

## Artigo

### **Jovens aprendizes: trabalhadores efetivamente comprometidos e/ou ajustados aos papéis organizacionais?**

Silas Dias Mendes Costa <sup>1 2</sup>

Samara de Menezes Lara <sup>1</sup>

Kely César Martins de Paiva <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) / Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte – MG, Brasil

<sup>2</sup> Universidade Federal de Roraima (UFRR) / Centro de Ciências Administrativas e Econômicas, Boa Vista – RR, Brasil

#### **Resumo**

O objetivo neste estudo foi analisar comparativamente os níveis de comprometimento afetivo e consentimento organizacional de jovens aprendizes brasileiros. Realizou-se um estudo com 2.543 jovens aprendizes, coletando-se dados com escalas validadas de comprometimento afetivo e consentimento organizacional. Na análise de dados, primeiro foram feitas análises fatoriais confirmatórias; na sequência, interpretação dos resultados; por fim, testes de correlação. Os resultados coadunam-se com outras evidências da estrutura unidimensional dos construtos, ratificando a base afetiva do comprometimento afetivo e a obediência no consentimento organizacional. A média geral de comprometimento afetivo foi inferior à de consentimento organizacional. Tais resultados informam tanto um vínculo afetivo elevado, quanto fortes ajustes a papéis e obediência. Dada a realidade socioeconômica dos aprendizes e possíveis variáveis explicativas, sugere-se uma agenda para estudos futuros.

**Palavras-chave:** Comprometimento. Consentimento organizacional. Vínculos organizacionais.

#### **Young apprentices: effectively committed and/or adjusted to organizational roles?**

##### **Abstract**

The objective of this study was to comparatively analyze the levels of affective commitment and organizational consent among Brazilian young apprentices. A study was conducted with 2,543 young apprentices, collecting data using validated scales of commitment and organizational consent. In the data analysis, confirmatory factor analyses were conducted first, followed by interpretation of the results, and finally correlation tests. The results align with other evidence of the unidimensional structure of the constructs, confirming the affective basis of commitment and obedience in organizational consent. The overall mean of affective commitment was lower than that of organizational consent. These results indicate both a high affective bond and strong role adjustments and obedience. Given the socioeconomic reality of the apprentices and possible explanatory variables, an agenda for future studies is suggested.

**Keywords:** Commitment. Organizational consent. Organizational bonds.

#### **Jóvenes aprendices: ¿trabajadores comprometidos y/o ajustados efectivamente a los roles organizacionales?**

##### **Resumen**

El objetivo de este estudio fue analizar comparativamente los niveles de compromiso afectivo y consentimiento organizacional de jóvenes aprendices brasileños. Se llevó a cabo un estudio con 2.543 jóvenes aprendices, recopilando datos mediante escalas validadas de compromiso afectivo y consentimiento organizacional. En el análisis de datos, primero se realizaron análisis

factoriales confirmatorios; a continuación, la interpretación de los resultados; y finalmente, pruebas de correlación. Los resultados concuerdan con otras evidencias de la estructura unidimensional de los constructos, ratificando la base afectiva del compromiso afectivo y la obediencia en el consentimiento organizacional. La media general de compromiso afectivo fue inferior a la de consentimiento organizacional. Estos resultados indican tanto un vínculo afectivo elevado como ajustes sólidos a roles y obediencia. Dada la realidad socioeconómica de los aprendices y las posibles variables explicativas, se sugiere una agenda para futuros estudios.

**Palabras clave:** Compromiso. Consentimiento organizacional. Vínculos organizacionales.

## INTRODUÇÃO

O comprometimento é um dos temas do comportamento organizacional mais discutidos na literatura (Pereira & Lopes, 2019). O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), baseado nos componentes afetivo, instrumental e normativo, influenciou pesquisas acadêmicas sobre esse assunto por muitos anos (Rodrigues, Bastos, Moscon & Queiroz, 2022). Contudo, estudos recentes (Costa, Paiva & Rodrigues, 2022; Tomazzoni & Costa, 2020) reconhecem que as dimensões instrumental e normativa não correspondem ao comprometimento organizacional, mas a outros vínculos, denominados entrincheiramento (Rodrigues & Bastos, 2015) e consentimento (Silva & Bastos, 2010; Silva & Bastos, 2015).

Ser comprometido implica estabelecer um vínculo ativo, afetivo, uma identificação entre os valores do indivíduo e da organização, de tal modo que o comportamento transcende as atribuições e prescrições de papéis que lhe são imputados (Peixoto, Bastos, Soares & Lobo, 2015). Essa concepção se diferencia da ideia de consentimento, na medida em que consentir relaciona-se à obediência. Logo, um vínculo passivo pode levar a comportamentos de respostas impensadas, pouco desejadas pelas organizações (Silva & Bastos, 2015). Na prática, esses vínculos coexistem em diferentes níveis (*e.g.* Tomazzoni & Costa, 2020).

Assim, a proposta é analisar o comprometimento e o consentimento verificando se os trabalhadores estabelecem um vínculo ativo com níveis mais elevados ou se tendem ao ajuste aos papéis prescritos nas organizações. Este estudo focaliza essas questões, uma vez que a literatura se concentra em causas específicas (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019), a exemplo de consequentes e antecedentes (Tomazzoni & Costa, 2020) e proposições relacionais (Costa et al., 2022), enquanto as discussões acerca do comprometimento como um vínculo ativo e do consentimento como vínculo passivo têm sido pouco exploradas.

Neste artigo, tem-se como participantes jovens aprendizes atendidos pela “Lei da Aprendizagem”, regulamentada pelo Decreto nº 11.061 (2022). Um levantamento de estudos envolvendo esse público (Costa & Paiva, 2021) sugere uma lacuna de pesquisa quando são consideradas: i) a articulação entre os temas e o público pesquisado; ii) a discussão comparativa entre os níveis de tais vínculos; e iii) novas evidências de validade discriminante entre estes construtos, considerando o público pesquisado. Esses aspectos remetem à seguinte pergunta de pesquisa: os jovens aprendizes mostram-se efetivamente comprometidos e/ou ajustados aos papéis na hierarquia organizacional?

