































































## 4 – RESULTADOS

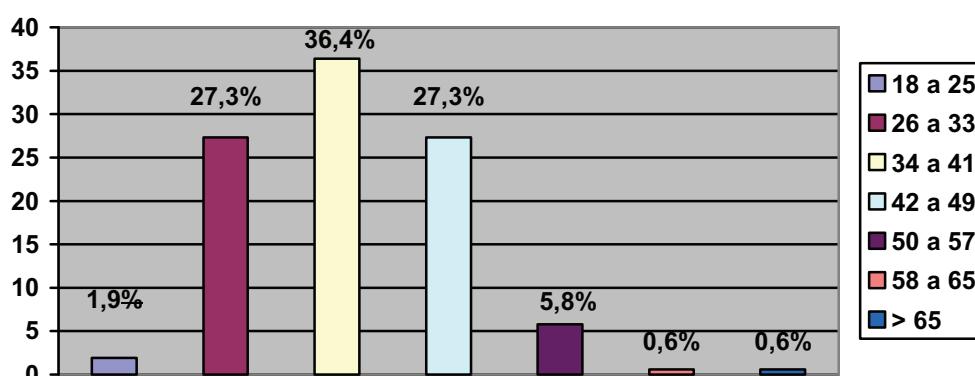
Nesta seção, estão descritos os dados obtidos pela pesquisa através do questionário e divide-se em três partes. A primeira descreve os dados demográficos, seguida dos resultados das Escalas de comprometimento e, por fim, há a correlação entre ambos.

### 4.1 – Dados demográficos

A amostra foi composta por 154 servidores do STJ, a maior parte era constituída de pessoas do sexo masculino (57,1%), ou 88 servidores, os demais do sexo feminino com 66 servidoras (42,9%).

Em relação à idade dos participantes, o maior percentual ficou situado na faixa entre 34 a 41 anos (36%), abaixo o Gráfico 1 pormenoriza as faixa etárias encontradas.

Gráfico 1 – Idade dos participantes



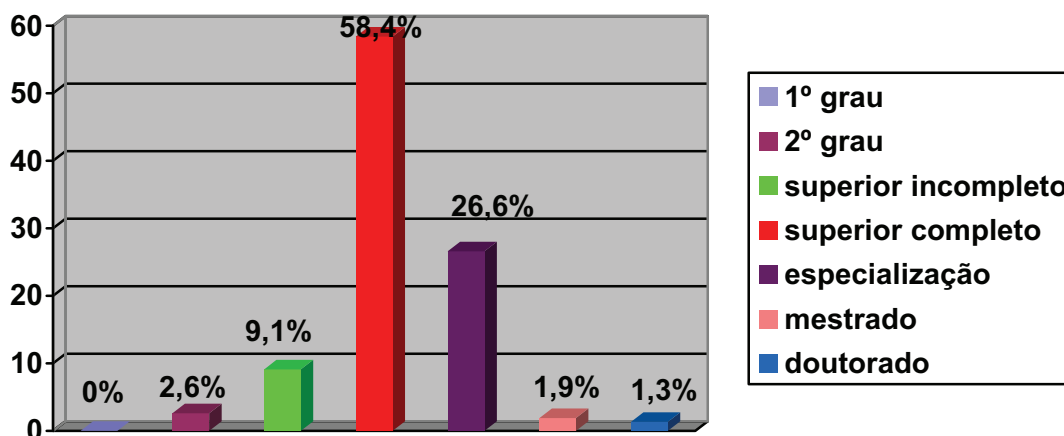
A maioria dos participantes era casada (49,4%), seguida pelos servidores solteiros (29,9%). A Tabela 1 mostra os percentuais encontrados.

Tabela 1 – Estado civil

Estado Civil	frequência	%
Solteiro	46	29,9
Casado	76	49,4
Separado/divorciado	26	16,9
Outros	5	3,2
Não respondido	1	0,6

Observou-se que os servidores com o grau de instrução superior predominou (58,4%), seguido pelos que possuem especialização (pós-graduação) com 26,6%, conforme Gráfico 2.

Gráfico 2 – Escolaridade



Houve a prevalência do cargo de Técnico Judiciário, nível médio, com (66,9%), seguido do cargo de Analista Judiciário, nível superior (31,2%), a Tabela 2 mostra a distribuição dos cargos ocupados.

