

## **OS ASPECTOS DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE PROFISSIONAIS TERCEIRIZADOS**

**Aluno: Thiago Medeiros**

**Orientador: José Roberto Gomes da Silva**

### **Introdução:**

Em um mundo globalizado e competitivo as empresas buscam maior êxito, enxugando suas estruturas produtivas e achatando suas estruturas hierárquicas para que assim possam fazer frente aos mercados cada vez mais seletivos.

Para atender demandas variadas e se adaptar as mudanças tecnológicas foram criados mecanismos de flexibilização como a terceirização, ação em parceria, prestações de serviços e contratos temporários, estas políticas estão a cada dia mais presentes nas organizações.

As relações de trabalho estão se tornando menos regulamentadas, permitindo uma negociação maior entre as partes, a consciência de que a sobrevivência da empresa é benéfica para ambos o lado é grande nos dias de hoje, além de outros fatores como o alto nível de desemprego, promessas de salários mais altos ou maior flexibilização da jornada de trabalho.

Essas novas formas de administrar os recursos humanos têm se mostrado eficientes sob determinados aspectos muito embora não representem necessariamente soluções.

A decisão estratégica da terceirização gera uma ambigüidade, já que há um ganho da flexibilização, entretanto pode ocasionar a perda de comprometimento por parte dos funcionários.

Quando a importância de se construir uma relação de comprometimento é reconhecida, a organização está em conformidade com as mudanças do ambiente que a cerca. As pessoas passam a se sentir responsáveis pela empresa ou grupo e assumem um papel ativo e com responsabilidades que cada vez as motivam mais. Dessa forma a empresa ou grupo também se desenvolve conjuntamente com o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus integrantes por intermédio de uma sinergia criada entre todos. Ter pessoas comprometidas implica na diminuição de custos ocasionados por movimentações no quadro de colaboradores.

Por isso, comprometimento deste novo trabalhador terceirizado não pode ser ignorado, já que mesmo tendo vínculo jurídico com outra empresa, é na empresa cliente que ele desenvolve sua atividade profissional e se relaciona.

### **Objetivo:**

Segundo Borges-Andrade e Zanelli (2004, p. 504), após a identificação de um problema, objetivos podem ser formulados visando resolvê-lo. Para a realização desta pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos:

- Identificar se estes profissionais são comprometidos com a organização para qual prestam serviços.
- Identificar os aspectos que moldam o comprometimento de profissionais terceirizados.
- Identificar as bases de comprometimento afetivo, instrumental e normativo.

### **Metodologia:**

Busando-se contribuir para a melhor compreensão do comprometimento organizacional de terceirizados, optou-se por uma abordagem qualitativa, por meio de análise

da narrativa dos entrevistados. Como delimitação, o estudo focalizou indivíduos que são terceirizados no ramo de tecnologia de informação, que possuam baixa qualificação, ou seja, apenas profissionais que não tenham nível superior. A escolha pelos profissionais de T.I se deve ao fato de que muitas empresas decidem pela terceirização da área de informação, já a escolha pelos menos qualificados se deve a escassez de pesquisas anteriores com essa delimitação, assim há uma lacuna de conhecimento potencial.

De modo a ampliar a compreensão das narrativas dos entrevistados, serão dadas informações sobre a empresa cliente e também sobre a empresa prestadora de serviços, para que a contextualização dos fatos se torne mais clara.

As entrevistas foram semiestruturadas, fundamentadas em um roteiro de perguntas que abriam espaço para que os indivíduos pudessem descrever: suas experiências anteriores como terceirizados caso tenham; sua situação contratual, pois mesmo existindo uma regulamentação legal para a terceirização existem diversos casos diferentes todos com suas particularidades; as percepções dos indivíduos a cerca do que é importante para mantê-lo na organização; identificar aspectos do seu contrato psicológico; e as bases do comprometimento deste perfil de profissionais.

### **Referencias bibliográficas:**

Da Silva, J. R. G. **Profissionais Qualificados e Experiências de Auto-emprego: questões de tempo e espaço:** ANPAD 2006.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. **A Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization.** Journal of Applied Psychology,

Baía, E. S; et al. **Comprometimento Organizacional: Um Estudo de Caso do Grupo PET ADM – FEA/USP.**