Responder a essa questão pode promover avanços teórico-conceituais, já que a proposta se mostra original e preenche uma lacuna observada em estudos anteriores (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Rocha, Barbosa, Guimarães & Paiva, 2019), também relacionada a jovens trabalhadores (Costa & Paiva, 2021). Dessa forma, contribui-se para avanços na teorização acerca dos

vínculos de comprometimento e consentimento, considerando comportamentos desejáveis pelas organizações (Silva e Bastos, 2015), contrapondo e discutindo resultados que indiquem condutas mais ativas ou passivas dos trabalhadores. Assim, este artigo contempla a presente introdução, a seção de referencial teórico, de método, de resultados e discussão e considerações finais.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Comprometimento organizacional: a base para a comparação entre vínculos**

Apesar de a definição de comprometimento organizacional não ser unânime (Moscon & Bastos, 2018; Pinho, Furtado, Montenegro & Oliveira, 2021); em termos históricos, Mowday, Steers e Porter (1979) se destacam como precursores em estudos sobre esse vínculo por via unidimensional. Em momento posterior, diferentes bases psicológicas foram incorporadas a esse fenômeno e se tornaram mais proeminentes (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019), destacando-se o modelo tridimensional (Meyer & Allen, 1991), predominante em estudos recentes (Balsan, Bastos, Costa, Schleder & Balsan, 2021).

A pesquisa apresentada neste artigo foi conduzida com base no modelo teórico que considera o comprometimento organizacional como unidimensional, exclusivamente de base afetiva (Bastos & Aguiar, 2015). Essa opção encontra respaldo nas críticas à perspectiva multidimensional do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), composto pelas bases afetiva, instrumental e normativa. Apesar de sua notória popularidade e utilização, esse modelo tem apresentado resultados que levam à confusão na definição conceitual de suas bases, além do alargamento excessivo do conceito de comprometimento, levando a imprecisões conceituais e empíricas (Moscon & Bastos, 2018; Rodrigues et al., 2019).

A proposição unidimensional considera o comprometimento fundamentado na base afetiva, retomando a ideia clássica de unidimensionalidade proposta por Mowday et al. (1979), com amparo em resultados empíricos, o que pode auxiliar no avanço da discussão do construto (Rodrigues et al., 2019). Há diferentes sugestões de estudos (ver Balsan et al., 2021) que analisam distintamente o comprometimento na base afetiva do comprometimento na base normativa e na base instrumental. Sob essa perspectiva, em que se adota um caráter unidimensional, esses construtos denominam-se consentimento e entrincheiramento respectivamente.

O modelo unidimensional tem sido retomado mais recentemente por pesquisadores brasileiros que defendem a ideia de que, conceitualmente, o comprometimento organizacional deve ater-se à base afetiva, considerando as atitudes mais ativas dos trabalhadores (Balsan et al., 2019; Moscon & Bastos, 2018). Essa perspectiva tem sido aceita por parte da comunidade científica, a exemplo dos estudos realizados por Balsan et al. (2021), Bastos e Aguiar (2015), Mansour, Rowlands, Al-Gasawneh & Nusairat (2022), Rodrigues e Álvares (2020), os quais, dentre outras questões, investigam as causas que influenciam o comprometimento e seus antecedentes (Kaveski & Beuren, 2022).

Pensar o comprometimento como vínculo ativo implica uma resposta emocional positiva do trabalhador para com a organização, seus objetivos e valores (Meyer & Allen 1991). O trabalhador cria uma identificação e afeição pela organização com sentimento de lealdade e o desejo de trabalhar em favor desta (Jesus & Rowe, 2015), superando uma condição de lealdade passiva (Balsan et al., 2019). Três características envolvem essa base: “[...] (a) uma forte crença

e aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) desejo de exercer esforço considerável em benefício da organização; (c) forte desejo de se manter membro da organização” (Mowday et al., 1979, p. 226).

Assim, o comprometimento afetivo levaria o trabalhador a estabelecer com a organização uma forte ligação, uma relação de entusiasmo com o trabalho e a ações proativas (Bastos & Aguiar, 2015). Do ponto de vista conceitual, a literatura indica que trabalhadores com forte comprometimento afetivo continuam nas organizações por desejo (Allen & Meyer, 2000; Meyer & Allen, 1991). O comprometimento afetivo é o elemento que apresenta maior associação com o desejo de estar vinculado à organização (Bastos & Menezes, 2010), frente a outros diversos motivos que pode haver para permanecer em uma organização.

Ao considerar o comprometimento como construto unidimensional, a base normativa do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) passa a ser estudada como um vínculo denominado consentimento (Silva & Bastos, 2010). A relevância dessa distinção reside no fato de que o comprometimento afetivo tem ênfase na natureza emocional do vínculo que se estabelece (Balsan et al., 2021; Maia & Bastos, 2019). Nesses moldes, o comprometimento afetivo direciona o indivíduo a uma ação, associada ao consentimento, que vai além da lealdade passiva de cumprimento das normas da organização (Rodrigues & Alvares, 2020; Silva & Bastos, 2010).

### **Consentimento organizacional: passividade e ajustes aos papéis prescritos**

Frente a inconsistências empíricas e problemas conceituais relacionados ao comprometimento (Ko, Price & Mueller, 1997; Solinger, Olfen & Roe, 2008) no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), os autores Silva e Bastos (2010) propuseram um desmembramento teórico do que seria a base normativa desse vínculo. Isso resultou em um vínculo denominado consentimento, que pressupõe que o trabalhador obedece às ordens de forma automática; cenário em que se prioriza o atendimento às ordens e normas e não há autonomia nem atitudes inovadoras por parte do trabalhador (Tomazzoni & Costa, 2020).

Desse modo, o consentimento organizacional pode ser compreendido como um vínculo em que se observa “[...] a tendência do trabalhador a obedecer às demandas da empresa, personificadas por seus superiores. Pressupõe-se assim que o cumprimento das ordens e normas, ocorre devido às relações de poder e autoridade” (Silva & Bastos, 2015, p. 93). Essa definição do construto guarda proximidades com os estudos de Burawoy (1979). O autor identifica mecanismos que auxiliam representantes de fábricas ao estímulo de comportamentos relacionados à aceitação dos trabalhadores para que lidem com situações de dominação.

Na esfera produtiva, os gestores estariam aptos a distinguir trabalhadores comprometidos e obedientes. Nesse caso, concorda-se com a perspectiva de que os vínculos baseados em consentimento não deveriam ser associados à noção de comprometimento organizacional (Silva & Bastos, 2010). Desse modo, os autores revisaram estudos anteriores, sobretudo da psicologia social, observando “[...] uma zona conceitual pouco precisa que delimita os conceitos de comprometimento e de consentimento ou obediência” (2010, p. 7), que envolveriam incongruências teóricas relacionadas às ideias de ‘comprometimento passivo’ e o conceito de ‘lealdade’ de O’Reilly e Chatman (1986) e Bar-Hayim e Berman (1992).

