



**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (ICSA)  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**ISABELLE DE ARAÚJO SOARES**

**O PROCESSO DE INTERIORIZAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS:  
MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO (TAE) DA UNILAB.**

**REDENÇÃO-CE-BRASIL**

**2018**

ISABELLE DE ARAÚJO SOARES

**O PROCESSO DE INTERIORIZAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS:  
MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM  
EDUCAÇÃO (TAE) DA UNILAB.**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Antônia Márcia Rodrigues

**REDENÇÃO-CE-BRASIL**

**2018**

Universidade Da Integração Internacional Da Lusofonia Afro-Brasileira  
Sistema De Bibliotecas Da Unilab  
Catalogação de Publicação na Fonte.

---

Soares, Isabelle de Araujo.

S652p

O processo de interiorização dos Institutos Federais: motivação dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Unilab / Isabelle de Araújo Soares. - Redenção, 2018.

33f: il.

Monografia - Curso de Especialização em Gestão Pública, Instituto De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2018.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antônia Márcia Rodrigues.

1. Brasil - Servidores públicos. 2. Trabalho. 3. Atividade Laboral. 4. Servidores públicos - Técnicos Administrativos em Educação. I. Título

CE/UF/BSCL

CDD 040

---

Dedico este trabalho de conclusão de curso, assim como, minhas demais conquistas a minha amada família. Em especial dedico a memória do meu querido pai, José Maria Soares do Nascimento; a minha querida mãe, Maria Silva de Araújo Soares; ao meu querido irmão, Rômulo de Araújo Soares e ao meu querido marido, Cláudio Camurça de Fontes Dodt.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que me deu forças para chegar até aqui. Agradeço a minha amada família, em especial aos meus pais José Maria Soares do Nascimento e Maria Silva de Araújo Soares, que me educaram com amor, me ensinaram a importância do estudo e sempre confiaram em mim. Agradeço ao meu querido marido, Cláudio Camurça de Fontes Dodt, pela compreensão, pela dedicação e pelo apoio incondicional nas horas mais decisivas. Agradeço a minha chefe superior, Andrea Gomes Linard por todas as dicas preciosas, pelo estímulo ao conhecimento e pela confiança. Agradeço a minha orientadora, Antônia Márcia que soube me conduzir com êxito por essa caminhada. Agradeço aos meus colegas de turma pela parceria e pela troca de experiências. Por fim, agradeço a todos os meus queridos amigos das várias esferas da vida, que de alguma forma contribuíram para a realização desse trabalho.

## RESUMO

Este trabalho tem por objetivo verificar se existe impacto causado na gestão da UNILAB diante do deslocamento pendular realizado diariamente pelos TAE's para assumirem as suas funções nos campus localizados no interior estado do Ceará, diante do processo de interiorização das universidades federais no período de 2012 à 2016. A motivação para a pesquisa se deu a partir do momento em que se percebeu o traslado diário realizado por todos os servidores TAE's da universidade para que pudessem seguir com suas atividades laborais. O estudo consistiu em analisar o conceito de movimento pendular e o sentido de trabalho para entender melhor o que motivou a permanência dos profissionais em instalações de campus no interior do estado do Ceará. Para a realização do estudo foram realizadas pesquisas bibliográficas e exploratórias, assim como também o uso do método dedutivo partindo de um todo para se chegar ao foco da pesquisa. Os dados da pesquisa foram coletados a partir da aplicação de um questionário com um formulário enviado para os e-mails do público alvo para se alcançar o objetivo central do estudo. Nos resultados encontrados observou-se que mesmo com o deslocamento realizado diariamente, há um maior percentual de servidores que se sentem motivados com o trabalho e buscam aspiração e progressão na carreira; percebeu-se também que mesmo estabilidade financeira sendo a principal variável de motivação, ainda existe uma pequena parcela indiferente e desmotivada. Sugere-se para estudos futuros, de fatores que levem o servidor a se manter motivado.

**Palavras-chave:** TAE. Movimento Pendular. Trabalho. Atividade Laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this work is to verify if there is an impact caused in the management of UNILAB in the face of the daily commuting of the APTs to assume their functions in the campuses located in the interior state of Ceará, before the internalization process of the federal universities in the period from 2012 to 2016 .The motivation for the research came from the moment in which the daily transfer realized by all the TAE's servers of the university were perceived so that they could continue with their work activities. The study consisted of analyzing the concept of pendular movement and the sense of work to better understand what motivated the permanence of professionals in campus facilities in the interior of the state of Ceará. For the accomplishment of the study were carried out bibliographical and exploratory research, as well as the use of the deductive method starting from a whole to reach the focus of the research. The survey data were collected from the application of a questionnaire with a form sent to the emails of the target public to reach the central objective of the study. In the results found, it was observed that even with the daily displacement, there is a higher percentage of employees who feel motivated with work and seek aspiration and career progression; it was also noticed that even financial stability being the main variable of motivation, there is still a small portion indifferent and unmotivated. It is suggested for future studies, factors that lead the server to stay motivated.

**Keywords:** APR. Pendular Movement. Job. Work Activity

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

**Gráfico 1:** Lotação de TAE's por Campus.

**Tabela 1:** Dados Sociodemográficos;

**Tabela 2:** Problemas com deslocamento;

**Tabela 3:** Satisfação no trabalho;

**Tabela 4:** Aspiração no trabalho

## **LISTA DE SIGLAS**

**TAE:** Técnicos Administrativos Em Educação

**UNILAB:** Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	12
1.1 Justificativa.....	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo Geral .....	13
1.2.2 Objetivos Específicos .....	13
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	14
2.1 O trabalho .....	14
2.2 Movimentos pendulares.....	17
2.3 Teoria dos Lugares Centrais.....	18
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	19
<b>4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	21
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	26
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	28
<b>7 APÊNDICE .....</b>	31

## INTRODUÇÃO

Segundo Santos (2017) na segunda metade do século XX, no Brasil e no mundo, observou-se maior expansão da demanda e da oferta de cursos de educação superior, tendo como fator de maior destaque, a valorização do saber acadêmico pelo mercado de trabalho e o crescimento da importância da pesquisa acadêmica.

