 49% para efetivos e 45% para autônomos. Não houve ocorrência de trabalhadores sem qualquer grau de instrução. Os profissionais que possuem 2º grau completo são os que apresentam as médias de comprometimento afetivo mais elevadas - efetivos (5,31) e autônomos (5,51). Os profissionais de menor comprometimento afetivo são os efetivos que não completaram o 2º grau (3,83) e que representam 3% da amostra total.

No que diz respeito ao comprometimento instrumental a média de todos os profissionais, independente do grau de instrução, é inferior a (4,0). Destes profissionais autônomos com 1º grau completo aparecem como os menos comprometidos instrumentalmente (2,03). Neste comprometimento a média mais elevada pertence aos profissionais efetivos como o 1º grau incompleto (3,19).

Quanto ao comprometimento com o trabalho, os profissionais autônomos apresentam médias superiores (5,50). Destacam-se os autônomos cuja escolaridade é o 2º grau incompleto (6,05), esse grupo representa 9% da amostra. Os efetivos desse mesmo nível de escolaridade denotam comprometimento moderado em relação ao trabalho (4,43), essa diferença entre os profissionais é a maior encontrada.

O grupo de profissionais cuja escolaridade é 3º grau completo, 16% da amostra, apresenta médias moderadas e similares para comprometimento afetivo, efetivos (5,22) e autônomos (5,06). Constatou-se a mesma similaridade em relação ao comprometimento com o trabalho, efetivos (5,92) e autônomos (5,91). No que tange ao comprometimento instrumental, identifica-se uma média baixa para os efetivos (2,52) e autônomos (3,55).

Na sequência, a tabela 6 apresenta as médias em relação aos comprometimentos, afetivo, instrumental e com o trabalho de autônomos e efetivos no quesito tempo de serviço. Na análise de variância (Apêndice C) das médias dos grupos por “tempo de serviço” verifica-se um p-value <0,05, o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos.

Tabela 6 – Comprometimento x tempo de serviço

Tempo de serviço	NT * 192 %	NE * 57 %	NA * 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Menos de 3 meses	17	23	15	4,36	4,93	3,47	3,39	5,46	5,88
De 3 meses a um ano	26	27	26	4,70	5,07	3,08	2,81	5,03	5,83
1 a 3 anos	26	26	25	5,06	5,18	2,89	3,19	5,49	5,92
3 a 6 anos	22	19	24	6,11	5,65	3,62	3,03	5,81	5,78
Mais de 6 anos	9	5	10	5,89	6,05	5,56	2,85	5,46	5,99

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** p<0,05

Verifica-se que quanto ao tempo de serviço na organização a amostra predominante é de profissionais que trabalham entre três meses a três anos (53%). De maneira geral, no que tange ao comprometimento afetivo, percebe-se que autônomos e efetivos apresentam medias de comprometimento mais elevadas quanto maior o tempo de trabalho com a organização, sendo que as médias mais altas encontradas foram de (6,11) para efetivos com 03 a 06 anos de casa e (6,05) para autônomos com mais de 06 anos de tempo de trabalho na empresa.

No comprometimento organizacional instrumental, o destaque é para os trabalhadores efetivos com mais de 6 anos de organização (5,56). O mesmo não ocorre entre os autônomos com o mesmo tempo de serviço, a média estimada de (2,85).

Referente ao comprometimento com o trabalho, a maior média encontrada foi nos autônomos com tempo serviço superior a seis anos (5,99) a menor, para efetivos que estão entre 3 meses a 1 ano na organização (5,03).

Os autônomos com mais de seis anos de atuação no mesmo salão apresentam médias de comprometimento instrumental baixa, fato oposto ao que acontece com os efetivos, que apresentam a maior média quando comparada com as outras faixas. Pressupõe-se que trabalhadores autônomos com mais de 6 anos de trabalho em um mesmo salão de beleza, tenham alcançado uma maturidade na sua carteira de clientes e talvez não percebam a possibilidade de ganho maior. Imagina-se que uma possível saída da organização pode não trazer grandes prejuízos financeiros, já que a clientela formada, no caso, é o maior bem que o profissional possui, e muitos têm a crença de que com sua saída os clientes o irão prestigiar em outro espaço. Bastos (1998) cita que bons profissionais investem mais esforços em sua carreira, não deixando essa responsabilidade apenas para as organizações, esse comportamento deixa o profissional mais seguro em seu trabalho e o torna mais otimista para procurar oportunidades em outras organizações.

Estudos apontam a remuneração como uma variável relevante para o comprometimento com a organização e trabalho (MOWDAY et al., 1982; MATHIEU; ZAJAC, 1990; MEYER et al., 2002; COSTA, 2005). A tabela 11 apresenta as médias encontradas nessa pesquisa. Comparando as médias dos grupos por “remuneração”, encontrou-se um p-value $<0,05$ (apêndice C), o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes em todos os comprometimentos: afetivo, instrumental e com o trabalho.

Tabela 7 – Comprometimento x remuneração

Remuneração (por mês)	NT * 192 %	NE * 57 %	NA * 135 %	Comprometimento Afetivo ****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Até R\$1.000,00	28	40	21	4,50	4,93	3,33	3,11	5,06	5,88
De R\$1.001 a R\$2.000,00	37	39	38	5,15	5,33	3,38	3,11	5,53	5,86
De R\$ 2.001 a R\$ 3.000,00	17	12	19	5,88	5,31	3,40	2,97	5,80	5,73
De R\$ 3.001 a R\$ 4.000,00	10	4	13	5,92	5,44	4,08	2,96	6,31	5,98
Acima de R\$ 4.000,00	8	5	9	4,42	5,94	2,78	2,93	4,91	5,96

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** p<0,05

Para os trabalhadores efetivos, nota-se que da primeira faixa de remuneração até a quarta (renda até R\$ 4.000,00), quanto maior a renda, maior a média de comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho apresentada. Na faixa de remuneração acima de R\$ 4.000,00 (8% da amostra geral), apresenta as menores médias com o comprometimento afetivo (4,42) e instrumental (2,78) e com o trabalho (4,91).

Para os autônomos, fica explícito que no comprometimento afetivo quanto maior a renda, maior a média de comprometimento apresentada, no comprometimento instrumental, apesar das similaridades das médias, nota-se que quanto maior a renda, menor o comprometimento. No que tange ao comprometimento com o trabalho, as médias também são similares, no entanto a faixa de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00 é a que apresenta o maior escore (5,98%).

Na sequência, a tabela 8 relaciona as médias de comprometimento com a função dos profissionais do salão e o contrato de trabalho. A variável função é uma característica relativa ao trabalho. Confrontando as médias dos grupos por “função” encontrou-se um *p-value* <0,05 (apêndice C), para o comprometimento instrumental e com trabalho o que indica a existência de diferenças estatisticamente significantes. No comprometimento afetivo, encontrou um *p*>0,05 o que indica a não existem diferenças significativas entre as médias de comprometimento organizacional afetivo por “função”.