Essa imprecisão impulsiona a realização de novos estudos, possibilitando identificar que um modelo bidimensional, composto pelas dimensões ‘obediência cega’ e ‘aceitação íntima’, seria

mais adequado para caracterizar o construto. Isso porque a obediência cega implicaria o pronto cumprimento de ordens, sem reflexão acerca do que é solicitado, ao passo que a aceitação íntima envolveria a crença de que estão sendo adotados os melhores procedimentos para a empresa (Silva & Bastos, 2010). Posteriormente, o modelo de mensuração mais adequado passou a ser considerado unidimensional, exclusivamente pela dimensão de obediência cega (Silva & Bastos, 2015).

Cabe destacar, ainda, que trabalhadores com níveis mais elevados de consentimento não são improdutivos, pois, no geral, concentram esforços para alcançar metas individuais, com pouca associação aos objetivos globais da organização. No entanto, o suporte organizacional e dos gestores pode permitir que tais trabalhadores alcancem bom desempenho no trabalho. Isso sugere que, apesar de o consentimento não estar diretamente associado a níveis mais efetivos de desempenho, em determinados contextos pode ser um vínculo necessário e desejável (Rodrigues e Álvares, 2020). Além disso, estar comprometido não implica anular o consentimento, ou seja, trata-se de vínculos coexistentes (Tomazzoni & Costa, 2020).

### **Jovens aprendizes e os vínculos com as organizações**

Estudar a inserção dos jovens nas organizações perpassa uma vasta gama de desafios analíticos (Guimarães, 2020), dentre os quais se destacam as dificuldades desse grupo de trabalhadores em obter contratos de empregos formais e decentes (Carrijo, Monseuto & Cardoso, 2019). De acordo com dados de estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho ([OIT], 2017), esses indivíduos possuem três vezes mais chances de desemprego em comparação com os adultos e enfrentam índices mais altos de trabalho precário e informal (OIT, 2017; Souza, Helal & Paiva, 2019).

Considerando que os aspectos econômicos e sociais podem dificultar a trajetória do jovem no mundo do trabalho, políticas públicas têm sido desenvolvidas e implementadas com o intuito de ajudar esse público, sobretudo os mais vulneráveis, a superar as desvantagens na inserção no mercado de trabalho formal (Caruso & Posthuma, 2020). Dentre essas políticas públicas, destacam-se os avanços com a Lei nº 10.097 (2000), (Lei da Aprendizagem), regulamentada pelo Decreto nº 11.061 (2022), que trata da obrigatoriedade de contratação de um percentual entre 5 e 15% de jovens em relação à quantidade total de trabalhadores, por organização, para fins legais.

Essa política pública tem alcançado um número cada vez maior de jovens (Costa & Paiva, 2021). O presente estudo aborda os jovens aprendizes na qualidade de trabalhadores inseridos nas organizações em cumprimento da referida lei, por intermédio de uma instituição de ensino profissionalizante. Nesta os jovens são selecionados levando-se conta, em alguns casos, as condições financeiras e a vulnerabilidade social do núcleo familiar do qual faz parte. Grande parte desses jovens veem a inserção no mercado de trabalho via “Lei da Aprendizagem” como oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento tanto pessoal quanto econômico-financeiro (Graebin, Matte, Larentis, Motta & Olea, 2019).

Além de o trabalho representar um aporte financeiro para sobrevivência econômica daqueles situados em famílias mais pobres (Franco, Magalhães, Paiva, Saraiva, 2017), de ser considerado um dever moral do jovem com sua família e sociedade (Oleto, Palhares, Paiva & Barbosa, 2020), ele ocupa posição de centralidade na vida dessas pessoas, que é reforçada pela falta de experiência formal no mercado de trabalho (Costa, Barbosa, Rezende & Paiva, 2023). Assim, dada sua relevância, salienta-se a importância de discutir o trabalho para os jovens levando em

consideração os vínculos que eles criam com as organizações nas quais desenvolvem suas atividades produtivas (Rocha et al., 2019).

## **MÉTODO**

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa (Vergara, 2009) e emprego de questionário como técnica de coleta de dados (Vergara, 2009). Neste estudo, a população abrange jovens aprendizes, inseridos nas organizações por meio de uma instituição de ensino profissionalizante mediadora, a qual mantém parceria de pesquisas com os autores deste artigo. O questionário foi enviado a 2.779 aprendizes e efetivamente respondido por 2.453 jovens, depois de contabilizadas as perdas de dados no processo devido àqueles que optaram por não participar e aos que possuíam idade inferior a 18 anos. Desse modo, os participantes foram selecionados com base nos critérios de acessibilidade e disponibilidade (Vergara, 2009).

Em relação aos aspectos éticos, a pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética de uma universidade pública, sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 55089422.1.0000.5149, tendo parecer favorável sob o nº 5311124. O estudo seguiu todos os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) para pesquisas com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais (CNS, 2016).

A coleta de dados ocorreu em março do ano de 2023. Os jovens aprendizes foram convidados a participar da pesquisa via e-mail contendo o *link* do questionário, criado com o auxílio da ferramenta Google Forms. O processo foi conduzido com o auxílio da referida instituição de ensino profissionalizante. O questionário incluía o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a Medida de Comprometimento Organizacional, validada por Bastos e Aguiar (2015), e a escala de Consentimento Organizacional, validada por Silva e Bastos (2015), bem como perguntas sociodemográficas e profissionais.

Para a análise dos dados, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC), verificando a consistência interna dos instrumentos utilizados (Matos & Rodrigues, 2019); análises descritivas com o cálculo das médias e dos desvios padrão e interpretação dos *scores*, conforme orientação dos autores das escalas; e testes de correlação. Os procedimentos de análise contaram com o auxílio do *software* SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Participaram da pesquisa 2.543 jovens aprendizes de todas as regiões do país: 73,3% do Sudeste; 15,2% do Sul; 5,9% do Centro-Oeste; 4,6% do Nordeste; e 0,9% do Norte. Dentre esses jovens, 67,6% (n = 1720) são do sexo feminino e 32,3% (n = 823) do sexo masculino. A faixa etária predominante situa-se entre 18 e 21 anos (93,8%, n = 3449), a maioria é composta por solteiros (96,3%, n = 3449) e possui ensino médio completo (70,6%, n = 1796). A etnia autodeclarada predominante é a branca (47,8%, n = 1216). Em termos de experiência de trabalho formal, 35,7% (n = 908) possuem um período maior que 6 meses e menor que 1 ano; 49,7% (n = 1263) trabalham há menos de 6 meses na organização atual.

### **Análise fatorial confirmatória da “medida de comprometimento organizacional”**

A primeira escala a ser submetida à AFC foi a “medida de comprometimento organizacional” (Bastos & Aguiar, 2015). Verificou-se a proporção de variância nas variáveis que pode ser causada por fatores subjacentes, utilizando o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cujo índice

varia de 0 a 1 – valores menores que 0,5 são tidos como inaceitáveis e valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados, respectivamente, ótimos e excelentes (Hutcheson, & Sofroniou, 1999) –; e ao Teste de Bartlett (BTS), cujo resultado esperado, para ser estatisticamente significativo (*sig*), é de  $p < 0,05$  (Matos & Rodrigues, 2019). Nesta pesquisa, os resultados obtidos foram: KMO = 0,961 (excelente) e BTS = 0,000 (*sig.*).