Ainda de acordo com Santos (2017) a rapidez relacionada ao crescimento de centros regionais, junto com a necessidade de permanência de indivíduos em cidades menores, as demandas por serviços básicos, aliados ao discurso de modernização e do desenvolvimento regional, passaram a formar assim um cenário propício para a expansão do ensino superior, junto com a adoção de políticas públicas para maior acessibilidade às universidades, visto a maior demanda existente em pequenas capitais regionais.

Junto a expansão do processo de interiorização das universidades, veio a necessidade de maior investimento no que diz respeito à contratação de pessoal, fazendo-se necessário, a realização de concurso público para funcionamento das universidades interiorizadas.

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira – UNILAB, é uma das universidades criadas durante o processo de interiorização do ensino superior. A mesma nasce baseada nos princípios de cooperação solidária. Em 20 de julho de 2010, o Presidente da República sancionou a Lei nº 12.289 instituindo a UNILAB como Universidade Pública Federal.

Atualmente a UNILAB conta com 6.661 estudantes, onde os Cursos Presenciais de graduação seguem com 2.922 brasileiros e 1.038 estrangeiros, assim como também 173 estudantes de pós-graduação stricto sensu. A mesma também conta com Cursos a Distância que são: Graduação em Administração Pública com 772 discentes, e Pós-Graduação Lato Sensu com 1.756.

Diante do crescimento da universidade em questão, foi realizado concurso público nos anos de 2011 com oferta de 16 vagas para Técnicos Administrativos em Educação (TAE), e em 2014 com uma oferta de 39 vagas também para TAE's para os Campus instalados no Ceará, para que a universidade realizasse todos os procedimentos administrativos necessários e ascendesse em números e abrangência.

A gestão pública como um todo, precisa contar com profissionais capacitados, para realizar o gerenciamento de órgãos públicos em todas as esferas. Com o crescimento posterior da UNILAB e o deslocamento dos servidores diariamente, viu-se que a gestão da universidade aqui tratada, precisaria de servidores dispostos a contribuir com o gerenciamento eficiente, participando e exercendo suas funções, de forma motivada em seus locais de trabalho durante suas atividades laborais.

O incentivo principal para a realização da pesquisa em questão, deu-se com o Senso Comum, ou seja, conhecimento adquirido a partir das experiências diárias. Percebeu-se, que a maioria dos servidores concursados, TAE's de forma mais específica, que compõe a maior parte do corpo de servidores da universidade, moram na capital do estado do Ceará, cidade de Fortaleza, onde os mesmos precisam se deslocar diariamente para o cumprimento de suas atividades laborais, influenciando assim, a gestão da universidade.

O trabalho em questão, limitou-se apenas aos TAE's, não considerando os docentes, visto que, os mesmos seguem suas atividades com horários mais flexíveis e diferenciados, diferentemente dos TAE's, que precisam cumprir suas 40 horas no *campus* ou, caso as façam em 30 ou 20 horas, tem seu salário e remuneração reduzidos na mesma proporção.

Dessa maneira questiona-se: Quais os impactos da motivação dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da UNILAB que residem na cidade de Fortaleza - CE, sobre suas atividades laborais na universidade?

A partir do questionamento citado anteriormente, foram elaborados os objetivos da pesquisa, classificados em geral e específicos. No objetivo geral o intuito é verificar os fatores que influenciam no cotidiano dos TAE's no desempenho das suas funções laborais. Em complemento os objetivos específicos, que buscam compreender se a satisfação ou insatisfação dos servidores influencia em suas funções na universidade; identificar se as condições de trabalho influenciam sobre a motivação dos servidores da universidade; assim como, identificar se os TAE's permanecem motivados em busca de aspiração profissional dentro da universidade.

Na primeira seção apresenta-se a introdução do trabalho. Na segunda seção apresenta-se a fundamentação teórica abordando os conceitos de trabalho, o movimento pendular e a teoria dos lugares centrais. Na terceira seção encontra-se a metodologia, abordando como foi

realizada a pesquisa; na quarta seção são abordados as discussões e resultados da pesquisa e em seguida suas considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Dias *et al* (2016 *apud* Siqueira; Padovam 2008) para que exista um nível positivo de bem-estar no trabalho, é necessário manter interação que proporcione experiências positivas e prazerosas, evidenciando um maior comprometimento com a organização. O mesmo afirma que existem diversos fatores que influenciam a satisfação no trabalho, alguns deles são: vínculos positivos com a chefia e pares, a afetiva remuneração, as oportunidades de crescimento na organização e na realização de suas atribuições.

Na busca por maior qualidade de vida as pessoas buscam estabilidade financeira, onde prestam concursos públicos e após a posse, os mesmos precisam se deslocar diariamente para que possam assumir suas funções nos locais determinados. Esse deslocamento diário chamado também de movimentos pendulares, tem forte influência sobre o bem estar dos servidores, tendo impacto direto na vida profissional e pessoal dos mesmos.

Segundo Stamm & Staduto (2008),

O movimento diário da população é motivado pela separação geográfica entre vários lugares, inclusive, entre atividades laborais e as residências das pessoas. O resultado dessa separação pode causar efeitos positivos ou negativos para o servidor que precisa se deslocar para cumprir suas atividades, visto que, a maioria desses movimentos são centrípetos de manhã e centrífugos no final da tarde e início da noite.

Toda a abordagem teórica busca referenciar o impacto do deslocamento pendular, sobre a vida dos TAE tanto no papel como servidor, em sua vida profissional, como na sua vida pessoal, podendo observar assim, os efeitos que isso pode causar inclusive na gestão pública.