Tabela 8 – Comprometimento x função

Função	NT * 192 %	NE * 57 %	NA* 135 %	Comprometimento Afetivo *****		Comprometimento Instrumental****		Comprometimento com o Trabalho ****	
				Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo	Efetivo	Autônomo
Cabeleireiro	24	2	32	4,67	5,42	1,67	3,02	5,63	5,83
Auxiliar de Cabeleireiro	9	4	12	4,42	5,35	2,23	2,97	5,38	5,91
Manicure	22	0	30	N/A	5,19	N/A	3,18	N/A	5,80
Podóloga	2	0	3	N/A	4,96	N/A	2,63	N/A	5,87
Esteticista	3	0	4	N/A	5,87	N/A	2,67	N/A	6,32
Maquiador	8	7	8	4,97	5,29	2,96	3,39	6,02	6,07
Fisioterapeuta	1	0	2	N/A	4,00	N/A	2,50	N/A	5,37
Depiladora	4	2	5	6,45	5,52	5,70	2,74	6,25	6,27

Recepcionista	12	40	1	4,53	4,49	3,24	3,28	5,28	5,23
Telefonista	1	2	0	3,83	N/A	4,50	N/A	4,19	N/A
Funções administrativas	5	18	0	6,08	N/A	2,95	N/A	5,84	N/A
Auxiliar de limpeza	4	9	0	5,37	N/A	3,63	N/A	4,95	N/A
Outra função – (Manobrista, garçom e estoquista)	5	15	1	5,73	5,33	3,85	3,00	5,51	5,52

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

*NT= número total da amostra / **NE= número de efetivos na amostra/ ***NA= número de autônomos na amostra

**** p<0,05 ***** p>0,05

Os cabeleireiros apontam a maior parte da amostra, representando 24% da geral e 32% dos autônomos. Para os autônomos, os escores de comprometimento afetivo (5,42), instrumental (3,02) e com o trabalho (5,83), representam médias altas quando comparadas as de outras funções.

Os auxiliares de cabeleireiros são 9% da amostra (19 trabalhadores), a maioria é autônomo (17%) e a minoria efetivo (2%). Os autônomos apresentam médias de comprometimento afetivo (5,35), instrumental (2,97) e com o trabalho (5,91) superiores a dos profissionais efetivos.

A função manicure não traz profissionais efetivos, neste grupo percebe-se um nível elevado de comprometimento com o trabalho (5,80) e moderado com o afetivo (5,19), e fraco com o instrumental (3,18).

Podóloga e fisioterapeuta são 3% da amostra total, ambas as funções apresentam baixo comprometimento afetivo e instrumental, quando comparado com outras funções. No quesito comprometimento com o trabalho as médias se equiparam a outras funções, (5,87) para podólogo e (5,37) para fisioterapeuta.

A função maquiador representa 8% do total da amostra, constata-se efetivos e autônomos. Os efetivos apresentaram uma média inferior de comprometimento afetivo (4,97) e com o trabalho (6,02) em comparação com os autônomos, respectivamente, (5,29) e (6,07).

Nos escores de comprometimento instrumental, efetivos (2,96) e autônomos (3,39). A ocupação do maquiador é uma das que apresentou maior índice de comprometimento com o trabalho.

As depiladoras apresentam escores altos de comprometimento afetivo e com o trabalho. Para o afetivo, as efetivas (6,45) e autônomas (5,52), e com o trabalho constata-se os maiores escores entre as funções: (6,25) efetivo e (6,27) autônomo.

Recepcionistas e telefonistas, representam 40% da amostra dos efetivos, e essas funções apresentam médias baixas de comprometimento afetivo (4,53) recepcionista e (3,83) telefonista, o mesmo ocorre com o comprometimento com o trabalho (5,28) recepcionista e (4,19) telefonista. O comprometimento instrumental das recepcionistas também foi baixo, sendo (3,24) para as efetivas e (3,28) para as autônomas. Já os telefonistas apresentaram comprometimento instrumental moderado (4,50).

Funções administrativas ocupam 5% da amostra total e 18% da amostra dos efetivos. Comparando-se com outros grupos de efetivos, como recepção, essa função apresenta médias elevadas de comprometimento afetivo (6,08) e com o trabalho (5,84).

Manobrista, garçom, e estoquista representam 5% do geral da amostra e apresentaram escores próximos à média geral de comprometimento encontrada na pesquisa, (5,45) para o afetivo, (3,86) para o instrumental e (5,38) com o trabalho.

A presente pesquisa aponta as manicures, recepcionistas e telefonistas, como as menos comprometidas com a organização. Mathieu e Zajac (1990) afirmam que funções com atividades mais rotineiras, menos desafiantes e que exigem uma menor variedade de habilidades tendem a diminuir o comprometimento do trabalhador. Esse é o caso das manicures e recepcionistas. As manicures atendem em média, um cliente a cada 40 minutos e as etapas do serviço prestado são executadas sempre na mesma ordem (retirar o esmalte, lixar unha, tirar cutícula e pintar a unha), fazendo com que o trabalho seja repetitivo além de inadequado ergonomicamente, haja vista o número de profissionais que sofrem de dores e lesões relacionadas ao seu ofício. As recepcionistas, por sua vez, também enfrentam uma rotina que pode parecer pouco estimulante em relação ao tempo de trabalho empregado *versus* rendimento quando comparado a outros profissionais que desempenham serviços de beleza. Adiciona-se a isso o fato desta função não ter, na maioria dos estabelecimentos, plano de carreira que motive a permanência deste profissional. Por desejar uma maior oportunidade de ganho, muitas recepcionistas estudam para ingressar na própria área de serviços de salão ou outro posto de trabalho remunerado por produção.

O quadro a seguir sintetiza os resultados encontrados na investigação das características pessoais e com o trabalho que antecedem ao comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho.

Quadro 19 – Síntese das características pessoais e com o trabalho x comprometimento

Variáveis	Comprometimento Afetivo	Comprometimento Instrumental	Comprometimento com o Trabalho
Sexo	As mulheres são mais comprometidas.	Homens efetivos apresentaram maior média	Homens autônomos apresentaram os maiores escores.
Estado Civil	Solteiros cujo vínculo é efetivo apresentaram as menores e autônomos casados as maiores	Menores médias para autônomos casados	Efetivos solteiros apresentaram os menores escores.
Idade	Efetivos entre 16 a 21 anos apresentam a menor média de comprometimento Efetivos com 40 anos ou mais, se mostraram mais comprometidos.	Autônomos entre 31 a 40 anos são os menos comprometidos. Efetivos cuja faixa etária é 22 a 30 anos apresentaram as maiores médias.	Trabalhadores autônomos com 40 anos ou mais são os mais comprometidos. e efetivos da mesma faixa de idade são os menos comprometidos
Filhos	Autônomos e efetivos sem filhos apresentaram os maiores escores Efetivos com 03 ou mais filhos apresentam a menor média.	Efetivos que não possuem filhos apresentaram as maiores médias Autônomos com dois filhos as menores.	Maiores médias para os autônomos que não possuem filhos. Menor média encontrada em efetivos com 02 filhos.
Escolaridade	Maiores escores para autônomos com 2º grau completo. Menor média para	Efetivos com 1º grau incompleto apresentaram as maiores médias. Autônomos com 1º grau	Autônomos cujo grau de instrução é 2º grau incompleto apresentaram os

	efetivos com 2º grau incompleto.	incompleto apresentaram a menor média.	maiores escores. Efetivos com 2º grau incompleto a menor média.
Tempo de serviço	Efetivos que estão na organização entre 03 e 06 anos e autônomos cujo tempo serviço é superior a 06 anos apresentaram maiores grau de comprometimento afetivo. Efetivos com renda acima de R\$ 4001,00 apresentam a menor média.	Efetivos com tempo de serviço superior a 06 anos foram identificados com os mais comprometidos. Autônomos que estão na organização entre 03 meses a 1 ano apresentam as menores médias.	Autônomos que estão há mais de 6 anos na organização apresentam maiores médias Efetivos que estão na organização entre 03 meses a 1 ano apresentam a menor média.
Remuneração	Maior média para autônomos remuneração acima de R\$4.000,00 Menor média encontrada em efetivos acima de R\$ 4.000,00	Nos autônomos quanto maior a faixa de remuneração, menor o comprometimento. Menor média encontrada em efetivos acima de R\$ 4.000,00	Efetivos cuja remuneração está entre R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00 apresentaram os maiores escores. Menor média encontrada em efetivos acima de R\$ 4.000,00.
Função	Esteticista, depilador, funções administrativas e outras funções (Manobrista, garçom, e estoquista) apresentaram maiores escores. Recepção, telefonista, podólogo e manicure representam as menores médias.	Telefonista, outras funções (Manobrista, garçom, e estoquista), auxiliar de limpeza e maquiador, apresentam as maiores médias. Esteticista, podóloga e auxiliar de cabeleireiro os menores escores.	Maquiador, depiladora, funções administrativas e cabeleireiros, apontam as maiores médias. Telefonista, auxiliar de limpeza e recepção as menores médias.