Verificou-se a comunalidade (COM) dos itens, sendo sugerido um nível mínimo de 0,50 (Hair Jr., Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009). Todos os itens foram mantidos por alcançarem valores superiores ao mínimo indicado, variando entre 0,533 e 0,788. A variância obtida foi de 70,38%, considerada satisfatória, uma vez que “[...] em ciências sociais, nas quais as informações, geralmente, são menos precisas, não é raro considerar uma solução que explique 60% da variância total (e em alguns casos até menos) como satisfatória” (Hair Jr. et al., 2009, p. 114). A matriz de componentes indicou uma solução unifatorial, tal como o instrumento validado (Bastos & Aguiar, 2015), e a análise de confiabilidade resultou em um Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de 0,960, acima do valor de referência apontado pela literatura ( $> 0,70$ ) (Hair Jr. et al., 2009).

Na Tabela 1, são apresentados os índices psicométricos da “medida de comprometimento organizacional” obtidos neste estudo com jovens aprendizes brasileiros.

**Tabela 1**

**Resultados da AFC para o comprometimento organizacional dos jovens aprendizes pesquisados**

| Item  | Afirmações sobre a realidade de trabalho  | COM.  | KMO   | $\alpha$ |
|-------|---|-------|-------|----------|
| CO_01 | Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.                                      | 0,664 |       |          |
| CO_02 | Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar. | 0,704 |       |          |
| CO_03 | Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus.  | 0,733 |       |          |
| CO_04 | A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.             | 0,788 |       |          |
| CO_05 | A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.  | 0,762 |       |          |
| CO_06 | Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.                    | 0,755 | 0,961 | 0,960    |
| CO_07 | Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.   | 0,733 |       |          |
| CO_08 | Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.  | 0,682 |       |          |
| CO_09 | Aceito as normas da organização porque concordo com elas.   | 0,637 |       |          |
| CO_10 | Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.  | 0,757 |       |          |
| CO_11 | Se eu tivesse uma organização, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.                                | 0,698 |       |          |
| CO_12 | Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.   | 0,533 |       |          |

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os resultados demonstram que o instrumento possui índices psicométricos satisfatórios quando aplicados ao grupo de trabalhadores desta pesquisa, os jovens aprendizes. No processo de validação realizado por Bastos e Aguiar (2015), a “medida de comprometimento organizacional” foi composta por 12 itens, permanecendo a mesma nesta pesquisa. As comunalidades variaram de 0,622 a 0,758, com apenas um valor inferior aos obtidos por Bastos e Aguiar (2015), qual seja, o relativo ao item “CO\_12”, cuja carga foi de 0,569, ainda superior ao valor de 0,50, como recomendado pela literatura (Hair Jr. et al., 2009). Este fato pode ser atribuído ao curto espaço de tempo de atuação dos jovens aprendizes pesquisados (49,7%) na atual organização, menos de 6 meses, o que implica uma relação inicial ainda não totalmente

alinhada entre os valores dos jovens e de sua organização em relação à percepção, ao trato e à apropriação de problemas.

Já os itens “CO\_04” e “CO\_05” tiveram comunalidades levemente superiores às obtidas no processo de validação do instrumento utilizado, observando-se que, para os jovens aprendizes pesquisados, a percepção de inspiração do “melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho” e “ter a forma de pensar parecida com a da organização” pode ser mais elevada pela de falta de experiência formal (Costa et al. 2023), devido ao fato de a maioria encontrar-se em sua primeira inserção no mercado de trabalho.

### **Análise fatorial confirmatória da “escala de consentimento organizacional”**

Na sequência dos procedimentos metodológicos, a “escala de consentimento organizacional” (Silva & Bastos, 2015) também foi submetida à AFC preservando-se o conteúdo original dos itens e as medidas da escala, conforme orientação dos autores. O resultado do teste KMO foi de 0,887, considerado ótimo (Hutcheson, & Sofroniou, 1999), o que indica que o modelo de análise fatorial utilizado é adequadamente ajustado aos dados. Por sua vez, o resultado do BTS foi significativo, com  $p < 0,05$  (BTS = 0,000, sig.).

Em relação às comunalidades, a primeira extração fatorial resultou em valor de comunalidade de 0,257, ou seja, abaixo de 0,50 (Hair Jr. et al., 2009), apenas para o item "CS\_09" (“Acredito que, quando recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior”). Foi realizada uma segunda extração fatorial sem esse item, obtendo-se valores acima de 0,50 (Hair Jr. et al., 2009) e uma variância de 57,141, considerada aceitável para fins deste estudo. A estrutura final se mostrou unifatorial, e o alfa de Cronbach (= 0,890) superou o mínimo de 0,70 indicado na literatura (Hair Jr. et al., 2009).

Assim, são apresentados na Tabela 2 os resultados obtidos com a aplicação da “escala de consentimento organizacional” (Silva & Bastos, 2015) aos aprendizes.

**Tabela 2**  
**Resultados da AFC para o consentimento organizacional dos jovens aprendizes pesquisados**

| <b>Item</b> | <b>Afirmações sobre a realidade de trabalho</b>  | <b>COM.</b> | <b>KMO</b> | <b><math>\alpha</math></b> |
|-------------|--|-------------|------------|----------------------------|
| CS_01       | Se o chefe manda, a gente tem que fazer.   | 0,565       |            |                            |
| CS_02       | Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.                    | 0,510       |            |                            |
| CS_03       | Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.                    | 0,585       |            |                            |
| CS_04       | Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.                          | 0,560       |            |                            |
| CS_05       | Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.          | 0,549       | 0,880      | 0,890                      |
| CS_06       | Eu sempre cumpro as ordens nessa empresa.  | 0,570       |            |                            |
| CS_07       | Cumpro as ordens que recebo, porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito. | 0,603       |            |                            |
| CS_08       | Faço o que meu chefe manda, porque acredito que é o mais correto a ser feito.                  | 0,630       |            |                            |

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De modo geral, o instrumento apresentou comunalidades levemente abaixo das obtidas no estudo de validação do instrumento (Silva & Bastos, 2015). No entanto, os valores obtidos estão acima do que se espera quanto ao uso da técnica (Hair Jr. et al., 2009). A exclusão da afirmativa "CS\_09", por não alcançar os parâmetros indicados na literatura, sugere que, em vez de esses



trabalhadores não se considerarem responsáveis por nenhuma consequência que seja proveniente de suas ações, como prevê a teoria (Silva & Bastos, 2015), é possível que, embora se comportem de acordo com as ordens estabelecidas (Tomazzoni & Costa, 2020), atribuam a si mesmos a responsabilidade pelo que fazem, mesmo que em atendimento a uma ordem.