### 2.1 O trabalho

Nos dias atuais o trabalho ocupa um espaço de extrema importância na vida dos indivíduos, estando entre suas atividades mais significativas. É através do trabalho que o indivíduo organiza a sua vida social e relacionamentos pessoais, de acordo com o tempo em que dedica ao seu trabalho. Através do trabalho os indivíduos desenvolvem suas realizações pessoais e também profissionais.

Segundo Castro (2017), pode-se afirmar que o trabalho sempre esteve presente na vida de homens e mulheres como forma de sobrevivência e mais tarde, também como status social. Dentre as singularidades do mundo do trabalho, é possível que façamos várias reflexões e

questionamentos que podem elucidar qual o seu sentido na vida dos indivíduos, bem como de toda uma sociedade.

Arendt (2015), mostra que:

Ao definir trabalho como “metabolismo do homem com a natureza”, em cujo processo “O material da natureza [é] adaptado, por uma mudança de forma, às necessidades do homem”, de sorte que “o trabalho se incorpora a seu sujeito” (...) o trabalho e o consumo são apenas dois estágios do ciclo sempre recorrente da vida biológica. Esse ciclo precisa ser sustentado pelo consumo, e a atividade que provê os meios de consumo é o trabalho.

Diante do afirmado pela autora percebe-se que o ato do trabalho alimenta o processo de vida humana e as necessidades dos indivíduos, sendo assim, um ato para qualquer pessoa se manter diante de suas necessidades básicas.

O trabalho passa a ser visto como ação que sustenta, mantem as necessidades dos indivíduos e incorporado a vida do mesmo. Atualmente, os indivíduos se mostram atuantes no mercado de trabalho, buscando melhor qualificação, para que assim possam ascender profissionalmente, e juntamente com isso ter uma melhor remuneração para suprir as necessidades que venham a surgir.

Arendt (2015) ainda afirma que:

À ascensão do trabalho, da mais baixa a mais alta categoria começou quando Locke descobriu que o trabalho é a fonte de toda propriedade. Prosseguiu quando Adam Smith afirmou que o trabalho era fonte de toda a riqueza e atingiu o clímax no “sistema do trabalho” de Marx, no qual o trabalho passou a ser fonte de toda a produtividade e a expressão da própria humanidade do homem.

Percebe-se assim, que os três estudiosos citados percorrem rumos distintos em relação ao trabalho, fato esse que até hoje é debatido, visto que, a sociedade forma definições e conceitos diferentes sobre o ato do trabalho.

Segundo Hegele (2014), o local de trabalho, pode ser entendido para algumas pessoas como extensão de suas residências e vida particular, porque a partir do momento da admissão, além de gerenciar suas vidas particulares, também administram suas atividades laborais.

Conforme Tolfo e Piccinini (2007), pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) mostram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de interagir e de se relacionar com outras pessoas, fazendo com que os mesmos se sintam parte integrante de uma sociedade, usando aquela ocupação para atingir os objetivos de vida que o mesmo almeja.

Ainda de acordo com Castro (2017) a falta de vagas suficientes no setor privado e a carência de empregos, juntamente com a influência dos laços de família e amizade, constituíam

fatores de pressão que mantinha um sistema de clientelismo e favorecimento. O emprego público era esperança de estabilidade financeira e profissional para a classe média. Por isso, ao longo dos anos, a imagem do servidor público se consolidou de forma bastante pejorativa, caracterizando-o como um indivíduo acomodado, sem ambições intelectuais, sem preocupação com os resultados do trabalho e que geralmente atendia mal seus usuários.

Com a reforma gerencialista do estado, o cidadão passou a ser colocado como cliente, onde o mesmo buscava atendimento de qualidade, e a administração pública passou a ofertar serviços com maior prontidão. Com a reforma gerencial a administração traçou objetivos e metas para que fosse atingido o bem comum, com gestão de qualidade, apesar de algumas falhas permanecerem.

Castro (2017) também mostra que a chamada estabilidade social alcançada através de emprego na Administração Pública, pode ser a causa da concorrência nos concursos, para vários cargos, em todas as esferas de governo. Na organização pública, o trabalhador possui os mesmos problemas que um trabalhador de uma organização privada, como a necessidade de se atingir metas, cumprir horários e tarefas, acúmulo de atividades, características essas que assombram o funcionalismo público.

Percebe-se assim, que as universidades como órgãos públicos, também necessitam de quadro de pessoal, onde a quantidade de pessoas disponíveis, é um quesito fundamental para o sucesso do desempenho acadêmico. Assim, como o número de profissionais, a qualidade dos serviços, também influencia consideravelmente a condução dos processos acadêmicos dentro da universidade.

De acordo com Blanch Ribas (2003 *apud* Pereira & Tolfo 2016), os significados do trabalho, surgem a partir de três pólos ou tipos existentes: neutro, positivo e negativo, onde no pólo neutro, o trabalho está ligado à sua função instrumental, para garantir a sobrevivência material e é condizente com a lógica de emprego e remuneração. Na visão positiva, o trabalho é percebido como missão, vocação, caminho, valor, fonte de prazer, satisfação e autorealização. Já o pólo negativo refere-se a ideia de que a atividade laboral é tão degradante, que uma pessoa só pode obter dignidade e cidadania se outros trabalharem por ela. Tal classificação permite afirmar que o trabalho pode ocupar significados variados, e assim, também sentidos diferentes.

Levando-se em consideração os temas desenvolvidos nesta parte do estudo, buscou-se associá-los a uma pesquisa de campo, no intuito de estudar a relação entre a distância advinda do movimento pendular diário e o nível de satisfação do trabalhador, satisfação essa que é

medida a partir dos pólos existentes sobre os significados do trabalho, que foram tratados mais acima (neutro, positivo e negativo). Assim, na sequência deste trabalho, apresenta-se a pesquisa desenvolvida.