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Observando-se os resultados encontrados, constata-se que na grande maioria das faixas de antecedentes investigadas as médias de comprometimento com o trabalho são mais

elevadas nos profissionais autônomos. Portanto, sugere-se que os autônomos são mais comprometidos com o seu trabalho independente de características pessoais ou relativas ao trabalho. Nota-se que o compromisso elevado com o trabalho é inerente a escolha de ser autônomo. Esses profissionais precisam estar comprometidos com seu trabalho se desejam continuar na profissão, ou seja, o esforço em melhorar sua forma de trabalho se faz presente, até mesmo por uma questão de sobrevivência. O principal motivador desses profissionais pode ser a manutenção e crescimento da carteira de clientes que está associada a um excelente nível de trabalho. Isso justifica o fato desses serem concentrados em seu trabalho e pensarem sempre em estar evoluindo tecnicamente na profissão escolhida. Na compreensão de Fink (1992) quanto mais comprometido com o trabalho, maior o esforço empregado em prestar um serviço com qualidade superior. Essas características podem trazer benefícios para a organização, afinal a maior parte do faturamento dos salões de beleza provém da prestação de serviços advindos dos profissionais autônomos.

Na próxima seção os achados desta pesquisa serão comparados com os da literatura.

4.5 DISCUSSÃO ENTRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS E A LITERATURA

Nesta seção é feita uma discussão entre os resultados da pesquisa e os achados da literatura. O quadro a seguir aponta as médias encontradas no presente trabalho e em outros que investigaram o comprometimento utilizando análises estatísticas similares.

Quadro 20 – Médias do comprometimento

Pesquisas	Comprometimento		
	Afetivo	Instrumental	Com o trabalho
Bastos e Lira (1997)	3,64	2,83	-
Scheible (2004)	5,29	3,58	-
Leite (2004)	4,75	4,35	-
Costa (2005)	5,30	5,22	6,42
Presente pesquisa	5,23	3,35	5,42

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

A média geral encontrada nesta pesquisa para o comprometimento afetivo foi de (5,23), similar a encontrada por outros autores (SCHEIBLE, 2004; COSTA 2005), todavia superior a encontrada por outros (BASTOS; LIRA, 1997; LEITE, 2004).

Leite (2004) encontrou para o comprometimento instrumental uma média de (4,35), na presente pesquisa a média geral entre autônomos e efetivos é de (3,14). Costa (2005), em sua pesquisa sobre a investigação do comprometimento com a organização e o trabalho entre profissionais de organizações agrícolas, encontrou níveis de comprometimento instrumental de (5,22), superior às médias encontradas na literatura.

O quesito comprometimento com o trabalho foi o que apresentou uma média mais alta, em comparação com o comprometimento afetivo e instrumental, neste item apareceram diferenças significativas entre autônomos e efetivos, destacando os autônomos como os mais comprometidos com o trabalho, corroborando com o estudo de Costa (2005).

No tocante as diferenças entre os níveis de comprometimento entre profissionais com diferentes tipos de contratos de trabalho, não foi encontrada nesta pesquisa, diferença estatisticamente significativa entre autônomos e efetivos. Conforme quadro a seguir, outros autores também não encontraram diferenças estatisticamente significativas do comprometimento afetivo e instrumental dos trabalhadores, quando comparado ao tipo de contrato de trabalho.

Quadro 21 – Médias do comprometimento

Pesquisas	Tipo de contrato	Comprometimento		
		Afetivo	Instrumental	Com o trabalho
Leite (2004)	Temporários	4,75	4,32	-
	Efetivos	4,76	4,38	-
Costa (2005)	Temporários	5,50	5,19	6,45
	Efetivo	5,58	5,04	6,41
Presente pesquisa	Autônomos	5,31	3,05	5,86
	Efetivos	5,05	3,35	5,42

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Outras pesquisas apontam diferenças de comprometimento de acordo com o tipo de contrato de trabalho. Mendes (2007) investigou o comprometimento organizacional em enfermeiras com diferentes vínculos empregatícios, temporárias e permanentes, e não

encontrou diferenças significativas na base afetiva. No entanto, as permanentes apresentaram maior comprometimento instrumental. Por outro lado, Thompson et al., (1992) na investigação de indivíduos que trabalham em organizações como efetivos e autônomos, apontaram os autônomos como mais comprometidos. Soldi (2006), que investigou o comprometimento de trabalhadores terceirizados e efetivos em uma empresa de telefonia, obteve índices de comprometimento afetivo mais elevados entre os efetivos, e um número maior de comprometimento instrumental entre os terceirizados.

Com respeito às características pessoais e com o trabalho que antecede ao comprometimento afetivo, instrumental e com o trabalho, investigaram-se as categorias: sexo, estado civil, idade, número de filhos, escolaridade, função, tempo de trabalho na organização e remuneração. Características essas também estudadas por outros autores (MOWDAY et al., 1982; MATHIEU; ZAJAC, 1990; FINK, 1992; MEYER et al., 2002; LEITE, 2004; COSTA, 2005).

A meta-análise conduzida por Meyer et al. (2002) relata três estudos que utilizaram a escala de comprometimento afetivo e sua relação as características pessoais e com o trabalho que antecede o comprometimento, os mesmos não encontraram diferenças significativas entre homens e mulheres. Contudo, outras pesquisas sobre o comprometimento afetivo sugerem que as mulheres são mais comprometidas do que os homens (FINK, 1992; MATHIEU; ZAJAC, 1990, LEITE, 2004). Esses achados corroboram os resultados apresentados nessa pesquisa, que encontrou uma média maior do comprometimento afetivo em mulheres. Contudo, os homens autônomos apresentaram a maior média do comprometimento com o trabalho, indo ao encontro dos resultados encontrados por Costa (2005).

Mathieu e Zajac (1990), Meyer et al. (2002) e Leite (2004), apontam os trabalhadores casados e/ou com união estável como os mais comprometidos afetivamente e instrumentalmente. Nesta pesquisa, os casados e/ou com união estável, também sinalizaram média afetiva superior àquelas encontradas nos solteiros. O mesmo não ocorreu com o comprometimento instrumental, onde os solteiros obtiveram maior escore indo de encontro aos resultados encontrados na literatura (FINK, 1992; MATHIEU; ZAJAC; 1990, LEITE, 2004; COSTA, 2005). Fink (1992) cita que os casados possuem maior comprometimento com o trabalho, entretanto, nessa pesquisa, solteiros e casados apresentam médias equivalentes.

No que se refere à idade, Mathieu e Zajac (1990), Fink (1992), Costa (2005) e Mendes (2007) citam que as maiores médias de comprometimento estão associadas a maiores medidas de idade. A maior média de comprometimento afetivo encontrada na presente

pesquisa, pertence aos trabalhadores efetivos com mais de 40 anos, entretanto, a mesma faixa etária foi a que apresentou menor comprometimento com o trabalho, indo de encontro do sugerido por Fink (1992).