### Interpretação dos níveis de comprometimento e consentimento organizacional

Com base na indicação dos autores que validaram o instrumento de comprometimento organizacional, somaram-se os valores obtidos para cada afirmação e o resultado foi dividido pela quantidade de itens (12 itens validados). Assim, foram considerados os seguintes escores: valores entre 1,0 e 2,5 correspondem a nível “baixo” de comprometimento; níveis superiores a 2,5 e inferiores a 4,5 são considerados “médios”, havendo uma subdivisão em médio inferior entre 2,5 e 3,5 e médio superior entre 3,5 e 4,5; e valores a partir de 4,5 representam nível “alto” de comprometimento (Bastos & Aguiar, 2015, p. 85). A média obtida para o construto foi  $\bar{x} = 4,66$ , com desvio-padrão de  $s = 1,12$ . Também foram calculados os percentuais de respondentes por níveis, observando-se que a maior parte deles (66,19%) apresentou níveis altos de comprometimento.

Para o consentimento organizacional, seguiu-se a mesma lógica: somar o valor de cada afirmação e dividir pelos itens, o que levou à redução de 9 para 8 itens após a AFC. Sugere-se que escores menores que 2,5 correspondem a um nível “inferior” de consentimento; entre 2,5 e 3,5 indicam nível “médio inferior”; entre 3,5 e 4,5 representam nível “médio superior”; e valores acima de 4,5 correspondem a nível “superior” (Silva & Bastos, 2015). A média obtida foi  $\bar{x} = 4,81$ , com desvio-padrão de  $s = 0,87$ , e prevaleceram níveis superiores de consentimento (70,85%), conforme apresentado na Tabela 3.

**Tabela 3**  
**Parâmetros de interpretação dos vínculos dos jovens aprendizes pesquisados**

| Comprometimento |           |      | Percentuais de respondentes por nível de interpretação |                |                |          |
|-----------------|-----------|------|--|----------------|----------------|----------|
| Amostra         | $\bar{x}$ | s    | Baixo  | Médio inferior | Médio superior | Alto     |
| 2543            | 4,66      | 1,12 | 4,86 %   | 8,17 %         | 20,78 %        | 66,19%   |
| Consentimento   |           |      | Percentuais de respondentes por nível de interpretação |                |                |          |
| Amostra         | $\bar{x}$ | s    | Inferior   | Médio inferior | Médio superior | Superior |
| 2543            | 4,81      | 0,87 | 1,70%  | 5,56%          | 23,12%         | 69,62    |

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na Tabela 3, à luz da literatura (Peixoto et al., 2015; Silva & Bastos, 2015; Tomazzoni & Costa, 2020) e das instruções de interpretação dos instrumentos de pesquisa utilizados (Bastos & Aguiar, 2015), observa-se a predominância de níveis elevados tanto para comprometimento quanto para consentimento, bem como uma tendência de proximidade entre os percentuais dos demais níveis — médio superior, médio inferior, baixo e/ou inferior — quando comparados os vínculos. Esses achados corroboram a concepção de que comprometimento e consentimento, embora sejam fenômenos diferentes (Peixoto et al., 2015), podem ocorrer simultaneamente (Tomazzoni & Costa, 2020).

Os valores médios dos construtos da amostra ( $\bar{x} = 4,66$ , comprometimento;  $\bar{x} = 4,81$ , consentimento) situam-se nos escores alto e superior. Tem-se, portanto, uma evidência empírica de que vínculos de diferentes naturezas podem ter uma intensidade semelhante. Considerando que eles podem impactar de forma diferente no desempenho, do ponto de vista pragmático-organizacional, isso implica estabelecer ações estratégicas para lidar com esses trabalhadores (Silva & Bastos, 2015) que promovam ajustes em suas atitudes e alinhamento de seus valores organizacionais e pessoais (Tomazzoni & Costa, 2020).

São desejáveis altos níveis de comprometimento e algum nível de consentimento direcionado pela adesão e concordância genuína com as normas, mas com possibilidade de apresentar um perfil ativo – contributivo e crítico – em determinadas situações (Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2015).

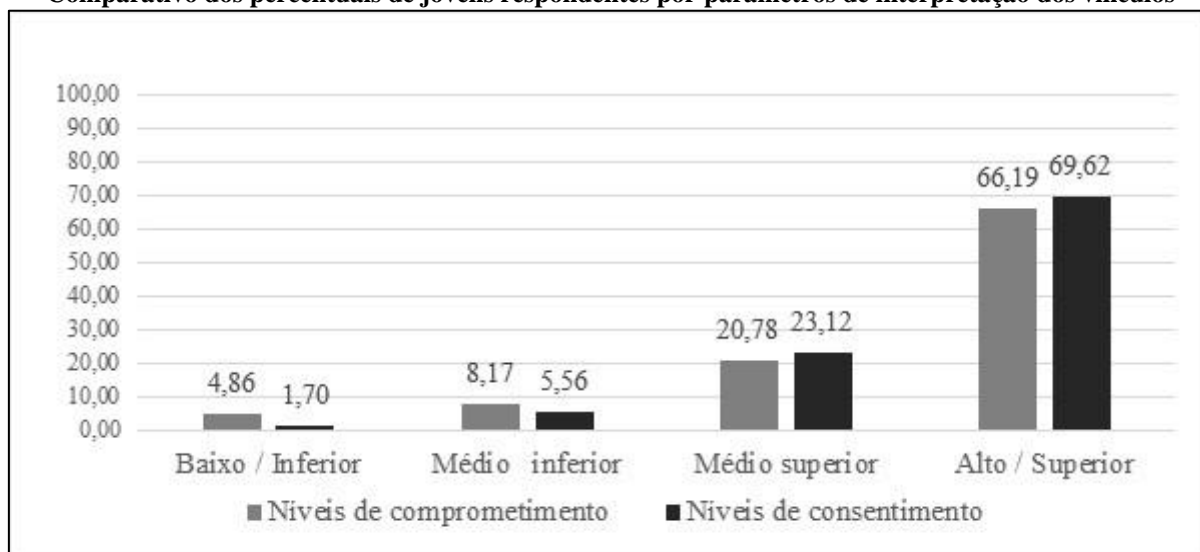
### Trabalhadores efetivamente comprometidos e/ou ajustados aos papéis organizacionais?