Tabela 2 – Cargo que ocupavam na Instituição Pesquisada

Cargo	frequência	%
Auxiliar judiciário	1	0,6
Técnico Judiciário	103	66,9
Analista judiciário	48	31,2
Não respondido	2	1,3

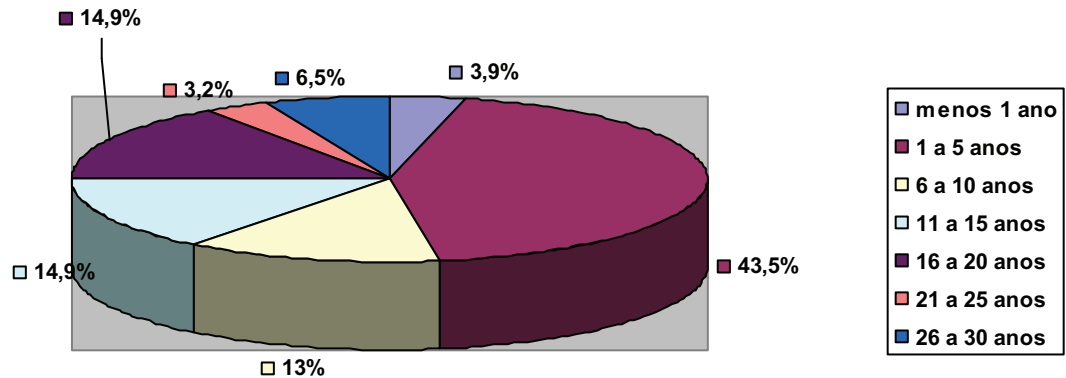
A distribuição dos servidores pesquisados pelas áreas do Tribunal estão na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3 – Área que trabalhavam na Organização

Área	frequência	%
Administrativa	41	26,6
Órgão julgadores	53	34,4
Judiciária	50	32,5
Gabinete	10	6,5

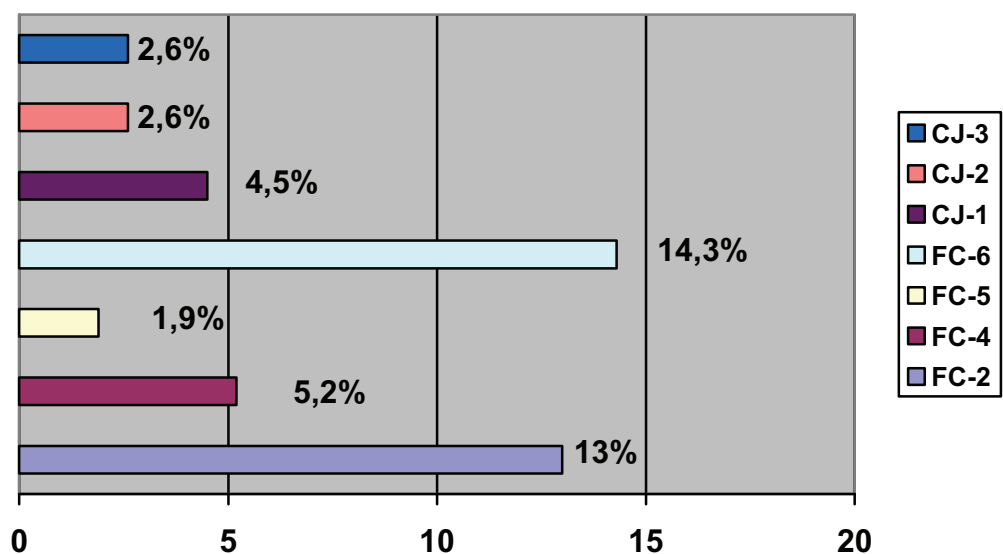
Em relação ao tempo de trabalho no Tribunal, predominavam os servidores na faixa entre 1 a 5 anos de trabalho (43,5%), o Gráfico 3 traz a frequência encontrada, em cada faixa de tempo de trabalho.

Gráfico 3 – Tempo de trabalho no STJ



O Gráfico 4 a seguir mostra a prevalência da Função Comissionada , Código FC-6, (Chefe de Seção), em seguida pela FC-2.

Gráfico 4 – Função de Confiança/Cargo em Comissão que ocupava na ocasião da pesquisa



A maior parte dos servidores pesquisados não ocupavam função ou cargo em comissão (55,8%), conforme Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Ocupação de Função (FC ) ou Cargo em Comissão (CJ)

Ocupa FC/CJ	nº servidores	Percentual
Não	86	55,8%
Sim	68	44,8%

#### 4.2 – Resultados das Escalas do Comprometimento Organizacional

Em relação ao comprometimento organizacional afetivo (ECO A), a média obtida foi 3,56 situando-se entre 3 (mais ou menos) e 4 (muito) em relação aos sentimentos que o servidor nutre em relação à organização onde trabalha.

Em relação ao comprometimento organizacional calculativo, por ser uma medida multidimensional, a maior média encontrada foi 3,49, obtida pela Escala ECOC 3, situando-se entre 3 (nem concordo nem discordo) e 4 (concordo). Em seguida, vem a média 3,06 referente à escala ECOC 1 e também situa-se entre 3 (nem concordo nem discordo) e 4 (concordo). A escala ECOC 2 com a média de 2,88 situa-se entre 2 (discordo) e 3 (nem concordo nem discordo). A escala ECOC 4, apresentou a média de 2,67, também se situando entre 2 (discordo) e 3 (nem concordo nem discordo).