No que concerne ao número de filhos, Meyer et al. (2002) não encontraram uma correlação significativa entre o comprometimento afetivo e instrumental, vindo ao encontro dos achados desta pesquisa, que não encontrou diferenças relevantes no quesito filhos.

Segundo a literatura, maiores escores de comprometimento estão associadas a menores níveis de escolaridade (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC; 1990; COSTA, 2005; MENDES, 2007). Costa (2005) cita que profissionais com menos grau de instrução tem menos opção de emprego e isso faz com que estes apresentem os maiores índices de comprometimento instrumental, indo ao encontro da média encontrada para os trabalhadores efetivos da presente pesquisa, aonde a maior média instrumental apurada foi para os indivíduos com primeiro grau completo. Leite (2004) encontrou a maior média de comprometimento afetivo em profissionais com o nível médio, no nível superior à média decresceu, o mesmo pode ser apontado nesta pesquisa, onde as maiores médias de comprometimento foram encontradas em trabalhadores com o nível médio, diminuindo no nível superior.

Com relação ao tempo de serviço, os resultados encontrados ratificam os achados da literatura que apontam: quanto maior o tempo de serviço, maior o comprometimento afetivo e com o trabalho (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC; 1990; TAMAYO, 2001; COSTA, 2005). Todavia, uma pequena parte da amostra (2,8), efetivos com renda superior a R\$ 4.000,00, apresentaram as menores médias de comprometimento afetivo.

Costa (2005) comparou o comprometimento em relação ao tipo de ocupação, e encontrou maiores medidas de comprometimento afetivo em trabalhadores com funções administrativas, corroborando com os achados dessa pesquisa que aponta os profissionais que da administração como os mais comprometidos afetivamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O comprometimento dos trabalhadores é uma variável cada vez mais importante para a manutenção das empresas no contexto organizacional. Profissionais comprometidos são mais propensos a investir esforços para criar uma experiência rica em seu ambiente de trabalho. Essa condição gera sentido e pode interferir positivamente na permanência e *performance* do trabalhador dentro de sua organização (MOWDAY et al., 1982). Dentro do mercado de prestação de serviços, especificamente nos salões de beleza, isso significa uma vantagem competitiva que pode determinar o sucesso tanto do profissional quanto da organização.

Os salões de beleza apresentaram crescimento significativo nos últimos anos. Entre empregos diretos e indiretos, estima-se que o setor gera mais de 3,6 milhões de postos de trabalho (Anuário ABIHPEC, 2011). Esses são ocupados por trabalhadores com contrato efetivo (carteira assinada) e autônomos (contrato de parceria). Nesta pesquisa constatou-se uma proporção de 70% de profissionais autônomos e 30% de profissionais efetivos.

Analisar comparativamente o grau de comprometimento organizacional em profissionais autônomos e efetivos de salões de beleza da cidade em Florianópolis foi o objeto da pesquisa. Com relação ao comprometimento organizacional afetivo, os escores encontrados para ambos os contratos de trabalho são superiores aos encontrados em outros contextos, sugerindo que os trabalhadores dos salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis possuem médias moderadas de comprometimento afetivo. Segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004), isso indica que os trabalhadores internalizam os valores dos salões de beleza, identificam-se com seus objetivos e se envolvem com papéis do trabalho. Além disso, é muito provável que esses trabalhadores permaneçam na organização por nutrir por ela sentimentos positivos de ligação psicológica.

Para o tipo de comprometimento instrumental, encontrou-se nesta pesquisa uma média inferior aos achados da literatura. Para Siqueira (2001) e Meyer et al. (2002) o baixo comprometimento instrumental, sugere que os trabalhadores não percebem vantagens em permanecer na organização, como planos de carreira, benefícios para trabalhadores com mais tempo de casa, planos de aposentadoria, planos de carreiras, dentre outros. Essa percepção pode gerar uma maior rotatividade de empregados. Nessa pesquisa, para os autônomos o baixo comprometimento pode ser compreendido pela falta de benefícios, tais como, fundo de garantia do trabalhador (FGTS), férias e décimo terceiro salário.

Se comparadas as médias encontradas entre o comprometimento organizacional afetivo e instrumental, é possível sugerir que de maneira geral os trabalhadores que atuam nos salões de beleza da amostra estudada estão comprometidos com a organização mais pelo querer (afetivo) do que pela necessidade, (instrumental).

No que concerne à comparação do comprometimento organizacional afetivo e instrumental entre autônomos e efetivos, esta pesquisa não encontrou diferenças estatísticas significativas entre os profissionais. Encontram-se disponíveis na literatura, aliás, alguns estudos similares sobre comprometimento em trabalhadores com diferentes tipos de contrato de trabalho, cujos resultados denotam variação significativa. Essas diferenças fragilizariam qualquer tentativa de generalização relacionando o comprometimento organizacional e o tipo de contrato de trabalho, porém, abrem espaço para novas pesquisas.

Outro objetivo traçado diz respeito ao comprometimento com o trabalho. Ambos os trabalhadores, autônomos e efetivos, apresentaram médias superiores às encontradas no comprometimento afetivo e instrumental. Isso aponta que os trabalhadores dos salões de beleza desta pesquisa são mais comprometidos com seu trabalho do que com a organização. A esse respeito, Bastos (1998) afirma que os trabalhadores estão mais comprometidos com seu trabalho do que com as organizações, pois essas pertencem a um cenário de incertezas, o que enfraquece o comprometimento dos trabalhadores com a organização, e eles, por sua vez, se comprometem mais com seu trabalho e não têm a expectativa de ancorar sua carreira em uma única empresa.

No comprometimento com o trabalho, foram encontradas diferenças significativas entre autônomos e efetivos, sendo os autônomos identificados como os mais comprometidos. Segundo Fink (1992), o fato de ter conhecimento aprofundado sobre a função ocupada fomenta um maior vínculo afetivo durante o processo de execução do trabalho, aumentando o comprometimento com este. Dentro desta perspectiva, Bastos e Rowe (2010) sugerem que quanto mais tempo e dinheiro o trabalhador investir em sua carreira, maior será o seu comprometimento com ela.

O exposto acima qualifica os resultados encontrados nessa pesquisa, uma vez que os autônomos de maneira geral ocupam funções nas quais é fundamental o conhecimento aprofundado, com atualização profissional constante. Os autônomos também denotam um alto nível de interação com o cliente, fortalecendo o vínculo com esses, segundo a literatura (FINK, 1992; MATHIEU; ZAJAC, 1990; TAMAYO et al., 2001; COSTA, 2005), isso eleva o comprometimento com o trabalho.

Outro fator que estimula o comprometimento com o trabalho em profissionais autônomos relaciona-se com a renda, já que esta provém do comissionamento dos serviços prestados. Neste caso, o trabalhador autônomo necessita ter um bom nível de desempenho para garantir seus proventos (THOMPSON et al., 1992), o que ratifica a correlação encontrada por Fink (1992) entre o desempenho do empregado e o comprometimento com o seu trabalho.

Verificar os padrões de comprometimento dos trabalhadores autônomos e efetivos quanto a características pessoais e do trabalho, que antecedem o comprometimento organizacional, foi o último objetivo investigado. Para esse, pode-se constatar que algumas variáveis exercem maior influência sobre o comprometimento. Na presente pesquisa, destacam-se sobre os resultados obtidos as diferenças de comprometimento encontradas de acordo com a função ocupada. Quando comparado com o restante das ocupações, nota-se média inferior de comprometimento afetivo com o trabalho nos cargos de recepcionistas e telefonistas (que representam 42% da amostra dos trabalhadores efetivos). Nos salões de beleza, essa função é relevante para o bom funcionamento de toda a empresa, uma vez que é na recepção que são feitos os agendamentos de horário, o fechamento de venda de produtos e serviços, além do caixa. Portanto, ter recepcionistas envolvidos com a organização e com o seu trabalho pode trazer resultados significativos para todos os envolvidos na organização.