O acréscimo da conjunção aditiva ‘e’ para questionar sobre efetivo comprometimento e ajuste aos papéis organizacionais apresentado nesta seção remete à ideia de que estão sendo discutidos vínculos diferentes, mas não excludentes (Tomazzoni & Costa, 2020). Um ponto focal neste estudo que possivelmente representa uma contribuição para suprimir uma lacuna da literatura consiste no fato de explorar as nuances inerentes aos parâmetros utilizados nos instrumentos de pesquisa (Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2015).

As pesquisas sobre o comprometimento parecem se apresentar em um volume superior em comparação com as relacionadas ao consentimento (Pereira & Lopes, 2019). No entanto, em ambos os casos, busca-se analisar a relação com outros construtos, fatores antecedentes e consequentes, predição (Costa et al., 2022; Rodrigues, 2020; Tomazzoni & Costa, 2020), deixando-se de observar que, com o uso das escalas, “[...] poderão ser feitas distinções importantes sobre a natureza e intensidade dos vínculos e como os trabalhadores se articulam” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 87). Essas possibilidades permitem, por exemplo, distinguir trabalhadores altamente comprometidos e obedientes daqueles pouco comprometidos e obedientes.

Frentes às questões apresentadas, analisou-se cada um dos parâmetros para interpretação dos resultados das medidas estabelecendo uma comparação entre os vínculos, tal como apresentado no Gráfico 1.

**Gráfico 1**  
**Comparativo dos percentuais de jovens respondentes por parâmetros de interpretação dos vínculos**



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os percentuais de respondentes por faixa de interpretação revelam que os vínculos estabelecidos pelos aprendizes com a organização mantêm padrões próximos. Os níveis altos do comprometimento afetivo podem indicar que existe uma “[...] crença e [...] aceitação dos

valores objetivos da organização, assim como intenção de esforçar-se em prol dela e no desejo de manter o vínculo” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 79). Essa aceitação dos valores estabelece-se com tal intensidade que resulta em comportamentos de alta adequação desses trabalhadores ao que lhes é pedido, afastando-os de uma postura analítica e crítica em relação às demandas e de uma postura ativa (Silva & Bastos, 2015).

Esse padrão de resultado também foi encontrado por Rodrigues e Álvares (2020) em estudo com policiais. Os autores observaram que o orgulho pela corporação reforça o afeto pela organização e as relações de poder e autoridade fomentam a obrigação da obediência. No caso dos aprendizes, é possível que o afeto seja nutrido pelo significado atribuído ao trabalho, o qual, por vezes, pode corresponder ao primeiro vínculo formal e ao “direito de ser alguém” (Costa et al., 2023, p.10). O apoio recebido dos colegas e as relações sociais remetem à ideia de cooperação (Costa et al., 2023), logo, altos níveis de consentimento são esperados desse público como forma de retribuir a ajuda recebida, bem como a cooperação com o grupo, atendendo às ordens e demandas recebidas.

Para Balsan et al. (2019, p.143), há uma relação positiva entre a centralidade do trabalho com o comprometimento que o trabalhador irá desenvolver com a organização empregadora. Desse modo, “[...] a empresa que contratar observando tais considerações terá um indivíduo mais disposto a atingir as metas organizacionais e a cumprir com as normas organizacionais personificadas nos superiores hierárquicos”. Isso certamente também se aplica aos aprendizes, pois o trabalho ocupa posição de centralidade em suas vidas (Costa et al., 2023), concretizando-se como um dos antecedentes possíveis para valores altos de comprometimento (= 66,19%) e consentimento (= 69,62%), já que haveria disposição tanto para alcançar os objetivos estabelecidos, como para atender às normas e ordens da chefia (Balsan et al., 2019).

O vínculo de consentimento apresenta uma faixa de interpretação superior (23,12%) comparativamente ao do comprometimento (20,78%) no nível “médio superior”. Neste nível de análise, há um indicativo de uma postura ativa com o objetivo de superar situações de adversidades e adaptar-se aos problemas que surgem (Bastos & Aguiar, 2015). O consentimento não seria absoluto, mas compartilhado com outros comportamentos que demandam postura ativa.

Comportamentos de aderência às regras da organização concomitantemente com traços de comportamentos ativos são compreensíveis, já que esses jovens consideram possibilidades futuras de ascensão profissional, incluindo a organização onde atuam (Franco et al., 2017). Além disso, trata-se de um grupo de trabalhadores com especificidades (Oleto et al., 2020), dentre as quais se destacam: “[...] um contexto marcado por estigmas e acessos dificultados a empregos formais” (Franco et al., 2017, p. 45); desigualdade nas condições laborais (OIT, 2017); e posições hierárquicas baixas (Oleto et al., 2020). Todos esses aspectos tendem a reforçar comportamentos tanto ativos quanto passivos desse grupo.

Os dados contidos no Gráfico 1 mostram que os percentuais de respondentes por faixa de interpretação dos vínculos estabelecidos pelos aprendizes com a organização mantêm padrões próximos de comprometimento e consentimento. Considerando que o comprometimento é um vínculo de natureza ativa (sustentado pela literatura) e o consentimento, de natureza passiva, os achados da pesquisa indicam que o trabalhador com conduta ativa (comprometido) também apresenta conduta passiva (consentido). Logo, as naturezas ativa e passiva seriam coexistentes em um mesmo trabalhador.

As características da amostra de pesquisa promovem reflexões para a investigação dos vínculos organizacionais. Trata-se de um grupo de sujeitos jovens em busca de inserção no mercado, os quais, majoritariamente, trabalham na organização atual há menos de 6 meses. Essas características podem ser um fator explicativo relevante para os altos níveis de comprometimento e consentimento identificados no estudo. É possível que os elevados níveis de comprometimento e consentimento encontrados sejam resultado de uma predisposição desses jovens aprendizes à vinculação, que pode se alterar ao longo do tempo, a depender dos fatores organizacionais, das práticas e políticas das organizações (Balsan, 2017).

Portanto, os resultados fornecem elementos para questionar a noção de passividade atribuída ao consentimento. A obediência cega pode não representar propriamente uma conduta de passividade do trabalhador. O consentimento, de outro modo, pode ser um vínculo com maiores problemas de delimitação conceitual na literatura – e os resultados desta pesquisa apontam para isso. Tendo em vista que essa discussão demanda revisitar com profundidade a delimitação do consentimento e discutir no plano teórico sobreposições e diferenciações desses dois vínculos, sugere-se a realização de um novo estudo – de caráter eminentemente teórico – para que essas nuances sejam discutidas.