## 2.2 Movimentos Pendulares

Segundo Perpetua (2010), os movimentos pendulares dizem respeito a um movimento populacional que ocorre diante de uma escala urbana ou regional, fazendo com que parte do cotidiano dos indivíduos tenham essa rotina de deslocamento cada vez mais frequente. Em busca de encontrar a satisfação de demandas básicas como trabalho, estudo, consumo, etc. diversas pessoas são impulsionadas a se deslocar do seu local residente para outros territórios.

De acordo com Oliveira; Brumes (2015), os movimentos pendulares se definem diante de fatores econômicos e financeiros, pois o fato do deslocamento existir atualmente, levando o nome de movimento pendular, refere-se ao deslocamento de pessoas para realização de suas atividades laborais diariamente, sendo feito assim dois traslados diários, no início da manhã e no final da tarde.

De acordo com a Lei Nº 8.112/1990, os TAEs são agentes públicos, também reconhecidos como servidores públicos, onde os mesmos, de acordo com a lei aqui citada diz :

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Os TAE's da UNILAB, assumem suas funções diariamente, realizando assim esse deslocamento denominado movimento pendular entre as cidades de Redenção e Acarape, localizadas no interior e comportam os 3 campus da universidade. As cidades em questão são de pequeno porte, onde a economia ainda gira em torno da agricultura. Com a instalação da universidade, foi gerado um maior número de empregos formais e informais para as duas cidades, tornando-as lugares centrais com o maior giro econômico e um maior número de pessoas nas cidades.

O público alvo da pesquisa em questão realiza movimentos pendulares diariamente, onde em sua maioria, se deslocam da cidade de Fortaleza- CE para as cidades de Acarape e

Redenção para a realização de suas atividades laborais, assumindo assim suas determinadas funções como TAE's.

### 2.3 Teoria dos Lugares Centrais

A teoria dos lugares centrais leva em consideração o fato de determinados locais passarem a ser locais de maior concentração econômica, pois nesses locais, vive parte dos consumidores dos bens e serviços ofertados.

Stamm, Santos e Lahorgue (2016) mostra que:

A designação da Teoria dos Lugares Centrais advém da circunstância de que, por razões de mercado (economias de aglomeração) os produtores tendem a localizar seus estabelecimentos em determinados lugares (lugares centrais), onde também vive uma parte dos consumidores de seus bens e serviços; a outra parte dos consumidores reside em locais denominados como *região complementar* (hinterlândia) do lugar central, ou seja, nas periferias, mas estes apresentam, de uma maneira ou de outra, certa mobilidade e acessibilidade aos lugares centrais.

Com isso podemos perceber que mesmo as cidades de Redenção e Acarape, sendo cidades interioranas, devido a instalação da universidade, as mesmas tornaram-se locais com maior contingente de pessoas e passaram a demandar bens e serviços, sendo vistas como locais centrais para movimentação econômica.

Ainda de acordo com Stamm, Santos e Lahorgue (2016) todo esse crescimento gerará externalidades positivas e negativas: positivas no sentido de criar condições e forças para a absorção de investimentos e políticas econômicas, e negativas com o aumento do custo de vida, da população, da violência, do trânsito, da falta de recursos para investimentos em infraestrutura, entre outros.

Os movimentos pendulares dos servidores da universidade aqui tratada, assim como o de estudos anteriores, também têm impactos no que diz respeito as atividades laborais e vida pessoal, visto que, o fato de serem servidores públicos lhes possibilita estabilidade financeira.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Gil (2008), a partir da necessidade de obtenção de conhecimentos mais seguros que os fornecidos por outros meios, desenvolveu-se a ciência, que constitui um dos mais importantes componentes intelectuais do mundo contemporâneo.

Gil (2008) afirma ainda que, a ciência tem como objetivo fundamental chegar à veracidade dos fatos, distinguindo-se assim, das outras formas de conhecimento. O que torna, porém, o conhecimento científico distinto dos demais, como o senso comum, pois ele é adquirido diante de experiências diárias, já o conhecimento científico tem como característica fundamental a sua verificabilidade.

Segundo Firmino *et al* (2017 *apud* Marconi; Lakatos 2003) a pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, de grande importância, por serem capazes de fornecer dados relevantes relacionados com o tema.

O trabalho iniciou-se com uma pesquisa bibliográfica, possibilitando assim, um maior apanhado de informações relacionadas ao tema e ao maior domínio sobre o mesmo. De início, o trabalho em questão busca definições para se chegar ao conceito de movimento pendular, significados sobre o que é trabalho, teoria dos lugares centrais e sua implicância sobre a motivação dos servidores.

Para se chegar ao objetivo da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo, onde de acordo com Gil (2008), o método em questão, parte do geral e a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis, possibilita chegar a conclusões de maneira formal. Com o uso do método dedutivo, a pesquisa aqui proposta busca mostrar um breve histórico sobre o processo de interiorização do ensino superior, até se chegar na UNILAB, universidade onde a pesquisa foi realizada, limitando-se aos TAE's, no período de 2014 a 2017.

Com a utilização adicional da pesquisa exploratória, visou-se, fazer o levantamento de informações sobre o objeto, onde de acordo com Gil (2002), esse tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema e busca atingir maior clareza sobre os assuntos abordados.

O trabalho aqui desenvolvido, seguirá utilizando-se a pesquisa bibliográfica, assim como, o método dedutivo e a pesquisa exploratória, para obter melhor verificação dos fatores que influenciam no cotidiano dos TAES no desempenho de suas funções laborais na universidade.

Foi realizado em um segundo momento, a aplicação de um questionário destinado ao público alvo, onde de acordo com Gil (2008) pode-se definir questionário, como uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. Em seu referencial teórico, pode-se perceber a existência de polos de trabalho e com base nessa informação, montou-se o questionário para ser aplicado ao público alvo, para obter respostas e realizar as análises dos dados.