Das limitações a serem apontadas para essa pesquisa, citam-se os poucos achados da literatura que investigam o contexto do comportamento organizacional em profissionais da área da beleza, fato esse que dificultou a construção teórica e impediu a comparação dos resultados encontrados com uma amostra do mesmo perfil.

Outra limitação se refere à metodologia quantitativa adotada na pesquisa. A maioria das pesquisas sobre o comprometimento opta por essa metodologia, o que facilita a comparação entre os estudos, mas minimiza a expansão do conceito. Com relação à coleta de dados, os trabalhadores responderam os questionários sozinhos e apesar de ter uma pessoa à disposição para tirar dúvidas, alguns trabalhadores podem ter se sentido pouco à vontade de expressar quaisquer dificuldades na hora de responder.

Outra limitação foi a amostra escolhida: salões de beleza de médio porte da cidade de Florianópolis. Percebe-se que a maior parte dos estabelecimentos do Brasil é de pequeno porte, e muito provavelmente possuem outras políticas de contratação, levando a um diferente perfil de trabalhadores. Tal fato acabou minimizando a possibilidade de generalização da população de trabalhadores de salões de beleza.

No decorrer desse estudo, surgiram outras indagações a respeito do comprometimento organizacional e com o trabalho, ficando aqui a indicação para futuras pesquisas:

- Analisar os correlatos do comprometimento dos trabalhadores dos salões de beleza, como a satisfação no trabalho e motivação;
- Pesquisas qualitativas, que possibilitem ampliar o olhar sobre o constructo do comprometimento, percebendo novas variáveis que possam interferir no comprometimento;
- Analisar como o comprometimento com o trabalho influencia na produtividade dos profissionais autônomos e, conseqüentemente, na renda obtida através da sua produção;
- Investigar o comprometimento dos profissionais de beleza em outras cidades, estados e até mesmo regiões brasileiras.

Conforme apontado no decorrer da presente dissertação, a área da beleza, aqui compreendida como salões de beleza, ocupa lugar de destaque no mercado. Em Florianópolis, local onde foi realizada a pesquisa, bem como na maior parte do mundo, todos os dias, homens e mulheres, profissionais de beleza autônomos e efetivos, movimentam este setor da economia em ascensão. A pesquisa identificou profissionais com variados níveis de comprometimento com a organização e com o trabalho e constatou-se que até o presente momento, o comportamento desses indivíduos em seu contexto organizacional é pouco contemplado pela literatura.

A autora da presente pesquisa atua como gestora de uma rede de salões de beleza há quinze anos e emprega 75 profissionais. Desta forma, o conhecimento empírico, acumulado nestes quinze anos de experiência, tem certa validade, porém, a partir desse momento a estrutura do pensar foi reorganizada. A ciência torna-se uma aliada na busca de respostas, substituindo virtuosamente o padrão de tentativa e erro.

Antes de iniciar essa pesquisa, a autora afirmava que os profissionais autônomos, quando comparados com os efetivos, eram de difícil gestão. Concluindo esse estudo, compreendeu que é preciso gerir cada grupo, respeitar suas peculiaridades e apoiar-se no que cada profissional oferece de melhor para a organização.

Questionar, investigar, identificar e analisar são alguns dos verbos que precisam ser incorporados ao dia-a-dia dos gestores. Eles proporcionam uma perspectiva mais ampla

para a tomada de decisões frente aos desafios encontrados, elevando as chances de alcançar resultados positivos para a organização.

Ao final desta dissertação, espera-se que a pesquisa realizada tenha contribuído com os estudos acerca do comprometimento organizacional em profissionais com diferentes tipos de contratos de trabalho. Espera-se, também, que auxilie os gestores dos salões de beleza a compreenderem como se dão os vínculos afetivos e cognitivos dos profissionais que compõem a sua organização.

REFERÊNCIAS

ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, Londres, v. 69, n. 3, p.372-378, ago. 1984.

_____. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, Londres, v. 63, n. 1, p.1-18, 18 mar. 1990.

_____. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, London, v. 69, n. 3, p.61-89, maio 1991.

_____. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Applied Psychology**, London, n.49 , p.252-276, dez. 1996.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para o curso de pós-graduação**: noções práticas. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HIGIENE PESSOAL, PERFUMARIA E COSMÉTICOS. **Panorama do Setor 2010-2011**. São Paulo, 2011. 12 p.

_____. **II Caderno de Tendências**. São Paulo, 2010/2011. 69 p.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE ARTIGOS DE HIGIENE PESSOAL E BELEZA. **O mercado da beleza brasileiro**. Disponível em: <<http://www.anabel.org.br/blog/?p=223>>. Acesso em: 15 jul. 2012.

BARBETTA, Pedro Alberto, **Estatística aplicada às ciências sociais**. Ed. 5. Florianópolis: UFSC, 2004.

BANDEIRA, Marina Lima.; MARQUES, Antônio Luiz.; VEIGA, Ricardo Teixeira. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 23, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999. 1 CD-ROOM.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Diana Luz Pessoa de (Org.). **Os Discursos do Descobrimento**. São Paulo: Fapesp, 2000.

BARROS, Ana Rita Oliveira de. **Comprometimento organizacional**: Um estudo de suas relações com práticas de gestão de pessoas e intenção de permanência. 2007. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Bahia, Salvador, 2007.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, ago 1993.

_____. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese (Doutorado). Departamento de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília, 1994.

_____. **Comprometimento no trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa**. Cadernos de Psicologia, n. 1, p. 44- 63, 1995.

_____. Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio. In: ENANPAD 1998- Encontro Nacional dos Programais de Pós-Graduação em Administração, 1998. Foz do Iguaçu, PR. **Anais...** Brasil, 1998.

_____. Cognição nas Organizações de Trabalho. In: Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E e Bastos, A.V.B. (org.) **Psicologia, organizações e trabalho e no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

_____. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto dos fatores pessoais na natureza do trabalho. **Revista de Administração**: São Paulo, v. 35, n.4, p.48-60, outubro/dezembro 2000.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento no trabalho: identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, v.1, n.6, p. 205-218, 1995.

_____. Padrões de comprometimento com o trabalho em diferentes contextos organizacionais. In: ENANPAD 23.1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** ANPAD: Foz do Iguaçu – CD-ROM.

BASTOS, Antônio Virgílio; BRANDÃO, Margarida; PINHO, Ana Paula. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. In: ENANPAD 20,1996, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD- CD-ROOM.

BASTOS, Antônio Virgílio; CORREA, Nívea Cristina Nunes; LIRA, Sidnei Barbosa. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. 1 CD-ROM

BASTOS, Antônio Virgílio; COSTA, Fabíola. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. **Revista de Psicologia Organizacional**, v. 1, n.2, 2001.

BASTOS, A. V. B., LIRA, S. B. **Comprometimento no Trabalho**: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Serviços na área de Saúde. Organizações e Sociedade. Salvador: v.4, n.9,1997. p.39-64.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; BRITO, Ana Paula Moreno Pinho; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar, AGUIAR, C. V. N., et al. Comprometimento organizacional: aprimorando a medida das bases afetiva, de continuação e normativa para o contexto de trabalho no Brasil. In: Anais, 13. **Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos**, 2008, Braga, Portugal.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; MENEZES, Igor Gomes. Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, n. , p.200-215, 05 dez. 2009.