Por fim, as respostas à Escala do Comprometimento Organizacional Normativo, de base cognitiva, resultaram na média de 2,52 situando entre 2 (discordo) e 3 (nem concordo nem discordo). As médias das escalas (ECO A, ECOC e ECON), estão a seguir descritos:

Tabela 5 – Média e desvios padrão das bases do Comprometimento Organizacional

Escalas	Bases	Médias	Desvio padrão	
ECO A	Comprometimento Afetivo	3,56	0,83	
ECOC 3	Comprometimento Calculativo	Perdas de retribuições organizacionais	3,49	0,88
ECOC 1		Perdas sociais no trabalho	3,06	0,73
ECOC 2	Comprometimento Normativo	Perdas de investimentos feitos na organização	2,88	1,04
ECOC 4		Perdas profissionais	2,67	0,78
ECON	Comprometimento Normativo	2,52	0,81	

Fonte: dados da pesquisa



Observou-se que a maior média obtida foi em relação ao comprometimento organizacional afetivo e a menor foi no comprometimento organizacional normativo.

#### 4.3 – Correlação bivariada entre as Escalas e os Dados demográficos.

A seguir estão descritos os resultados da correlação entre as escalas dos comprometimentos (afetivo, calculativo e normativo) e os dados demográficos do questionário. Na Tabela 6, abaixo, estão todas as correlações, contudo somente foram descritos os resultados das correlações significativas (nível de significância  $p \leq 0,05$ ).

Tabela 6: Correlações bivariadas entre as Escalas e os dados demográficos

Escala		Idade	Escolaridade	Cargo que ocupa	Tempo de trabalho
ECO A	Pearson				
	Correlation	,216**		-,178*	,213**
	Sig. (2-tailed)	,007		,028	,008
	N	154		152	154
ECOC 1	Pearson				
	Correlation		-,211**		,174*
	Sig. (2-tailed)		,009		,031
	N		154		154
ECOC 2	Pearson				
	Correlation	,196*			,261**
	Sig. (2-tailed)	,015			,001
	N	154			154
ECOC 3	Pearson				
	Correlation	,272**			,302**
	Sig. (2-tailed)	,001			,000
	N	154			154
ECOC 4	Pearson				
	Correlation	,176*	-,216**		,182*
	Sig. (2-tailed)	,029	,007		,024
	N	154	154		154
ECON	Pearson				
	Correlation	,160*	-,291**		,206*
	Sig. (2-tailed)	,049	,000		,011
	N	153	153		153

\*\* . Correlação é significativa a 0,01.

\* . Correlação é significativa a 0,05.

Fonte: dados da pesquisa

Em relação à Escala do Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO A), observou-se que os servidores com maior idade tendem a apresentar um maior comprometimento organizacional afetivo que os de menor faixa etária.

Os servidores com mais tempo de trabalho no Tribunal tendem a apresentar um maior comprometimento organizacional afetivo que os de menor tempo no STJ.

Já os servidores com maior escolaridade tendem a apresentar menos comprometimento organizacional afetivo que os de menor escolaridade.

Os servidores que ocupam o cargo de Analista Judiciário tendem a apresentar um menor comprometimento organizacional afetivo que os de Técnico Judiciário.

Os servidores que ocupam Função de Confiança (FC) e Cargo em Comissão (CJ) tendem a apresentar um maior comprometimento organizacional afetivo que aqueles que não ocupam.

Em relação à Escala do Comprometimento Organizacional Calculativo, obteve-se os seguintes resultados, os servidores com maior escolaridade tendem a apresentar menos comprometimento organizacional calculativo ECOC 1 que os de menor escolaridade.

Os servidores com mais tempo de trabalho tendem a apresentar um maior comprometimento organizacional calculativo ECOC 1, que os de menor tempo de trabalho.

Os servidores com maiores idade e tempo de trabalho apresentam maior ECOC 2 que os de menor idade e tempo na organização.

Os servidores com maior idade apresentaram maior ECOC 3 que os de menor idade. Os servidores com maior idade apresentaram maior ECOC 4 que os de menor idade.

Os servidores com maior tempo apresentaram maior ECOC 4, que os de menor tempo na organização.

Os servidores com maior escolaridade apresentaram menor ECOC 4 que os de menor escolaridade.

Por fim, em relação à Escala do Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), os servidores que possuem maior idade apresentam maior comprometimento organizacional normativo que os de menor idade, como também os servidores que possuem mais tempo no STJ apresentam maior comprometimento organizacional normativo que os de menor tempo de trabalho no Tribunal.

## 5 – DISCUSSÃO

No presente estudo foi observado em relação ao enfoque afetivo, medido pela ECOA, que a média obtida sugere indecisão do empregado quanto ao seu vínculo de forma afetiva com a organização, conforme afirmam Bastos et al. (2008), pois se situa entre o escore de 3 e 3,9. Pode-se afirmar que como consequência para o Tribunal os servidores tendem a apresentar indecisão em relação a esforço no trabalho, rotatividade, faltas e atrasos, conforme assinalam Siqueira e Gomide Jr (2004).