A escolha do público alvo para aplicação do questionário, deu-se pelo fato dos TAE's realizarem o movimento pendular diariamente para assumir suas funções dentro da universidade e verificar os fatores que influenciam em seu cotidiano no campus em que o mesmo é lotado. Os respondentes realizam seus trabalhos como servidores públicos nos três campus da UNILAB, instituição criada durante o processo de interiorização das universidades federais.

Os questionários foram formados por questões fechadas na base do google forms para obter agilidade no recebimento e tabulação das respostas. O questionário foi dividido nas seguintes sessões: dados sociodemográficos, satisfação no trabalho, condições de trabalho e aspiração no trabalho.

Os questionários foram enviados por e-mail para os 295 TAE's da UNILAB, nos três campus do Ceará na data de 28 de maio de 2018, ficando aberto para respostas até o dia 01 de junho de 2018, onde nesse período foi obtido 103 respondentes.

Os questionários foram analisados por seção, observando-se o percentual das variáveis dessas seções para melhor entendimento dos dados advindos das respostas, do contexto e da situação dos respondentes.

## 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esse capítulo tem por finalidade apresentar os dados e sua análise. Primeiramente, são apresentados os dados descritivos em relação aos respondentes do questionário, posteriormente, são apresentados os dados referente a satisfação dos TAE's, condições de trabalho e aspiração de trabalho dentro da instituição. Diante disso, pode-se verificar aspectos positivos e negativos de se trabalhar em uma universidade localizada no interior, assim como, perceber os significados do trabalho, podendo assim, analisar o que impacta as suas atividades laborais e melhoria na gestão pública da instituição aqui tratada.

O perfil da amostra:

A UNILAB atualmente conta com 295 servidores TAE's no Estado do Ceará e após o envio dos formulários, obtivemos 103 respondentes, apresentando em sequência os resultados por categorias.

A presente subseção apresenta os dados sociodemográficos da pesquisa sobre o perfil dos respondentes como gênero, escolaridade, estado civil e número de filhos.

Tabela1: Dados Sociodemográficos

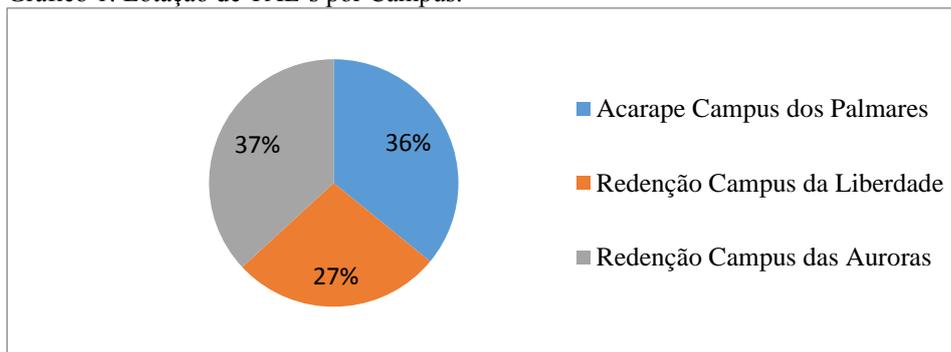
<b>Dados Sociodemográficos</b>			
<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Gênero	Masculino	46	44,7
	Feminino	57	55,3
Grau de instrução	Médio (2º Grau)	12	11,7
	Graduação	27	26,2
	Pós Graduação (Lato Senso)	34	33
	Pós Graduação (Strictu Senso -Mestrado/Doutorado)	30	29,1
Estado civil	Casado	44	42,7
	Solteiro	59	57,3
Número de filhos	Não possuiu filhos	69	67
	1	20	19,4
	2	9	8,7
	3	2	1,9
	4 ou mais	3	2,9

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A Tabela 1 apresenta o perfil dos TAE's quanto aos dados sociodemográficos, dentre os quais predominaram as seguintes características: gênero feminino (55,3%); onde mesmo sendo maioria, não se tem muita divergência; quanto ao nível de escolaridade, ou seja, grau de instrução, 33 % tem no mínimo, Pós Graduação (Lato Senso) que corresponde a especializações e 29,1 %, tem Pós Graduação (Strictu Senso) ; em relação ao estado civil, 57,3 % são solteiros; e por fim, em relação ao número de filhos, 67% dos servidores não possuem filhos e 33% desses servidores tem entre 1 e 4 ou mais filhos.

Para efeitos de uma descrição mais detalhada, os campi aqui tratados foram criados a partir do projeto de expansão e interiorização da rede federal de ensino. Os 103 servidores respondentes estão lotados entre os três Campus do Ceará, desses, 27% (28) pertencem ao campus da Liberdade, localizado em Redenção-Ce, 37% (38) estão alocados no Campus das Auroras, também localizado em Redenção-Ce, e 36% (37) estão no Campus dos Palmares, situados na cidade de Acarape-Ce.

Gráfico 1: Lotação de TAE's por Campus.



Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Dentro do número de participantes 68% dos respondentes residem na cidade de Fortaleza e os 32% restantes, residem em outras cidades do Estado do Ceará. Com isso, percebeu-se, que 26,2% dos respondentes necessitaram mudar de cidade para assumir suas atividades laborais, já 63,1% tiveram mudança de rotina, e 10,7% não tiveram mudança de cidade nem mudança substancial da rotina para assumirem suas funções.

Dos 103 respondentes, percebe-se, que nenhum reside nas cidades onde os Campi são localizados, sendo assim, é necessário realizar movimento pendular diariamente para trabalhar.

De acordo com a tabela 2, percebe-se, que 70,9% dos servidores enfrentam problemas com deslocamento, que dá origem ao movimento pendular. De acordo com as respostas também notou-se, que 71,6% dos servidores além de enfrentarem problemas com deslocamento,

demoram mais de uma hora para chegar em seus destinos, ou seja, mais de uma hora para se chegar ao trabalho e mais de uma hora para retornar as suas residências.