BASTOS, A.V.B., & PEREIRA, A.M. Mudanças organizacionais e comprometimento no trabalho. In: Encontro da ANPAD, 26. 1997, Rio das Pedras. **Anais...** Rio das Pedras: ENANPAD, 1997. CD-ROOM.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt, RODRIGUES, Ana Carolina Aguiar. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 1999. 1 CD-ROM.

BASTOS, Antônio; ROWE, Diva. Vínculos com a Carreira e Produção Acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**. v. 14, n.6, p. 1011-1030, Nov./Dez. 2010.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; SCHEIBLE, Alba Couto Falcão. Comprometimento com a carreira: explorando o conceito de entrincheiramento. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006. CD-ROM.

BECKER, Howard S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, v. 32, p.341-347, mar. 1969.

BERGMAN, Mindy. The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. v. 27 (5), p. 645–663, Ago 2006.

BORGES-ANDRADE, J.E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23, 1994, Ribeirão Preto. **Anais tema em psicologia**, v, 2, n.1, Ribeirão Preto, 1994, p. 37-47.

BORGES-ANDRADE, J. E; AFANASIEF, R. S; SILVA, M. S. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 19, 1989, Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto: Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto, 1989. p. 236.

BOTTA, R.. Television images and adolescent girl's body image disturbance. **Journal Of Communication**, Campo Grande, v. 2, n. 49, p.22-41, 17 abr. 1999.

BRANDÃO, Margarida Guimarães Andrade. **Comprometimento Organizacional na Administração Pública**: Um estudo de caso de uma Instituição Universitária. 1991. 199 f.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1991.

BROWN, James. Organizational Commitment: Clarifying the concept and Simplifying the Existing Construct Typology. **Journal of Vocation Behavior**, v.49, n.2, p. 230-251, 1996.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. Economia e ciências sociais. IN: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 58-62.

COHEN, A. **Multiple Commitments in workplace: na integrative approach**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

COLLIS, Jill, HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COMPROMETIMENTO. In: ORIGEM da Palavra. **Consultório etimológico**. Disponível em: <<http://www.origemdapalavra.com.br>>. Acesso em: 29 jul. 12.

COOPER-HAKIM, Amy, & VISWESVARAM, Chockalingam. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, 131(2), p. 241-259, 2005.

COSTA, Fabíola. **Múltiplos Comprometimento no Trabalho: identificando padrões no trabalho e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas**. 2005. 179 f. Dissertação (Mestrado) - UFBA, Salvador, 2005.

COSTA, Fabíola Marinho; BASTOS, Antônio Vírgilio Bittencourt. Múltiplos comprometimentos no trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações agrícolas do polo de fruticultura irrigada de Juazeiro/Petrolina. **Revista de Administração Ufsm**, Santa Maria, n. , p.280-297, ago. 2009.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, Chicago. v. 16, p.297-334, 1951.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.

ECONÔMICO, Valor. **Alta informalidade nas relações de trabalho é um dos desafios do setor**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/993278/alta-informalidade-nas-relacoes-de-trabalho-e-um-dos-desafios-do-setor>>. Acesso em: 03 abr. 2012.

EMPREENDEDOR, Portal do. **2011 termina com 1,8 milhão de empreendedores individuais formalizados**. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/noticias/noticia197.php>>. Acesso em 03 abr 2012.

EMPREGO, Ministério Do Trabalho E (Org.). **Direitos do Emprego (a) Doméstico (a)**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp>. Acesso em: 02 mar 2012.

ETZIONI, Amitai. **A comparative analysis of complex organizations**. New York: Free Press, 1961.

FELFE, J; YAN, W; SIX B (The impact of individual collectivism on commitment and its influence on organisational citizenship behaviour and turnover in three countries. **Int. J. Cross. Cultural Manage.** 8(2): 211-237, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998. (38ª impressão).

FINK, Stephen. **High commitment workplaces**. New York: Quorum Books, 1992.

FINK, Arlene. **The survey handbook**. Thousand Oaks, Sage, 1995.

FLAUZINO, Dulce Pires; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista Administração Pública [online]**, v. 42, n.2, p. 253-273, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.bce.unb.br/handle/10482/608201>>. Acesso em: 11 março 2012.

FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan; SARTORETTO, Paola Madri. Responsabilidade Social Empresarial e Comprometimento Organizacional: Uma Relação Possível? In: Encontro da ANPAD, 26, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ENANPAD, 2002. CD-ROOM

G1. **Renda maior aumenta gastos com beleza e faz de salão o negócio da vez**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2011/09/renda-maior-aumenta-gastos-com-beleza-e-faz-de-salao-o-negocio-da-vez.html>> Acesso em: 02 set 2011.

GHISI, Marcos Angeli; MERLO, Edgard Monforte; NAGANO, Marcelo Seido. A mensuração da importância de atributos em serviços: uma comparação de escalas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004, p.123-145.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda S., Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GOMES, Nilma Lino. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, n. , p.167-182, 20 jun. 2003.

GOULDNER, Helen. Dimensions of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 4, p. 468-490, mar.1960.

HERSCOVITCH, Lynne; TOPONLNYTSKY, Laryssa. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**. v. 61, n. 1, p.20-52, Ago. 2002.

HREBINIAK, Lawrence.; ALLUTO, Joseph. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 17, p. 555-573, jul. 1972.

JAROS, Stephen. An assessment of Meyer and Allen's . The three-component model of organizational commitment and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, n. 3, p.319-337, 1997.

KANTER, R.M. Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. In: **American Sociological Review** (33:4), August 1968, p. 499-517.

KELMAN, Hebert. Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. **Journal Of Conflict Resolution**, California, n. , p.51-60, 15 jan. 1958.

KILIMNIK, Zélia Miranda. Trajetórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que experimentaram a passagem para o trabalho autônomo. In: Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração XI., 2002, Salvador . **Anais eletrônicos...** Disponível em <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=49&cod_evento_edicao=6&cod_edicao_trabalho=2623> Acesso em: 13 ago 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública: Um estudo de caso em uma universidade estadual**. 214f. Dissertação (mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Vitória da Conquista, 2004.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, Parassubordinação e subordinação: os diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador**. 2007. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf>. Acesso em: 25 março 2012.

MANHEIM, B.; & PAPO, E. Differences in organizational commitment and its correlates among professional and nonprofessional occupational welfare workers. **Administration in Social Work**, n. 23, p. 119-137, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. 3. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.

MATHIEU, John E.; ZAJAC, Dennis M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v.108, n.2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, Carlos Alberto; ALBUQUERQUE , Lindolfo Galvão; SIQUEIRA, Michella, MARQUES, Glenda Michelle. Comprometimento Organizacional: Um Estudo Exploratório

de Seus Múltiplos Componentes. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, Atibaia. **Anais...** ENAPAD: Atibaia, 2003. P.45-55.

_____. Comprometimento e Desempenho Organizacional: um Estudo da Estrutura de Relacionamentos dos Componentes do Comprometimento com o Desempenho das Empresas Hoteleiras. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 28, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ENANPAD, 2004.p. 123-134.

MEDEIROS, Carlos Alberto. **Comprometimento Organizacional, características pessoais e performance no trabalho**: um estudo dos padrões de Comprometimento Organizacional. 1997. 157 f. Dissertação de Mestrado. Centro de Ciências Sociais Aplicadas da UFBA, Natal, 1997a.

MEDEIROS, Carlos Aberto; ENDERS, Wayne Thomas. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Alleb: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a *performance* no trabalho. In: Encontro da ANPAD, 21, 1997, Rio das Pedras. **Anais...** Rio das Pedras: ANPAD, 1997b. CD-ROOM.

_____. Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 22. Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. 1 CD-ROM.