O comprometimento calculativo, por ser uma medida multidimensional, não foi possível aferir o grau de comprometimento como um todo, mas sim, de cada vertente componente deste enfoque. Verifica-se que a maior média obtida foi em relação a escala que representa Perdas de retribuições organizacionais, que para analisar este resultado Bastos et al. (2008), também informam que tal valor sinaliza que o empregado possui incerteza quanto à possibilidade de vir a ter perdas de retribuições organizacionais, ou crenças de que não possui certeza de que perderia um salário bom e benefícios oferecidos pela empresa. Quanto à escala Perdas sociais no trabalho, também sinaliza incerteza do servidor sobre a possibilidade de vir a ter perdas ou crenças de que perderia a estabilidade no emprego, o prestígio no cargo, o contato de amizade com os colegas de trabalho e a liberdade de realizar o trabalho que desenvolve. Em seguida, vem a escala Perdas de investimentos feitos na organização que para se interpretar este resultado, Bastos et al. (2008), informam que os valores obtidos pode representar que o servidor não acredita que teria perdas, o que neste caso, relaciona que o servidor não vislumbra que terá perdas em relação aos esforços despendidos para chegar onde está na organização, tempo dedicado e investimentos feitos na empresa. Em relação ao fator do comprometimento calculativo denominado Perdas profissionais, o escore também sinaliza, conforme Bastos et al. (2008), que o servidor não acredita que teria perdas, o que neste caso, relaciona que o servidor não vislumbra que prejudicaria a carreira, demoraria a ser respeitado em outra empresa, perderia o prestígio de ser empregado daquela empresa, demoraria a se acostumar com novo trabalho e jogaria fora o esforço empreendido para a aprendizagem das tarefas atuais.

O comprometimento organizacional normativo, de vertente psicológica, foi observado através da escala ECON, que é uma medida unidimensional, cujo resultado demonstra segundo Bastos et al. (2008), que o servidor não acredita que deva manter obrigações e deveres morais para com a organização. Segundo Wiener (1982 apud MEDEIROS et al. 2003), o controle deste enfoque sobre os trabalhadores está relacionado aos controles

normativos, por parte das organizações que inclui normas, regulamentos e missão organizacional fortes. O que no caso em estudo não ocorre.

Ademais, como conseqüências para as organizações quando os seus empregados apresentam fraco comprometimento organizacional normativo, segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), estão a menor satisfação no trabalho, menor comprometimento afetivo, menos comportamentos de cidadania organizacional, mais intenção de sair da empresa.

Com base nas correlações, observou-se que na interação entre a escala ECOA e as variáveis idade e tempo de trabalho, os servidores com maior idade e tempo de trabalho no STJ apresentaram maior comprometimento organizacional afetivo que os de menor faixa etária e tempo de trabalho no Tribunal. A vertente afetiva do comprometimento organizacional é de cunho psicológico e envolve sentimentos, afetos do indivíduo para com a organização, o que em parte explica esta correlação entre maior idade e tempo de trabalho, pois segundo Borges-Andrade e Flauzino (2008) este comprometimento consiste na junção de características pessoais e do trabalho, experiências no trabalho e o chamado “estado de papel” (coincidência entre o que é esperado pelo indivíduo com as suas realizações), é provável que na instituição pesquisada, somente aquele sujeito que dispõe de uma idade maior e um considerável tempo de trabalho no órgão poderá unir e avaliar, ao longo do tempo, as suas características com as desenvolvidas no trabalho.

Em conseqüência dessa junção surgem os sentimentos de lealdade, permanência e esforço em prol daquele órgão que une as suas características com as deste.

Quanto à relação entre os servidores de maiores níveis de escolaridade apresentarem menos comprometimento organizacional afetivo que os de menor escolaridade, pode-se inferir que, por envolver afetos, sentimentos, desejo de permanecer, e que as expectativas daqueles que buscam se aperfeiçoar, muitas vezes, não são acompanhados pela respectiva recompensa em relação ao papel que desenvolve no trabalho, o que quase sempre é rotineiro, burocrático, exige menos conhecimento que o servidor capacitado possa executá-lo.

Saliente-se que este resultado é condizente com a literatura existente, pois Bastos (1993) afirma que maior comprometimento está associado à maior idade, maior tempo na organização, maior nível ocupacional e maior remuneração. Segue o autor afirmando que o comprometimento tende a decrescer quanto maior for o nível educacional.

Os servidores que ocupam o cargo de Analista Judiciário tendem a apresentar um menor comprometimento organizacional afetivo que os de Técnico Judiciário. Este resultado é conclusivo e não encontra respaldo na literatura. O que em parte pode explicar esta correlação é o fato de que para ingresso no cargo de Analista, a exigência é curso superior, e

em relação às outras carreiras do Executivo e Legislativo o nível salarial situa-se entre médio e baixo. No caso do cargo de Técnico Judiciário, o requisito para ingresso é o nível médio, e em relação às outras carreiras, com o mesmo nível de escolaridade o salário é entre médio e alto.