Com a dificuldade de deslocamento e o tempo que se gasta em meio ao traslado realizado, a maior parte dos servidores relatam o fato do movimento ser desgastante, colaborando para que sintam o desgaste diário, podendo assim, comprometer suas atividades laborais, assim como a gestão da instituição.

Tabela 2: Problemas com deslocamento

<b>Problemas Com Deslocamento</b>				
<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	
Deslocamento	Sim	73	70,9	
	Não	30	29,1	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

De acordo com a tabela 3, podemos analisar as variáveis relacionadas à satisfação no trabalho, onde 62,1% dos servidores estão satisfeitos com a colaboração dos colegas de trabalho; 61,2% estão satisfeitos com o interesse diante das atividades desempenhadas; 58,3% estão satisfeitos com a relação a chefia e 41,7% estão satisfeitos com a remuneração comparada à competência profissional.

Tabela 3: Satisfação no trabalho.

<b>Satisfação no Trabalho</b>				
<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	
Espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	Muito Insatisfeito	0	0	
	Insatisfeito	12	11,7	
	Indiferente	9	8,7	
	Satisfeito	64	62,1	
	Muito Satisfeito	18	17,7	
Interesse que minhas atividades despertam	Muito Insatisfeito	2	1,9	
	Insatisfeito	10	9,7	
	Indiferente	14	13,6	
	Satisfeito	63	61,2	
	Muito Satisfeito	14	13,6	
Relação com chefia	Muito Insatisfeito	3	2,9	
	Insatisfeito	10	9,7	
	Indiferente	7	6,8	
	Satisfeito	60	58,3	
	Muito Satisfeito	23	22,3	
Remuneração comparada a competência profissional	Muito Insatisfeito	6	5,8	
	Insatisfeito	36	35	

Indiferente	11	10,7
Satisfeito	43	41,7
Muito Satisfeito	7	6,8

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Silva, Fernandes e Dandaro (2013), afirmam que para que as pessoas produzam mais e sintam-se realizadas, é necessário trabalhar a motivação e a satisfação dentro do seu ambiente social, profissional e familiar. Os autores ainda mostram que:

É necessário criar mais benefícios para garantir a satisfação dos seus colaboradores, uma vez que no momento a empresa só oferece os benefícios obrigatórios, mas é importante que seja ofertado um pacote maior para valorizar cada vez mais o capital humano e fazer com que os funcionários percebam que a empresa está incentivando-os através de melhores recompensas.

Com isso, percebe-se, que apesar das variáveis apresentadas na tabela 3, os servidores buscam aspiração profissional e satisfação para ultrapassar seus próprios objetivos e metas.

Apesar das variáveis da tabela 3 ter maior percentual de satisfação, a realização do movimento pendular realizado pelos respondentes, é relatado como algo desgastante, porém, não é algo que torne suas atividades laborais impossíveis de serem executadas e ainda assim, os respondentes sentem-se motivados para execução de suas funções.

Tabela 4: Aspiração no trabalho

<b>Aspiração no Trabalho</b>				
<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	
Interesse e motivação em ultrapassar metas/objetivos no trabalho	Não	13	12,6	
	Talvez	35	34	
	Sim	55	53,4	
Motivação para exercer o trabalho	Não	16	15,5	
	Talvez	29	28,2	
	Sim	58	56,3	
Crescimento a partir das tarefas	Não	18	17,5	
	Talvez	30	29,1	
	Sim	55	53,4	
Renda regular diante do trabalho	Não	2	1,9	
	Talvez	11	10,7	
	Sim	90	87,4	
Estabilidade	Não	3	2,9	
	Talvez	5	4,9	
	Sim	95	92,2	
Sensação de realização	Não	15	14,6	
	Talvez	31	30,1	
	Sim	57	55,3	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A tabela 4 mostra-nos, que 53,4% (55) dos respondentes tem interesse em ultrapassar metas no trabalho; 56,3% (58) sentem-se motivados em exercer o trabalho; 53,4% (55) enxerga a possibilidade de crescimento profissional a partir de suas tarefas executadas; 87,4% (90) percebe a importância do trabalho para se ter uma renda regular, e 92,2% (95) e 55,3% (57) respectivamente, correspondem a vantagem de ter estabilidade financeira através do serviço público federal e a sensação de realização.

Ainda conforme Silva, Fernandes e Dandaro (2013):

Para o RH, a motivação são os incentivos e reconhecimentos dedicados aos colaboradores para que eles desenvolvam suas atividades com um desempenho maior, pois um colaborador motivado se dedica mais para atingir os objetivos e trazer bons resultados para a organização.

Assim, pode-se perceber, que os servidores TAE's compõem um quadro de pessoal com formação de carreira, que buscam progressão profissional, mostrando-se servidores motivados em exercer o trabalho, fato esse comprovado na tabela 4, contando com 56,3% (58) de servidores que se sentem motivados.

Diante da escala de condições de trabalho 64,1% (66) dos respondentes consideram o ritmo de trabalho normal com frequência; assim como 81,6% (84) mostraram que os resultados esperados sobre as atividades realizadas são coerentes de forma frequente; 60,2% (62) afirmam que frequentemente as tarefas são claramente definidas, sendo assim executadas de maneira eficiente e eficaz.

Percebe-se, que em sua maioria os servidores encontram-se motivados a executar suas atividades laborais, não havendo influência do movimento pendular sobre a motivação dos mesmos. Diante do quadro de TAE's da instituição e de sua situação atual, o quadro de pessoal consegue executar com eficiência e eficácia as atividades, para que a Universidade permaneça com uma gestão de excelência.

O fato de ser estável e ter realização, faz com que os servidores busquem a progressão profissional, ou seja, busquem conhecimento para ascender no nível de carreira, aumentando sua remuneração e agregando conhecimento na gestão pública.