MELCHOR, Paulo. **Novas regras para prorrogação dos contratos de trabalho temporário**. Disponível em: <http://natal.sp.sebrae.com.br/prorrogacao_contrato_trabalho.asp>. Acesso em 15 out. 2012.

MENEZES, Igor Gomez. **Comprometimento organizacional**: construindo um conceito que integra atitudes e intenções comportamentais. 2009. 203 f. Tese (doutorado) da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MENDES, Vera Lúcia; ZATTI, Maria Laura. Comprometimento Organizacional na Área Hospitalar e Vínculos Empregatícios. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 21, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROOM.

MEYER, John P; ALLEN, Natalie J. **Commitment in the workplace**: Theory, research, and application. Advanced topics in organization behavior series. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.

MEYER, John P., IRVING, Gregory ; ALLEN, Natalie J. Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, v.19, n.2, p. 29-52, Mar. 1998.

MEYER, John P.; STANLEY, David; HERCSOCOVICH, Lynne; TOPOLNYTSKY, Laryssa. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, n.1, p. 20-52, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 1993.

MORAES, Luís Flávio Renault; MARQUES, Antônio Luis; KILIMNIK, Zélia; PEREIRA, Luciano Zille; SANTOS, Clé Martha Quaresma. Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. In: Encontro da ANPAD, 21, 1997, Rio das Pedras. **Anais...** Rio das Pedras: ENAPAD, 1997. CD-ROOM.

MORROW, Paula. **The theory and measurement of work commitment**. Greenwich, CT: Jai, 1993.

MOSCON, Daniela Bahia. **Teorias implícitas de trabalhador comprometido e estratégias cotidianas de gestão: uma análise qualitativa**. 2009. 121 f. Dissertação. Mestrado em Administração – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MOWDAY, Richard T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 8, n. 4, p.387-401, maio 1998.

MOWDAY, Richard; STEERS, Richard; PORTER, Lyman. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**. London, v.14, n.19, p.224-247, oct. 1979.

_____. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982

MURRAY, James Augustus Henry et al. **Oxford english dictionary**. Oxford: Claredon Press, 1969. 550 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascarro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva 2010. 1461 p.

NOVAES, Joana V; VILHENA, Junia de. “De Cinderela a Moura Torta: sobre a relação mulher, beleza e feiúra. **Interações**, Campo Grande, n. , p.9-36, 01 jul. 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

O'REILLY, Charles A; CHATMAN, Jennifer. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n.3, p. 492-499, ago. 1986.

O'REILLEY, Charles A.; PFEFFER, Jeffrey. **Talentos ocultos**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

PAIVA, Wagner Peixoto; SAMPAIO, Jader Reis. Cultura organizacional no setor de higiene e beleza: um estudo de caso. **Revista Eletrônica de Administração - REAd**, v.9, n. 5, set. 2003.

PINSONEAULT, A & KRAEMER,K.L. Survey research in management information systems: an assesment. **Journal of Management Information System**, 1993.

PREFEITURA DE FLORIANÓPOLIS. **Relatório de requerentes de alvará da área da beleza**. Florianópolis, 2012. 41p.

POLIT, D & HUNGLER, B. **Nursing Research: Principles and Methods**. Lippincott: Philadelphia, 1987.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 76-97.

REGO, Arménio. Comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v.43, n. 4, p.25-35, dez. 2003.

RIBEIRO, Andressa Darosci Silva; TOLFO, Suzana da Rosa. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, n. 63, p.15-25, 02 out. 2011.

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RITZER, George; TRICE, Harrison. An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. **Social Forces**, v. 47, p. 475-479, 1969.

ROBBINS, Stephen. **Mudança Organizacional e Administração do Estresse**. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

RODRIGUES, Manuel Cândido. "Contratos de Trabalho. Contratos Afins. Contratos de Atividade". In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. 3. ed. v. I. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Tais; BARBOSA, Suelen. Sentidos da beleza: a estratégia discursiva da marca. **Verso e Reverso**, São Paulo, n.24. , p.95-102, 01 ago. 2010.

RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização**. 2011. 187 f. Tese. Doutorado em Psicologia - Curso de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão. **Comprometimento no trabalho: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão**. 243f. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.

SEBRAE. **Preocupação com a beleza gera bons negócios**. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/noticias/noticia197.php>>. Acesso em: 22 mar. 2012.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese de Doutorado não publicada. Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

_____. Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo [Resumo]. In: Conferência Internacional de Avaliação Psicológica VI, 2000, Belo Horizonte. **Anais...** Gerais Belo: Pontifícia Universidade Católica de Minas Horizonte, 2000.p.40.

_____.Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: Encontro da ANPAD, 25, 2001, Campinas. **Anais...**Campinas: ENANPAD, 2001. CD-ROOM.

_____. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia**, São Paulo, v. 7, n. spe , p.11-18, 02 jul. 2002.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE Jr, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos, (Orgs.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, São Paulo: Artmed, 2004. p. 144-301.

SIQUEIRA, Ruth Lopes. Para subordinação: Uma nova visão no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região** n. 2, p.17-29, abr. 2009.

SINBEL, Sindicato Dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Rio de Janeiro. **Condições de trabalho dos integrantes da categoria para o período de 2010**. Disponível em: <<http://www.sinbel.com.br/diversos23.htm>>. Acesso em: 01 dez 2012.

SOLDI, Roberto de Matos. **O comprometimento organizacional de trabalhadores terceirizados e efetivos**: Um estudo comparativo em uma empresa de telefonia. 2006. 147 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SOLINGER, O. N., VAN OLFEN, W., & ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n.1, p. 70-83. Ago. 2008.

SUAREZ, Maribel Carvalho; CASOTTI, Letícia Moreira; ALMEIDA, Victor Manoel Cunha de. Beleza Natural: Growing in the Bottom of the Pyramid. **Rac**, n. 2 , p. 555-574, 01 jun. 2008.

STANLEY, David J.; HERSCOVITCH, Lynne; TOPOLNYTSKY, Laryssa. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. **Journal Of Vocational Behavior**, Ontario, n. , p.20-52, 02 ago. 2002.

TAMAYO, Álvaro.; SOUZA, M.G.S.; VILAR, L.S; RAMOS, J.L; ALBERNAZ, J.V, FERREIRA, N.P. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 17, n.1, p. 27-35, Ago. 2001.

TEIXEIRA, Enise B. A análise de dados na pesquisa científica. importância e desafios em estudos organizacionais. In: **Desenvolvimento em Questão**, v., n. 2, p. 177-201, 2003.

TELLES, Jocélio. O negro no espelho: imagens e discursos nos salões de beleza. **Estudos Afro-asiáticos**, v.4, n.1, p.1-14, 2000.

THOMPSON, Cinthya; KOPELMAN, Richard; SCHRIESHEIM, Chester. Putting All One. **Journal of Applied Psychology**, New York, n.5, p. 738-743, 29 ago. 1992.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA, Ana Paula. A institucionalização da beleza no universo feminino. **Igt Online**, São Paulo, n. , p.1-9, 01 abr. 200612. Disponível em: <<http://www.igt.psc.br/ojs/viewarticle.php?id=16&layout=html>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

WIENER, Yoash; VARDI, Yoav. Organizational Behavior and Human Performance. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 1, n. 26, p. 81-96, 26 ago. 1980.

_____. Commitment in Organizations: A Normative View. In: **The Academy Of Management Review**, v. 7, n. 1, p. 81-96, 20 jul. 1982.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

Data: ____/____/____

Salão:

A seguir, apresentamos várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Avalie com base nesta figura que estamos lhe mostrando o quanto você concorda com a ideia apresentada e escolha o número correspondente à sua resposta. Quanto mais perto de 1, maior a discordância e quanto mais perto de 7, maior a concordância com o conteúdo da frase.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo muito.	Discordo mais ou menos.	Discordo pouco.	Nem concordo, nem discordo.	Concordo pouco.	Concordo mais ou menos.	Concordo muito.

1. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha vida trabalhando nesse salão de beleza.	
2. Eu realmente sinto como se os problemas do salão fossem meus.	
3. Eu me sinto parte deste salão.	
4. Eu me sinto emocionalmente ligado a este salão.	
5. Eu me sinto como uma pessoa da casa neste salão.	
6. Esse salão tem um grande significado pessoal para mim.	
7. Eu estou nesse salão mais porque preciso do que porque quero.	
8. Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar esse salão agora.	
9. Se eu deixasse essa empresa agora, minha vida ficaria bastante complicada.	
10. Eu acho que teria poucas opções de emprego, se deixasse esse salão agora.	
11. Eu poderia ir trabalhar em outro lugar se não tivesse me dedicado tanto a esse salão..	
12. A coisa ruim de deixar esse salão é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.	
13. Eu gosto tanto do meu trabalho que seria capaz de deixar todo o resto de	

lado.	
14. Eu estou sempre me esforçando para melhorar a forma de fazer o meu trabalho.	
15. Eu sinto um grande prazer ao realizar meu trabalho.	
16. Eu me orgulho da qualidade do meu trabalho.	
17. Eu fico olhando o relógio com vontade que o meu trabalho termine logo.	
18. Eu sinto o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.	
19. Eu sou capaz de concentrar no meu trabalho, me desligando de outras coisas.	
20. Eu penso no meu trabalho até mesmo quando estou fora do local de trabalho.	
21. O trabalho que eu realizo é uma das fontes principais de satisfação pessoal.	
22. Sentir que faço bem meu trabalho é uma das maiores recompensas que tenho.	

1. Sexo:

1) F

2) M

☐☐**2. Estado civil:**

1.	Solteiro(a)
2.	Casado(a) /União estável

3.Filhos:

1.	01 filho
2.	02 filhos
3.	03 ou mais filhos
4.	Nenhum filho

3. Idade:

1.	16 a 21 anos
2.	21 a 30 anos

3.	31 a 40 anos
4.	41 anos ou mais

4. Escolaridade

1.	Nenhuma
2.	1º grau incompleto
3.	1º grau completo
4.	2º grau incompleto
5.	2º grau completo
6.	3º grau incompleto
7.	3º grau completo

5. Função:

1.	Cabeleireiro(a)
2.	Auxiliar de cabeleireiro
3.	Manicure
4.	Podóloga
5.	Esteticista
6.	Maquiador (a)
7.	Fisioterapeuta
8.	Depiladora
9.	Recepcionista
10.	Telefonista
11.	Funções Administrativas
12.	Auxiliar de Limpeza
13.	Manobrista
14.	Outra função

6. Tempo de serviço na Organização Atual:

1.	Menos de 03 meses
2.	03 meses a 01 ano
3.	Entre 01 e 03 anos
4.	03 a 06 anos
5.	Mais de 06 anos

7. Contrato de Trabalho:

1.	Autônomo
2.	Efetivo/Carteira Assinada

8. Remuneração (por mês):

1.	Até R\$ 1.000,00
2.	De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00
3.	De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00
4.	De R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00
5.	Acima de R\$ 4.000,00

APÊNDICE B - CARTA DE CONSENTIMENTO**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA****TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO**

Projeto de pesquisa: Identificação do grau de comprometimento entre profissionais com diferentes vínculos empregatícios de salões de beleza de médio porte em Florianópolis.

A pesquisa que estou realizando procura avaliar o grau de comprometimento dos profissionais de salões de beleza e compreender as possíveis diferenças entre os profissionais autônomos e efetivos. Você e os colaboradores do seu salão de beleza são convidados a participar desta pesquisa porque fazem parte do grupo de salões de grande porte da cidade de Florianópolis. O estudo envolve aplicação de questionários a serem respondidos de forma anônima por vocês.

Eu lhes asseguro que todas as informações a serem fornecidas pelos colaboradores serão confidenciais. O nome da sua empresa não constará em nenhuma parte do relatório ou publicação desta pesquisa.

Os resultados da pesquisa de análise do comprometimento organizacional dos seus colaboradores serão enviados a você até Fevereiro de 2013.

Será garantido a você o devido esclarecimento sobre a pesquisa antes do seu início e durante a sua execução, sendo seu direito se recusar ou desistir de participar da pesquisa.

Assinatura do Responsável pela Empresa

Rubrica Entrevistador

Data

____/____/____

APÊNDICE C - TESTE T (ANTECEDENTES)

	Diferenças emparelhadas					T	df	Sig. (2 extremidades)
	Média	Desvio padrão	Erro padrão da média	95% Intervalo de confiança da diferença				
				Inferior	Superior			
Sexo - Trabalho	-3,90	0,87	0,06	-4,03	-3,78	-62,27	191,00	0,00
Sexo - Afetivo	-3,41	1,30	0,09	-3,59	-3,22	-36,20	191,00	0,00
Sexo - Instrumental	-1,31	1,33	0,10	-1,50	-1,12	-13,62	191,00	0,00
Estado Civil - Trabalho	-4,04	1,00	0,07	-4,18	-3,90	-55,78	191,00	0,00
Estado Civil - Afetivo	-3,54	1,37	0,10	-3,74	-3,35	-35,93	191,00	0,00
Estado Civil - Instrumental	-1,45	1,37	0,10	-1,64	-1,25	-14,63	191,00	0,00
Filhos - Trabalho	-3,95	1,21	0,09	-4,12	-3,77	-45,09	191,00	0,00
Filhos - Afetivo	-3,45	1,54	0,11	-3,67	-3,23	-30,95	191,00	0,00
Filhos - Instrumental	-1,35	1,58	0,11	-1,58	-1,13	-11,83	191,00	0,00
Idade - Trabalho	-3,33	1,04	0,08	-3,48	-3,18	-44,13	191,00	0,00
Idade - Afetivo	-2,83	1,39	0,10	-3,03	-2,63	-28,10	191,00	0,00
Idade - Instrumental	-0,73	1,49	0,11	-0,94	-0,52	-6,81	191,00	0,00
Escolaridade - Trabalho	-1,53	1,41	0,10	-1,73	-1,33	-15,00	191,00	0,00
Escolaridade - Afetivo	-1,03	1,75	0,13	-1,28	-0,78	-8,15	191,00	0,00
Escolaridade -Instrumental	1,07	1,74	0,13	0,82	1,31	8,49	191,00	0,00
Função - Trabalho	-0,60	3,70	0,27	-1,12	-0,07	-2,24	191,00	0,03
Função - Afetivo	-0,10	3,81	0,27	-0,64	0,44	-0,36	191,00	0,72
Função - Instrumental	2,00	3,73	0,27	1,47	2,53	7,42	191,00	0,00
Tempo de Serviço - Trabalho	-2,94	1,38	0,10	-3,13	-2,74	-29,41	191,00	0,00
Tempo de Serviço - Afetivo	-2,44	1,40	0,10	-2,64	-2,24	-24,14	191,00	0,00
Tempo de Serviço - Instrumental	-0,34	1,77	0,13	-0,59	-0,09	-2,68	191,00	0,01
Remuneração - Trabalho	-3,38	1,30	0,09	-3,57	-3,20	-36,12	191,00	0,00
Remuneração - Afetivo	-2,89	1,47	0,11	-3,09	-2,68	-27,17	191,00	0,00
Remuneração - Instrumental	-0,79	1,81	0,13	-1,05	-0,53	-6,03	191,00	0,00