Já em relação ao fato de que os servidores que ocupam Função de Confiança (FC) e Cargo em Comissão (CJ) tendem a apresentar um maior comprometimento organizacional afetivo que aqueles que não ocupam. Segundo Bastos (1993) que afirma que embora a contrapartida financeira esteja associada ao comprometimento organizacional calculativo, as correlações se revelam maiores na base afetiva do comprometimento. O que também pode explicar esta correlação é o fato de que servidores que recebem uma contrapartida financeira ficam mais propensos a introjeção dos valores da organização.

O resultado das correlações que indicam que os servidores com maior escolaridade apresentam menos comprometimento organizacional calculativo no fator Perdas sociais no trabalho que os de menor escolaridade pode ser explicado pelo fato de que este enfoque envolve as crenças do servidor em relação às perdas compreendendo a estabilidade no emprego, o prestígio do cargo, o contato de amizade com os colegas de trabalho e a liberdade de realizar o trabalho e estas perdas podem ser supridas com outro emprego, pois é corrente naquele que possui maior escolaridade buscar cada vez mais um cargo maior e, neste caso, busca-se uma empresa diferente da que se encontra atualmente.

Em outra observação, os servidores com mais tempo de trabalho no Tribunal apresentaram maior comprometimento organizacional calculativo na vertente Perdas sociais no trabalho que os de menor tempo de trabalho, pois neste caso a relação maior tempo e perdas sociais no trabalho associa a idéia de perda de prestígio no cargo que exerce há um certo tempo, amizade dos colegas e a liberdade na realização do trabalho.

As correlações entre as variáveis idade e tempo de trabalho apresentaram maior comprometimento organizacional calculativo, vertente Perdas de investimentos feitos na organização, que os que possuem menos idade e tempo no Tribunal, pode ser explicado pela própria descrição deste enfoque, pois relaciona as crenças de que perderia os esforços feitos para se chegar onde se encontra na empresa, tempo dedicado e investimentos feitos na empresa, dessa forma provavelmente os servidores que dispõem de certa idade e tempo de trabalho no Órgão, podem avaliar melhor esta perspectiva em permanecer na empresa onde já realizou muitos esforços e investimentos pessoais.

O mesmo resultado foi obtido em relação àqueles com maior idade apresentaram médias maiores no fator Perdas de retribuições organizacionais, ou crenças de que perderia

um bom salário e benefícios oferecidos pela empresa que os de menor idade. Após o advento da chamada reforma administrativa, os servidores não podem mais incorporar ao salário os cargos e funções em comissão desempenhados, o que de certa forma pode explicar esta correlação, pois os servidores com mais idade tendem a gozar de incorporações salariais.

Por último, há análise envolvendo o fator Perdas profissionais do comprometimento organizacional calculativo, ou crenças de que prejudicaria a carreira, demoraria a ser respeitado em outra empresa, perderia o prestígio de ser empregado daquela empresa, demoraria a se acostumar com novo trabalho e jogaria fora o esforço empreendido para a aprendizagem das tarefas atuais.

Assim, os servidores com maiores idade e tempo de trabalho apresentaram maiores comprometimento organizacional calculativo, na vertente Perdas profissionais, que os de menores idade e tempo no órgão. Por outro lado, os servidores com maior escolaridade apresentaram menos comprometimento organizacional calculativo, na vertente Perdas profissionais, que os de menor escolaridade. A explicação advém do fato de que como salientam Borges-Andrade e Flauzino (2008) o indivíduo se mantém ligado à empresa porque avalia que os custos de sua saída serão mais altos que os benefícios, logo, permanece porque necessita. Assim, o fato de maior tempo no órgão favorece esta análise. Já em relação à escolaridade, pode suprir esta crença com a busca de outros empregos que lhe ofertem o prestígio igual ou maior que o atual emprego.

Os servidores que possuem maiores idade e tempo no Tribunal apresentam maior comprometimento organizacional normativo que os de menores tempo e idade. O que sugere como conseqüências para o Tribunal, segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), que os servidores com mais idade e tempo no órgão, tenham maior satisfação no trabalho e menos intenção de sair da empresa.

## 6 – CONCLUSÃO

O presente estudo no intuito de identificar as bases do comprometimento, com o foco na organização (STJ), inicialmente fez uma revisão da literatura nacional acerca do tema, especialmente, do conceito de comprometimento. Procurou identificar como as bases (afetiva, calculativa, normativa), foram encontradas na amostra dos servidores pesquisados.

Observou-se nos resultados que os servidores tendem à indecisão em relação ao comprometimento organizacional afetivo, incerteza em relação ao comprometimento calculativo e baixo comprometimento organizacional normativo.