### Os vínculos de comprometimento afetivo e consentimento se relacionam?

Para mensurar a relação entre as variáveis comprometimento afetivo e consentimento organizacional, e testar a normalidade dos dados, verificando se não apresentaram distribuição normal ( $p < 0,05$ ), foi realizado o teste Kolmogorov-Smirnow. O coeficiente de correlação utilizado foi o de Spearman, conforme indicado na Literatura (Field, 2013). O resultado da correlação foi positivo e significativo [ $\text{sig} < 0,01$ ], mas de baixa magnitude ( $r = 0,380$ ), como pode ser observado nos dados apresentados na Tabela 4.

**Tabela 4**  
**Correlação entre o comprometimento e o consentimento dos jovens aprendizes pesquisados**

|                              |                       | Comprometimento | Consentimento  |
|------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------|
| Escore fator comprometimento | Correlação de Pearson | 1,000           | <b>0,380**</b> |
|                              | Sig. (2-tailed)       | 0,000           | 0,000          |
|                              | N                     | 2543            | 2543           |
| Escore fator consentimento   | Correlação de Pearson | <b>0,388**</b>  | 1,000          |
|                              | Sig. (2-tailed)       | 0,000           | 0,000          |
|                              | N                     | 2543            | 2543           |

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Para Dancey e Reidy (2007, p. 186), “quanto mais próximo a 1 está um coeficiente de correlação, mais forte é o relacionamento”; já a correlação de coeficientes entre 0,10 e 0,39 é considerada fraca – como também neste estudo. A validade convergente foi confirmada pela alta correlação entre o escore fatorial do comprometimento e o escore da sua escala de medida (=1,00), e alta correlação entre o escore fatorial do consentimento e o escore da sua escala de medida (=1,00). Quanto à validade discriminante, verificou-se baixo valor de correlação entre os escores do comprometimento e do consentimento, e entre os escores do consentimento e do comprometimento.

Logo, a escala de consentimento (Silva & Bastos, 2015) atendeu à necessidade de se conceber uma medida que representasse adequadamente a distinção entre os conceitos de consentimento e de comprometimento afetivo (Ko, et al. 1997). Essa distinção tem se sustentado desde os questionamentos acerca da sobreposição conceitual presente no modelo tridimensional de Meyer e Allen. Apesar de haver duas perspectivas sobre o comprometimento organizacional —

unidimensional e tridimensional na literatura —, os achados da presente pesquisa corroboram estudos anteriores (Peixoto et al., 2015; Silva & Bastos, 2015), nos quais as evidências empíricas sinalizam que, no modelo tridimensional, pode haver uma superposição conceitual, o que faz do modelo unidimensional de comprometimento uma alternativa (Bastos & Aguiar, 2015).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo neste artigo foi analisar comparativamente os níveis de comprometimento afetivo (comportamento ativo) e consentimento organizacional (passividade e ajuste aos papéis) de jovens aprendizes. Foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, com a utilização de um questionário aplicado a uma amostra de 2.543 jovens aprendizes, inseridos nas organizações por intermédio de uma instituição de ensino profissionalizante, em cumprimento da “Lei da Aprendizagem” (2022). Os dados foram submetidos a análises fatoriais confirmatórias, descritivas e testes de correlação.

Os vínculos estabelecidos pelos aprendizes com as organizações onde trabalham mantiveram padrões próximos, bem como uma estrutura unidimensional de comprometimento na base afetiva (CA) e na dimensão de obediência para o consentimento (CO), conforme indicado na literatura (Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2015). Ressalta-se que os resultados das faixas de interpretação de CA “alto” (= 66,19%) e CO "superior" (= 69,62%) podem estar relacionados às especificidades do público pesquisado e ao seu contexto de trabalho. A matriz de correlação indicou um coeficiente de correlação fraco, o que reforça a validade discriminante entre os construtos e corrobora a literatura (Silva & Bastos, 2010).

Em relação às contribuições teóricas, destaca-se a discussão dos resultados por meio de nuances pouco exploradas, considerando os parâmetros utilizados nos instrumentos de pesquisa (Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2015). Além disso, pontua-se como novidade deste trabalho a abordagem das relações entre comportamentos mais ativos e outros mais passivos de jovens aprendizes, discussão ainda incipiente nos estudos com esses temas e, especialmente, com esse público. As implicações práticas consistem em desnudar como jovens têm se vinculado às organizações, demonstrando suas percepções e comportamentos diferentes em relação a tais vínculos.

Como limitação deste estudo, aponta-se a análise de um determinado contexto sem a abordagem de possíveis diferenças relativas a marcadores sociais como educação, trabalho, habitação, núcleo e renda familiar, e rede de relacionamentos. Sugere-se, em estudos futuros, a utilização de abordagem qualitativa, bem como o desenvolvimento de um *framework* conceitual que ajude a analisar e entender com mais profundidade o comportamento organizacional com base nesses vínculos. Nos estudos quantitativos podem ser exploradas características sociais, demográficas e profissionais, como: gênero; tipo de contrato de trabalho (intermitente, parcial, integral etc.); renda individual e do núcleo familiar; quantidade de filhos ou dependentes; realização de duas (ou mais) atividades remuneradas concomitantemente e em organizações diferentes; idade (se mais jovens, em uma faixa intermediária ou próximos da aposentadoria), entre outras possibilidades.

## **REFERÊNCIAS**

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment. In: R. D., Goffin, & E. Helmes, (Ed.), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy* (pp. 285-341). Norwell, MA: Kluwer Academic.
- Balsan, L. A. G. (2017). Propensão ao vínculo com a organização: desenvolvimento do conceito, proposta de instrumentos e análise do seu impacto sobre os vínculos construídos após o ingresso do indivíduo na organização (Tese de Doutorado), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil.
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Beuron, T. A., & Costa, V. M. F. (2019). O Significado do Trabalho e a Vinculação Futura com a Organização Empregadora. *Revista de Ciências da Administração*, 21(55), 134-146.
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Costa, V. M. F., Schleder, M. V. N., & Balsan, F. B. V. (2021). Self-efficacy as a predictor of the individual's future links with the employing organization. *Revista de Administração da UFSM*, 14(spe), 1325-1340.
- Bar-Hayim, A., & Berman, G. S. (1992). The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 379-387.
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 78-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., & Menezes, I. G. (2010). Intenção de permanência na organização: um constituinte ou conseqüente do comprometimento organizacional? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 299-307.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Carrijo, B. C. P. D. S., Monsueto, S. E., & Cardoso, L. B. (2019). The first job and occupational trajectories: young workers in Brazil between 2002 and 2016. *International Review of Applied Economics*, 34(2), 235-251.
- Caruso, L. A. C., & Posthuma, A. C. (2020). Subsídios para a formulação de políticas públicas de juventude no Brasil. *Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, n.70, 123-135, Brasília: IPEA, 2020.
- Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução nº 510/2016 de 7 de abril de 2016: sobre pesquisas com seres humanos no âmbito das ciências humanas e sociais*. Recuperado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>

Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & Paiva, K. C. M. (2023). Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: Uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Gestão e Conexões*, 12(1), 106-126.

Costa, S. D. M., & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e Trabalho: um Estudo Bibliométrico com Pesquisas Brasileiras sobre Jovens Aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17.

Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M., & Rodrigues, A. L. (2022). Meaning of work, organizational ties, and engagement: proposing an integrated theoretical model. *Cadernos EBAP. BR*, 20 (4), 470-482.

Dancey, C., & Reidy, J. (2007). *Estatística sem Matemática para Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

*Decreto nº 11.061, de 04 de maio de 2022*. (2022). Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.061-de-4-de-maio-de-2022-397571194>

Field, A. (2013). *Descobrimo a estatística usando o SPSS-5*. Porto Alegre: Artmed.

Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43-61.

Graebin, R. E., Matte, J., Larentis, F., Motta, M. E. V., & Olea, P. M. (2019). O Significado do Trabalho para Jovens Aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, 12(1), 17-38.

Guimarães, N. A. (2020). Os jovens brasileiros e o trabalho: desafios que se atualizam. *Novos Estudos Cebrap*, 39(3), 465-473, 2020.

Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman Editora.

Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Thousand Oaks, California: Sage.

Jesus, R. G., & Rowe, D. E. O. (2015). Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: o papel mediador da percepção de justiça organizacional. *Tourism & Management Studies*, 11(2), 211-218.

Kaveski, I. D. S., & Beuren, I. M. (2022). Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar*, 32(84), 97-110.

Ko, J.W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of meyer and allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961-973. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>

Lei nº 10,097, de 19 de dezembro de 2000. (2000). Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.html)

Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2019). Climbing the Ladder of Performance: Are Psychological Contract and Organizational Commitment Steps? *Brazilian Administration Review*, 16(1), 1-22.

Mansour A., Rowlands, H., Al-Gasawneh, J., & Nusairat, N. (2022). Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national jordanian banks. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-27.

Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). *Análise fatorial*. Brasília: Enap.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Moscon, D. C. B., & Bastos, A. V. B. (2018). Relações entre Liderança e Vínculos com a Organização: um estudo em um tribunal. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(4), 335-345.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247, 1979.

Oleto, A. F., Palhares, J. V., Paiva, K. C. M., & Barbosa, J. K. D. (2020). Estratégias de enfrentamento de jovens trabalhadores diante das relações abusivas de poder nas organizações. *Revista Alcance*, 27(1), 99-113.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Organização Internacional do Trabalho (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: ILO. Recuperado de <http://bit.ly/2TPAHUo>

Peixoto, A. D. L. A., Bastos, A. V. B., Soares, I. S. D., & Lobo, J. R. (2015). Comprometimento e consentimento organizacional: um estudo da validade discriminante dos construtos. *Psico-USF*, 20(1), 51-61.

Pereira, A. S., & Lopes, D. D. (2019). Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional e suas relações com o Engajamento no Trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento em Questão*, 17(48), 139-158.

Pinho, A. P. M., Furtado, V. A., Montenegro, A. de V., & Oliveira, E. R. S. (2021). Comprometimento Organizacional: mapeamento e análise sobre escalas validadas no Brasil. *Ciências da Administração*, 23(60), 88-104.

Rocha, M. S., Barbosa, J. K. D., Guimarães, L. R., & Paiva, K. C. M. (2019). Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 9(1), 29-48.



Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entrincheiramento organizacional. In K. Puente-Palácios, & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 107-120). Porto Alegre: Artmed.

Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Organizações & Sociedade*, 26(89), 338-358.

Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B., & Queiroz, G. C. (2022). Commitment or entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of the three-component model. *Revista de Gestão*, 29(1), 17-38.

Rodrigues, A. P. G. (2020). Vínculos entre Professores de Universidades Públicas e Privadas: uma Pesquisa Comparativa. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 151-166.

Rodrigues, A. P. G., & Alvares, K. P. (2020). Vínculos Organizacionais: uma Análise em Relação ao Desempenho. *Revista Gestão & Planejamento*, 21(1), 156-171.

Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 10(1), 7-22.

Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2015). Consentimento organizacional. In K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 92-106). Porto Alegre: Artmed.

Solinger, O. N., Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.

Souza, M. B. C. A., Helal, D. H., & Paiva, K. C. M. (2019). Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 27(4), 1-11. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1778>

Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Antecedents and consequences of organizational commitment, entrenchment, and consent. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283.

Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

### **Silas Dias Mendes Costa**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Professor Adjunto do Centro de Ciências Administrativas e Econômicas da Universidade Federal de Roraima (UFRR). E-mail: [silas.costa@ufr.br](mailto:silas.costa@ufr.br)

### **Samara de Menezes Lara**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6039-3684>

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: [mgsamaralara@gmail.com](mailto:mgsamaralara@gmail.com)

## **Kely César Martins de Paiva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Professora Associada da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: [kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

## **CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES**

**Silas Dias Mendes Costa:** Conceituação (Liderança); Análise formal (Liderança); Investigação (Liderança); Administração de projeto (Liderança); Supervisão (Liderança); Validação (Liderança); Visualização (Liderança); Escrita - rascunho original (Liderança); Escrita - revisão e edição (Liderança).

**Samara de Menezes Lara:** Conceituação (Liderança); Análise formal (Liderança); Investigação (Liderança); Administração de projeto (Liderança); Supervisão (Liderança); Validação (Liderança); Visualização (Liderança); Escrita - rascunho original (Liderança); Escrita - revisão e edição (Liderança).

**Kely César Martins de Paiva:** Administração de projeto (Liderança); Supervisão (Liderança); Validação (Suporte); Visualização (Liderança); Escrita - revisão e edição (Suporte).

## **DISPONIBILIDADE DE DADOS**

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo está disponível mediante solicitação a autora Kely César Martins de Paiva. O conjunto de dados não está publicamente disponível por conter informação que compromete a privacidade dos participantes da pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela concessão de bolsa de doutorado ao autor Silas Dias Mendes Costa, processo número 140781/2020-0. À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão de bolsa durante o doutorado da autora Samara de Menezes Lara. À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) pelo apoio ao projeto de pesquisa do processo nº APQ-00768-21, Edital 001/2021- Demanda Universal, sob coordenação de Kely César Martins de Paiva. Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo apoio ao projeto de pesquisa do processo nº 434264/2018-0, Chamada MCTIC/CNPq Nº 28/2018 - Universal, sob coordenação da autora Kely César Martins de Paiva, e pela Bolsa Produtividade em Pesquisa do processo nº 312539/2018-5, Chamada CNPq Nº 09/2018 – Bolsas de Produtividade em Pesquisa – PQ, concedida a Kely César Martins de Paiva.