De acordo com Gil (2001 *apud* Silva, Fernandes e Dandaro 2013):

A motivação é a chave do comprometimento, pois é mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Portanto, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela, está se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes.

A busca por estabilidade, mostrou-se uma das variáveis com maior relevância, assim como, ter uma renda regular, mostrou-se como principal fator motivacional e em sequência a busca pelo conhecimento, crescimento e progressão dentro da instituição.

O movimento pendular apesar de ser considerado desgastante aos respondentes, não influencia na busca de progressão e motivação para executar as atividades laborais diárias, fazendo com que os servidores permaneçam exercendo suas funções e atuando de maneira excelente na gestão pública, na gestão de seus serviços e recursos, de maneira eficiente e eficaz.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho buscou responder ao questionamento inicial: Quais os fatores que influenciam no cotidiano dos TAES no desempenho das suas funções laborais na universidade?

Assim, para responder ao questionamento buscou-se, compreender se o deslocamento ou movimento pendular influenciava nas funções dos servidores da universidade, assim como, identificar a satisfação no trabalho, condições de trabalho, aspiração no trabalho e verificar se esses fatores influenciam no cotidiano dos TAES.

Os Campus onde foram realizadas as pesquisas foram: Campus da Liberdade, Campus dos Palmares e Campus das Auroras, localizados no interior do Ceará. Percebeu-se, que existe uma logística estabelecida entre os TAE's, através da realização de pagamento de contrato mensal de vans e ônibus para realizar o movimento pendular diário. Com a proximidade entre os campus (menos de 4km entre eles), essa logística estabelecida pelos profissionais manteve-se viável.

Os resultados mostram que apesar de todos os campus dessa pesquisa estarem localizados no interior e serem bem próximos, observou-se, que cada um possui suas particularidades, seja de localização, de quantidade de servidores, ou de instalações, o que impactou nas respostas relacionadas aos problemas enfrentados. Dessa maneira, cada perfil de servidor também influencia nas respostas encontradas, com relação aos motivos que os levaram a esses locais e as dificuldades encontradas.

Acredita-se, que todos os objetivos foram atingidos, destaca-se, que existe a possibilidade de que as pessoas insatisfeitas ou aquelas mais satisfeitas tenham se recusado a participar do estudo, assim como, existe a possibilidade de alguns TAE's não terem respondido ao questionário,

considerando-se o fator constrangimento, o que diminuiu de forma significativa o número de respondentes da pesquisa.

Nota-se, diante da pesquisa realizada que apesar de todos os servidores TAE's realizarem o movimento pendular para assumirem suas funções e considerarem esse fato desgastante, mesmo com transportes mensais e problemas com deslocamento, isso não implica diretamente na motivação e satisfação desses profissionais, nem tão pouco em suas atividades laborais, não ocorrendo comprometimento nas atividades da gestão da universidade.

Para uma parte significativa dos respondentes, mesmo com a mudança de rotina, ou até mesmo de cidade, para se deslocar diariamente de casa ao trabalho, os servidores TAE's, tiveram suas decisões motivadas pelo fato de obter a estabilidade profissional e financeira. Sendo assim, busca-se crescimento dentro da instituição, através do conhecimento, ascendendo na progressão de carreira, atingindo como resultado melhor remuneração e status.

Percebe-se, que a instituição conta com servidores que se integram nos três polos de significado de trabalho (positivo, neutro, negativo), os que se estão no polo positivo, são os que estão satisfeitos e motivados e buscam crescimento e progressão, os neutros são os que são indiferentes as políticas de aspiração profissional adotadas pela universidade, já os que estão no polo negativo são os que não estão satisfeitos com a atual situação profissional por algum motivo específico.

Apesar da maioria dos servidores, mostrarem-se satisfeitos e motivados, existe um pequeno percentual que não se encontra na mesma situação, motivo pelo qual pode acarretar em um desempenho ruim nas atividades laborais, comprometendo a gestão da instituição e a qualidade dos serviços. Com isso, percebemos que mesmo com políticas de progressão de carreira, existem fatores ligados a gestão de pessoas que merecem ser abordados em estudos futuros para que serem melhor analisados, levando-se em consideração a realidade da universidade em busca de verificar o motivo e a existência dos profissionais em situação de desmotivação.

Em sugestão para futuras pesquisas, tem-se a pretensão de buscar meios para garantir a motivação dos servidores, que é caracterizada por diversos fatores; sem deixar de lado os fatores relevantes como: estabilidade, segurança, benefícios, instrumentos de trabalho, remunerações compatíveis, bem como o reconhecimento profissional e a aplicação de políticas internas.

## REFERÊNCIAS

- ARENDDT, Hannah. **A condição Humana**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.
- BRASIL. **Constituição** (1990). Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 07 maio 2018.
- BULLERJAHN, Iria. **Trabalho E Relacionamentos – Encontros E Desencontros: As Experiências De Servidores Do Ifes**. 2017. Disponível em: <[http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese\\_10973 DISSERTAÇÃO\\_IRIABULLERJAHN\\_versão final.pdf](http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_10973 DISSERTAÇÃO_IRIABULLERJAHN_versão final.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os Trabalhadores Técnico - Administrativos Em Educação Da Universidade Federal De Goiás: Trabalho, Profissionalização E Gestão Da Educação Superior**. 2017. 15 f. TCC (Graduação) - Curso de Sociologia, Ufg, Goiás, 2017. Disponível em: <[https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho\\_02.pdf](https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho_02.pdf)>. Acesso em: 07 maio 2018.
- DIAS, Francine Macedo; TEIXEIRA, Aridélmo; ZAMPROGNO, Bruno. **O Processo De Interiorização Dos Institutos Federais Sob O Aspecto Da Satisfação Dos Servidores**. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, Brasil, v. 7, n. 2, p.1692-1714, jul. 2016. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/REGS/article/view/6172>>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2018.
- HEGELE, Marcelo. **O significado do trabalho para o trabalhador**. Noroeste.com, Santa Rosa - Rs, v. 1, n. 1, p.1-7, out. 2014

OLIVEIRA, Tiago Soares de; BRUMES, Karla Rosário. **Migrações E Movimentos Pendulares Em Cidades Pequenas: Uma Análise Da Atração Populacional Para O Município De Jandaia Do Sul (PR)**. Revista Produção Acadêmica: Núcleo De Estudos Urbanos Regionais E Agrários/ Nurba, Tocantins, v. 2, n. 1, p.52-65, dez. 2015.

PEREIRA, Eliane França; TOLFO, Suzana da Rosa. **Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas**. Psicologia Argumento, São Paulo, v. 86, n. 34, p.302-3017, out. 2016.

PERPETUA, Guilherme Marini. **Movimentos Pendulares E Acumulação Do Capital**. Revista Pegada, São Paulo, v. 11, n. 2, p.132-155, dez. 2010. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/1309/1305>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

SILVA, Kelly Fernanda da; FERNANDES, Vera Lúcia N. de Almeida; DANDARO, Fernando. **Motivação Como Aumento Da Satisfação E Melhoria De Desempenho Na Empresa De Materiais Rodantes**. Diálogos Acadêmicos, São Paulo, v. 4, n. 1, p.23-45, jan. 2013. Disponível em: <<http://www.semar.edu.br/revista/downloads/edicao4/artigomotivacaoaumentosatisfacao.pdf>> . Acesso em: 29 maio 2018

STAMM, Cristiano; SANTOS, Manoela Silveira dos; LAHORGUE, Maria Alice Oliveira da Cunha. **Determinantes Do Movimento Pendular Na Aglomeração Urbana Do Nordeste No Rio Grande Do Sul**. Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade do Contestado, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.63-89, jan. 2016. Semestral.

STAMM, Cristiano; STADUTO, Jefferson Andronio Ramundo. **Movimentos Pendulares Das Cidades Interioranas De Porte Médio De Cascavel E Toledo, No Paraná**. Revista Brasileira de Estudos de População, São Paulo, v. 25, n. 1, p.131-149, jan. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v25n1/v25n1a08.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

SANTOS, Pablo Henrique Lacerda dos. **A Expansão e Interiorização do Ensino Superior na Bahia: O caso da UFOB.** Fomerco, Salvador, v. 16, n. 16, p.1-17, set. 2017. Disponível em:

<[http://www.congresso2017.fomerco.com.br/resources/anais/8/1505927940\\_ARQUIVO\\_AE\\_xpansaoeInteriorizacaodoEnsinoSuperiornaBahia,OcasodaUFOB.pdf](http://www.congresso2017.fomerco.com.br/resources/anais/8/1505927940_ARQUIVO_AE_xpansaoeInteriorizacaodoEnsinoSuperiornaBahia,OcasodaUFOB.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. **Sentidos E Significados Do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis E Estudos Empíricos Brasileiros.** Psicologia & Sociedade, São Paulo, v. 1, n. 19, p.38-46, jan. 2007. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

UNILAB. **Como Surgiu a UNILAB.** 2010. Disponível em: <<http://www.unilab.edu.br/como-surgiu/>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

## **APÊNDICE A – PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO E MODIFICAÇÕES EM ATIVIDADES LABORAIS E PESSOAIS**

O questionário a seguir busca colher informações de maneira assertiva, para a elaboração de uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Gestão Pública

Endereço de e-mail \*

Gênero:

- Feminino
- Masculino

Nível de escolaridade:

- Médio (2º Grau)
- Graduação
- Pós Graduação (Lato Senso)
- Pós Graduação (Strictu Senso - Mestrado/Doutorado)

Estado Civil:

- Solteiro (a)
- Casado (a)

Número de Filhos:

- Não possuo Filhos
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

Indique qual o estado e a cidade em que residia antes de ser aprovado no concurso:

Em qual Campus esta lotado (a) atualmente:

- Campus da Liberdade
- Campus das Auroras
- Campus dos Palmares

Teve que fazer alguma mudança de cidade ou alguma outra mudança na rotina para assumir seu cargo:

- Houve mudança de Cidade
- Houve mudança substancial na rotina
- Não houve mudança de cidade e nem de rotina para que eu assumisse o cargo

Encontra problemas no deslocamento para o trabalho:

- Sim
- Não

Quanto tempo em média leva o deslocamento de casa para o trabalho e vice e versa:

- 30 Minutos
- 1 hora
- Mais de 1 hora

### **ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES.** Dê suas respostas, no espaço que melhor representa sua resposta.

Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho:

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

Interesse que minhas tarefas me despertam:

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

Sobre minha relação com a chefia:

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

Sobre a minha remuneração comparado a competência profissional:

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

## ESCALA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Leia os itens abaixo e responda-os de acordo com a sua opinião.

O ritmo de trabalho é “normal”:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

Os resultados esperados são coerentes:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

As tarefas estão claramente definidas:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

Existe apoio institucional para se realizar as tarefas:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

As condições de trabalho são adequadas:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

A comunicação entre funcionários é satisfatória:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

### ESCALA DE ASPIRAÇÃO NO TRABALHO

Tenho interesse e motivação em ultrapassar metas/objetivos no meu trabalho:

- Não
- Talvez
- Sim

Sou uma pessoa motivada pelo que exerço no meu trabalho:

- Não
- Talvez
- Sim

Posso crescer e desenvolver-me a partir do que faço: .

- Não
- Talvez
- Sim

É importante saber que obterei uma renda regular em meu trabalho:

- Não
- Talvez
- Sim

É importante a estabilidade no emprego (não ser demitido ou ficar desempregado):

- Não
- Talvez
- Sim

O trabalho me dá uma sensação de realização:

- Não
- Talvez
- Sim