Em geral, os servidores que possuem maiores idade e tempo de trabalho no STJ apresentam maiores comprometimentos afetivo, calculativo e normativo que os de menor idade e tempo no Tribunal. E que os servidores de maior escolaridade apresentam menos comprometimento afetivo, calculativo e normativo que os de menor escolaridade. O que de certa forma, demonstra que, mesmo após várias reformas administrativas implementadas, o servidor ainda possui comprometimento com o órgão. Porém, para a área de recrutamento e treinamento de pessoal pode ser um diagnóstico a ser trabalhado visando alcançar também um comprometimento organizacional com os novos servidores.

A maior média encontrada foi em relação à base afetiva do comprometimento organizacional. Contudo, não se pode afirmar que o resultado indique uma prevalência desta base entre os servidores pertencentes às diversas áreas do Tribunal. Outros estudos podem utilizar uma amostra probabilística, realizar a regressão linear e múltipla na análise dos dados para se poder traçar inferências.

Para estudos futuros, a fim de obter um maior número de servidores pesquisados, sugere-se que a Administração do Tribunal possa informar a finalidade da pesquisa a ser realizada entre as diversas áreas do órgão.

Pode-se também, em estudos futuros, relacionar o tema comprometimento organizacional com outros, tais como: cultura organizacional, justiça organizacional, qualidade de vida etc. Pode-se também comparar os resultados da pesquisa com estudos em outros órgãos públicos e até com empresas da iniciativa privada.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, maio/jun., 1993, p. 52-64.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho, **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, maio/ago., 1997, p. 97-120.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, abr./jun., 2002, p. 31-41.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e sindicato. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 6, set., 1995, p. 219-240.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, abr./jun., 2002, p. 31-41.

BASTOS, A. V. B. et al. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 49-95.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios metodológicos. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Org.). **Trabalho, Cultura e Organizações**. Rio de Janeiro. Coletâneas da ANPEP, v.1, n. 11, 1996, p. 94-109.

BORGES-ANDRADE, J. E.; CAMESHI, C. E.; XAVIER, O. S. Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 25, n. 4, out./dez., 1990, p. 29-43.

BORGES-ANDRADE, J. E.; FLAUZINO D. P. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais, **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, mar./abr., 2008, p.253-273.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, set./dez., 2001, p.85-106.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, 39. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.



COLETA, M. F. D.; NAVES, E. M. R. Cultura e Comprometimento Organizacional em Empresas Hoteleiras, **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, Edição Especial, v. 07, 2003, p. 205-222.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina.**, 2007, 270 f, Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

GUNTHER, H. Desenvolvimento de instrumento para levantamento de dados (survey). In: PASQUALI, L. (Org.). **Teoria e métodos de medida em ciências do comportamento.** Brasília, UnB-INEP, 1996, cap. 15, p. 387-403.

MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, out./dez., 2003, p. 187-209.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, 1998, p. 67-87.

REGO, A.; SOUTO, S. A percepção de Justiça como antecedente do comprometimento organizacional: Um estudo luso-brasileiro, **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, jan./mar., 2004, p. 151-177

SCHEIBLE, A. C. F. Comprometimento no trabalho: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão, 2004, 128 f, Dissertação ( Mestrado em Administração) Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. A pesquisa e suas classificações. In: \_\_\_\_\_. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**, 3. ed. rev. atual., Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001, cap. 2, p. 19-23.

\_\_\_\_\_. As etapas da pesquisa. In: \_\_\_\_\_. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**, 3. ed. rev. atual., Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001, cap. 4, p. 29-36.

SIQUEIRA, M. V. S. O discurso do comprometimento organizacional. In: \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas**, Goiânia: Ed. da UCG, 2006, p. 135-149.

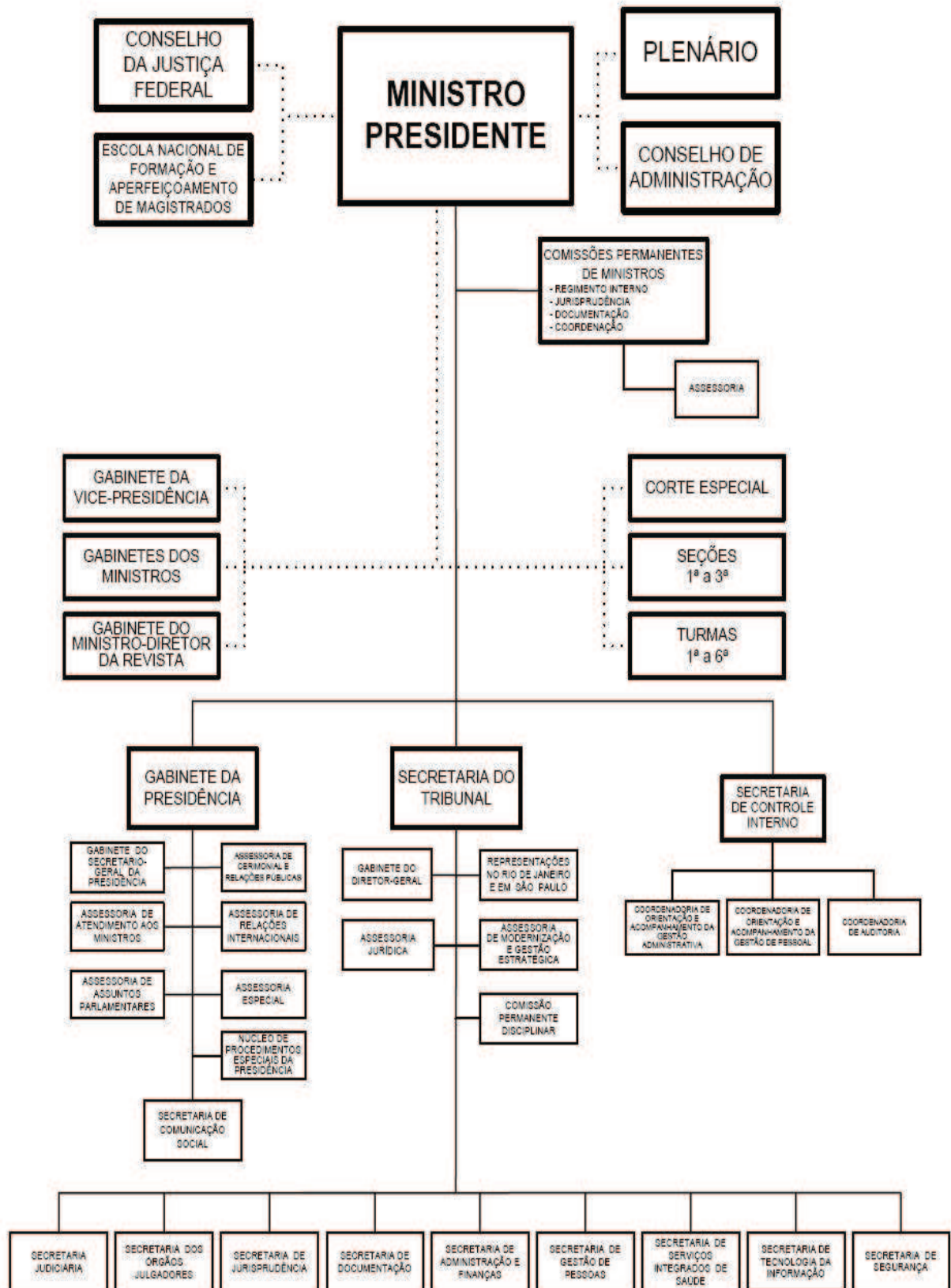
SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE Jr. S. Vínculos do indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. ; ZANELI, J. C. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 300-328.

TAMAYO, A. et al. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, jan./abr., 2001, v.17, n.1, p.27-35.

TOHÁ, C.; SOLARI, R. A modernização do Estado e a gerência pública, **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 48, n 3, set./dez., 1997, p. 85-101

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In: \_\_\_\_\_. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2000, cap. 4, p. 46-53.

ANEXO A – ESTRUTURA ORGÂNICA DO STJ



## ANEXO B – QUESTIONÁRIO

Prezado(a) Servidor(a),

Reconheço que seu tempo é precioso e dedicado a executar as suas tarefas no STJ, mas peço a sua colaboração e paciência em responder este questionário integrante da monografia de final do curso de Especialização em Gestão Judiciária que realizo na Universidade de Brasília (UnB). O questionário é composto de três partes e versa sobre Comprometimento Organizacional. (BASTOS, et al, 2008)

Informo que suas respostas serão analisadas em conjunto com outras e será assegurado o caráter **confidencial** e **anônimo**.

Desde já agradeço a sua colaboração, pois a sua participação será de grande valia para a qualidade dos estudos realizados.

Raimundo Nonato Marques de Sousa  
Tel: 3435-8579, Cel: 9298-5125  
e-mail: raimarques@hotmail.com.

.....1ª Parte.....

Abaixo estão listados alguns sentimentos que alguém pode ter em relação à empresa onde trabalha. GOSTARÍAMOS DE SABER O QUANTO VOCÊ SENTE ESTES SENTIMENTOS.

Dê suas respostas assinalando um X, , naquele número (de 1 a 5), à direita de cada frase, que melhor representa sua resposta. Por favor, **não deixe de assinalar nenhuma**. Obrigado!

1	2	3	4	5
<b>Nada</b>	<b>Pouco</b>	<b>Mais ou menos</b>	<b>Muito</b>	<b>Extremamente</b>

*A empresa onde trabalho faz-me sentir...*

Orgulhoso dela	1	2	3	4	5
Contente com ela	1	2	3	4	5
Entusiasmado com ela	1	2	3	4	5
Interessado por ela	1	2	3	4	5
Animado com ela	1	2	3	4	5

Obs: Questionário foi construído e validado por Bastos et al. (2008).

.....2ª Parte.....

As frases abaixo tratam de algumas perdas e dificuldades que você teria se pedisse demissão da empresa onde está trabalhando e fosse trabalhar para outra empresa.

Gostaríamos de saber **O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA FRASE.**

Dê suas respostas assinalando um X, naquele número (de 1 a 5), à direita de cada frase, que melhor representa sua resposta. Por favor, **não deixe de assinalar nenhuma.** Obrigado!

1	2	3	4	5
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

***Pedir demissão da empresa onde trabalho e ir trabalhar para outra empresa não valeria a pena porque...***

Eu teria dificuldades para ganhar um salário tão bom quanto o que tenho hoje	1	2	3	4	5
Eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.	1	2	3	4	5
Eu perderia a estabilidade no emprego que tenho hoje nesta empresa ( garantias de não ser demitido)	1	2	3	4	5
Eu teria dificuldades para conseguir outro cargo que me desse o mesmo prestígio que tenho com meu cargo atual.	1	2	3	4	5
Eu demoraria a encontrar em outra empresa pessoas tão amigas quanto as que tenho hoje entre meus colegas de trabalho dentro desta empresa	1	2	3	4	5
Eu perderia a liberdade que tenho de realizar meu trabalho dentro desta empresa.	1	2	3	4	5
Eu estaria desperdiçando todo o tempo que já me dediquei a esta empresa.	1	2	3	4	5
Eu deixaria para trás tudo o que já investi nesta empresa.	1	2	3	4	5
Eu estaria prejudicando minha vida profissional.	1	2	3	4	5
Eu demoraria a conseguir ser tão respeitado em outra empresa como sou hoje dentro desta empresa.	1	2	3	4	5
Eu deixaria de receber vários benefícios que esta empresa oferece aos seus empregados ( vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.).	1	2	3	4	5
Eu teria mais coisas a perder do que a ganhar com este pedido de demissão.	1	2	3	4	5
Eu perderia o prestígio que tenho hoje por ser empregado desta empresa	1	2	3	4	5
Eu levaria muito tempo para me acostumar a um novo trabalho	1	2	3	4	5
Eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	1	2	3	4	5

Obs: Questionário foi construído e validado por Bastos et al. (2008).

.....3ª Parte.....

Abaixo estão algumas frases relativas à empresa onde você trabalha.

Indique **O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS**.

Dê suas respostas assinalando um X, naquele número (de 1 a 5), à direita de cada frase, que melhor representa sua resposta. Por favor, **não deixe de assinalar nenhuma**. Obrigado!

1	2	3	4	5
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

Continuar trabalhando nesta empresa é uma forma de retribuir o que ela já fez por mim.	1	2	3	4	5
É minha obrigação continuar trabalhando para esta empresa.	1	2	3	4	5
Eu seria injusto com esta empresa se pedisse demissão agora e fosse trabalhar para outra empresa .	1	2	3	4	5
Neste momento esta empresa precisa dos meus serviços	1	2	3	4	5
Seria desonesto de minha parte ir trabalhar para outra empresa agora.	1	2	3	4	5
É a gratidão por esta empresa que me mantém ligado a ela.	1	2	3	4	5
Esta empresa já fez muito por mim no passado.	1	2	3	4	5

Finalizando esta pesquisa, preencha os dados abaixo:

1 - Sexo ( ) Masculino ( ) Feminino

2 - Idade ( ) de 18 a 25 ( ) de 26 a 33 ( ) de 34 a 41 ( ) de 42 a 49  
( ) de 50 a 57 ( ) de 58 a 65 ( ) acima de 65 anos

3 - Estado Civil ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Separado/Divorciado ( ) Outros

4 - Escolaridade ( ) Ensino Fundamental ( 1º grau) ( ) Ensino Médio ( 2º grau)  
( ) Superior Incompleto ( ) Superior Completo  
( ) Especialização ( ) Mestrado  
( ) Doutorado ( ) Pós-Doutorado

5 - Cargo que ocupa: ( ) Auxiliar Judiciário ( ) Técnico Judiciário ( ) Analista Judiciário

6 - Área que trabalha:

( ) Administrativa ( ) Judiciária ( ) Órgãos Julgadores ( ) Gabinete

7 - Tempo de trabalho no STJ ( ) menos de 01 ano ( ) de 01 a 05 ( ) de 06 a 10  
( ) de 11 a 15 ( ) de 16 a 20 ( ) de 21 a 25  
( ) de 26 a 30 ( ) de 31 a 35 ( ) acima de 35anos

8 - Ocupa Função de Confiança ou Cargo em Comissão (FC / CJ)?

( ) não ocupo.

( ) sim. Assinale qual ( ) FC 2 ( ) FC 4 ( ) FC 5 ( ) FC 6  
( ) CJ 1 ( ) CJ 2 ( ) CJ 3 ( ) CJ 4

FIM!

MUITO OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO.