



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA – UNILAB**

**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-ICSA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

FRANCISCA MILENA FERNANDES DA COSTA

**MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ARACOIABA -
CEARÁ: UMA ANÁLISE DAS ESCOLAS E.E.I.E.F LUÍS PINTO DA SILVA E
E.E.I.E.F RAIMUNDO CLEMENTINO DE OLIVEIRA**

REDENÇÃO - CEARÁ

2020

FRANCISCA MILENA FERNANDES DA COSTA

**MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ARACOIABA -
CEARÁ: UMA ANÁLISE DAS ESCOLAS E.E.I.E.F LUÍS PINTO DA SILVA E
E.E.I.E.F RAIMUNDO CLEMENTINO DE OLIVEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração Pública do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Administração Pública.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a Rosalina Semedo de Andrade Tavares.

REDENÇÃO - CEARÁ

2020

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Costa, Francisca Milena Fernandes da.

C87m

Motivação de funcionários públicos municipais de Aracoiaba - Ceará: uma análise das escolas E.E.I.E.F Luís Pinto da Silva e E.E.I.E.F Raimundo Clementino de Oliveira / Francisca Milena Fernandes da Costa. - Redenção, 2020.
56f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública - Semestral, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2020.

Orientador: Prof.ª. Dr.ª Rosalina Semedo de Andrade Tavares.

1. Motivação na educação. 2. Servidores públicos. 3. Escolas públicas - Empregados. I. Título

CE/UF/BSP

CDD 370

FRANCISCA MILENA FERNANDES DA COSTA

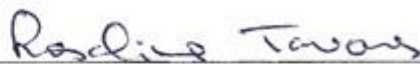
MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ARACOIABA -
CEARÁ: UMA ANÁLISE DAS ESCOLAS E.E.I.E.F LUÍS PINTO DA SILVA E
E.E.I.E.F RAIMUNDO CLEMENTINO DE OLIVEIRA

Monografia julgada e aprovada para obtenção do Diploma de Graduação em Bacharelado em
Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-
Brasileira - UNILAB

Aprovado em: 05 / fevereiro / 2020


Nota: 9,0

Banca Examinadora:



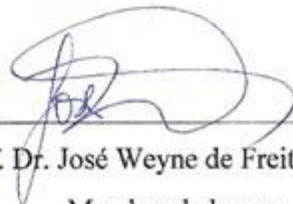
Prof.^a. Dr.^a Rosalina Semedo de Andrade Tavares.

Orientadora



Prof.^a. Dr.^a Andrea Yumi Sugishita Kanikadan

Membro da banca



Prof. Dr. José Weyne de Freitas Sousa

Membro da banca

As duas pessoas mais importantes da minha vida, meus pais: Antônia Marlene Fernandes da Costa e Francisco Ronivon da Costa.

AGRADECIMENTOS

A Deus por todas as bênçãos que me concedeu durante a vida e por tudo.

Aos meus pais, por não medirem esforços para que eu possa estudar e realizar todos os meus sonhos.

A Prof.^a. Dr.^a Rosalina Semedo de Andrade Tavares pela orientação.

Aos membros da banca por terem aceitado participar e pelas contribuições atribuídas ao trabalho.

Aos professores pelo conhecimento repassado e a contribuição no meu aprendizado na UNILAB.

A UNILAB por proporcionar a oportunidade da realização do sonho de se obter a graduação.

A minha tia Antônia dos Santos que não mediu esforços para que hoje eu esteja concluindo minha graduação.

Aos meus amigos e colegas de curso em especial Clecia Moraes, Uzelí Costa, Edna Léia, Jamily Ferreira e Flávia Mara, que estiveram comigo durante todo esse período.

Aos funcionários das escolas EEIEF Luiz Pinto da Silva e EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira pela recepção e contribuição para esse trabalho.

A todos que direta e indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho e a todos que alguma forma participaram na minha trajetória na UNILAB.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar os fatores que influenciam na motivação de funcionários públicos das escolas Luiz Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira. Para tanto foi desenvolvida uma pesquisa com abordagem qualitativa, onde se buscou identificar quais as características motivacionais dos profissionais estudados, para obter esses resultados, foi apresentado em seu referencial teórico, as principais teorias comportamentais e os aspectos a elas inerentes - Hierarquia das Necessidades de Maslow; Teoria dos dois fatores de Herzberg; Teoria X e Y de McGregor e Teoria das Necessidades de McClelland, além das teorias do reforço, da expectativa, da equidade e da aprendizagem social, buscamos também através da aplicação de questionários observar questões como: ambiente escolar; salários; estabilidade profissional; capacitação; infraestrutura; materiais para a realização do trabalho e a relação funcionários-gestão. Foi possível observar nos resultados que a motivação dos funcionários está diretamente ligado ao ambiente no qual eles estão inseridos, também foram observados que diversos fatores como infraestrutura, salário e reconhecimento, são de fundamental importância para que os profissionais se sintam motivados a continuar no seu trabalho, e realiza-lo da melhor forma possível. Conclui-se, portanto, que os funcionários se mantem motivados apesar das dificuldades enfrentadas no seu dia a dia, que fatores internos e externos, estão diretamente relacionados a motivação desses profissionais, dessa forma foi possível perceber quais das teorias abordadas mais se aproxima da realidade vivida pelos funcionários das escolas analisadas.

Palavras-chave: Motivação na educação. Servidores públicos. Escolas públicas - empregados.

ABSTRACT

This work aims to analyze the factors that influence the motivation of public officials of the schools Luiz Pinto da Silva and Raimundo Clementino de Oliveira. Therefore, a research with a qualitative approach was developed, which sought to identify what motivational characteristics of the professionals studied, to obtain these results, was presented in its theoretical framework, the main theories and the aspects inherent to them - Maslow Hierarchy of Needs; Theory of Herzberg's two factors; McGregor Theory X and Y and McClelland's Theory of Needs, in addition to the theories of reinforcement, expectation, equity and social learning, we also seek through the application of questionnaires to observe questions such as: school environment; salaries; professional stability; training; infrastructure; materials for the performance of the work and the employee-management relationship. It was possible to observe in the results that the motivation of employees is directly linked to the environment in which they are inserted, it was also observed that several factors such as infrastructure, salary and recognition, are of fundamental importance so that professionals feel motivated to continue in their work, and perform it in the best possible way. It is concluded, therefore, that employees remain motivated despite the difficulties faced in their daily lives, that internal and external factors are directly related to the motivation of these professionals, thus it was possible to perceive which of the theories addressed are closer to the reality experienced by the school staff analyzed.

keywords: Motivation in education. Public servants. Public schools – employees.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Ciclo Motivacional	17
Figura 2 - Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow	19
Figura 3 – Correlação entre as teorias contemporâneas sobre motivação e suas ligações.	22
Figura 4 - A teoria da expectativa e suas relações.....	25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Equipamentos eletrônicos disponíveis na escola	29
Quadro 2 - Matrículas realizadas no ensino infantil em 2019	29
Quadro 3 - Matrículas realizadas por ano/série em 2019	30
Quadro 4 – Equipamentos eletrônicos disponíveis na instituição	30
Quadro 5 – Matrículas realizadas ano 2019	31
Quadro 6 – Matrículas realizadas por ano/série em 2019	31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Gênero	35
Gráfico 2 - Faixa Etária	35
Gráfico 3 - Escolaridade.....	36
Gráfico 4 - Tempo de trabalho na instituição	36
Gráfico 5 - Cargo/Função	37
Gráfico 6 – Motivação no local de trabalho	38
Gráfico 7 - O aumento de salário motiva?	39
Gráfico 8 - Salário compatível com a função	40
Gráfico 9 - Estabilidade profissional	40
Gráfico 10 – classificação do relacionamento entre colegas de trabalho.....	41
Gráfico 11 – Classificação do relacionamento com os superiores.....	41
Gráfico 12 – Classificação do ambiente de trabalho	42
Gráfico 13 - Segurança no ambiente de trabalho	43
Gráfico 14 – Estrutura e materiais do local de trabalho.....	43
Gráfico 15 - Discussões sobre motivação no local de trabalho	44
Gráfico 16 - Treinamento dos funcionários	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVOS	15
2.1 OBJETIVO GERAL:.....	15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	15
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
3.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS	16
3.1.1 Teorias clássicas da motivação	18
3.1.1.2 Teoria das necessidades.....	18
3.1.1.3 Hierarquia das necessidades	19
3.1.1.4 Teoria dos dois fatores.....	20
3.1.1.5 Teoria X e Y	21
3.1.2 Teorias contemporâneas da motivação	21
3.1.2.1 Teoria da equidade.....	23
3.1.2.2 Teoria do reforço	23
3.1.2.3 Teoria da aprendizagem social	24
3.1.2.4 Teoria da expectativa.....	25
3.2 PRINCIPAIS DIFERENÇAS MOTIVACIONAIS ENTRE O SETOR PÚBLICO E PRIVADO	26
3.3 APRESENTAÇÃO DO MUNICÍPIO E DAS INSTITUIÇÕES	27
3.3.1 EEIEF Luís Pinto da Silva	28
3.3.2 EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira	30
4 MÉTODO DE PESQUISA	33
5 ANÁLISE E DISCURSÕES DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	34
6 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48
APÊNDICE A – Questionário Aplicado aos Funcionários das Escolas Luiz Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira	51
APÊNDICE B – Modelo de Autorização Utilizado na Pesquisa de Campo	54
ANEXO A – Ofício de Apresentação da Pesquisadora: Escola EEIEF Luiz Pinto da Silva	55
ANEXO B – Ofício de Apresentação da Pesquisadora: Escola EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira	56

1 INTRODUÇÃO

A motivação é um dos elementos chave para a compreensão do comportamento humano e sua relação com o ambiente e os elementos constituintes do meio social. O termo deriva do Latim “Movere”, ou seja, mover, podendo ser caracterizada como um impulso interno que leva a ação, sendo seu estudo voltado para a compreensão dos princípios pelo qual os indivíduos iniciam, escolhem, e mantém determinadas ações. Muitas vezes torna-se difícil chegar a uma definição concreta para o termo, haja vista o mesmo ser usado de diferentes formas e com diferentes sentidos.

A motivação humana é baseada em dois princípios: Estímulos internos e externos. Os estímulos internos são aqueles que provêm das razões interiores do indivíduo e de seus processos mentais, onde busca-se compreender a razão das palavras: “desejo”, “vontade”, “receio”, “poder”, “autoestima” “reconhecimento” e “medo”; já os estímulos externos são aqueles decorrentes da relação com o ambiente de interação do indivíduo.

Para tanto frisa-se que cada um tem seus próprios conceitos e modo de ver as necessidades internas e externas do comportamento humano, variando de acordo com o tempo, ambiente e valores sociais; podemos analisar quanto o indivíduo está apto às mudanças e como ele se comporta diante das mesmas e analisar quão agradável ou não é um fato para determinado sujeito.

A motivação pode ser um importante fator para obtenção de sucesso pessoal e profissional, diante disso podemos entender que é difícil motivar as pessoas, por se tratar de fatores internos e externos nem sempre se consegue atingir a todo o público com um único método, ou seja o que motiva uma pessoa não necessariamente motiva a outra.

O presente estudo analisou os fatores motivacionais do comportamento dos funcionários públicos, a partir dos diferentes aspectos motivacionais observado no comportamento das pessoas e das diferentes formas de conseguir motiva-las, observando sempre quais os fatores que motivam como eles influenciam no comportamento dos funcionários estudados.

Partindo do que foi observando sobre os fatores motivacionais no comportamento dos funcionários públicos e das teorias abordadas, levando em consideração questões como infraestrutura, financeira, materiais utilizados para a realização das tarefas e estabilidade ou

instabilidade no local de trabalho, ou seja, os fatores intrínsecos e extrínsecos. Buscamos compreender quais os fatores que realmente motivam a esses funcionários a continuar trabalhando na área que estão alocados.

A motivação de forma geral está relacionada com o indivíduo e como ele pretende atingir seus objetivos sejam eles pessoais ou profissionais, para Robbins, Judge e Sobral (2010 p.196) “a motivação pode ser definida como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. ”

Os padrões de comportamento humano são de fundamental importância para estudos sobre motivação, sendo que estes podem não somente influenciar, mas também determinar os níveis de motivação dos indivíduos; com isso podemos considerar supostamente três fatores motivacionais que estão diretamente relacionados com o comportamento humano, segundo Chiavenato (2009):

1. *O comportamento que é causado;* quando o indivíduo recebe estímulos internos e externos ou até mesmo o comportamento de outros indivíduos os influenciam;
2. *O comportamento que é motivado;* quando o comportamento do indivíduo é direcionado, criando uma finalidade que não é casual e sim dirigida para algum objetivo já pressuposto.
3. *O comportamento que é orientado para alcançar objetivos;* é oriundo do comportamento motivado que se caracteriza de impulsos, estímulos, desejos e necessidades para haver resultados.

Deste modo analisamos como a motivação é compreendida e vivenciada pelos funcionários públicos municipais e como alguns fatores sejam eles internos ou externos implicam em seu desenvolvimento profissional. Buscando analisar através da aplicação de questionários quais os aspectos que implicam na motivação dos funcionários, procurou-se também elucidar os pontos positivos e negativos percebidos através da pesquisa, com relação ao comportamento dos funcionários públicos das escolas municipais Luiz Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira pode-se perceber através de pesquisas que as características de reconhecimento, valorização, estabilidade e remuneração e ambiente de trabalho são os quesitos mais aguçados.

No presente trabalho procuramos explicar as principais teorias sobre o tema, diferenciar os diversos tipos de motivação abordando as teorias clássicas e contemporânea fazer uma breve abordagem de como ocorre a motivação no setor privado e no público, apresentar e

realizar uma análise do caso estudado procurando sempre destacar quais os principais fatores que influenciam os trabalhadores estudados tanto positivamente quanto negativamente.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL:

- Analisar os fatores que influenciam na motivação de funcionários públicos das escolas Luiz Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar as principais características motivacionais dos funcionários públicos analisados.
- Relacionar os fatores motivacionais dos funcionários com as condições de trabalho.
- Elucidar os pontos positivos e negativos que contribuem ou não para o desempenho das atividades exercidas.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS

A motivação pode ser importante fator para obter o sucesso pessoal e de uma organização. Diante desse fato tentaremos entender como iniciou os estudos sobre motivação e quais as principais teorias do assunto estudado, nela abordaremos teorias clássicas da motivação como a teoria das necessidades, hierarquia das necessidades, teoria dos dois fatores e teoria X e Y e as teorias contemporâneas da motivação como teoria do reforço, da equidade, da aprendizagem social e a teoria da expectativa.

Segundo Robbins, Judge e Sobral 2010 as teorias abordadas podem ser classificadas de duas formas a primeira delas refere-se as teorias que são voltadas a explicar a rotatividade, já a segunda são as teorias que enfatizam a produtividade, procurando sempre realizar a revisão das teorias básicas determinando sua importância e avaliando a capacidade de previsão das teorias abordadas.

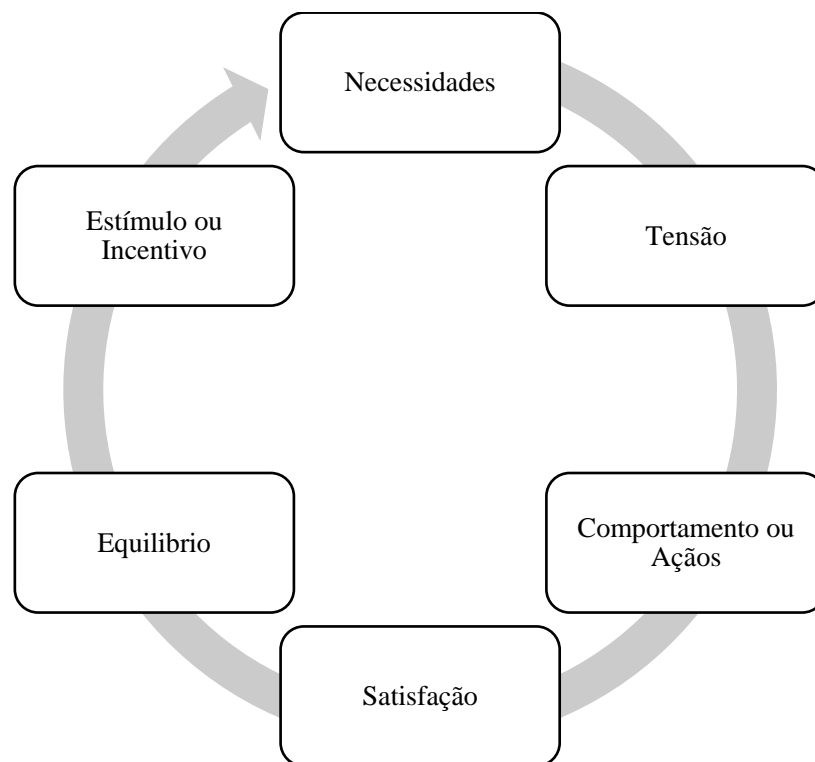
A motivação em si indica diversos motivos para explicar determinados comportamentos, pois uma pessoa pode ganhar bem, ter boas condições para o trabalho e se sentir desmotivada com sua função, enquanto uma pessoa que vive uma situação oposta pode está altamente motivado, indicando assim como a motivação é algo pessoal, desta forma nem sempre o que motiva um indivíduo necessariamente motiva o outro, tornando assim mais árduo o trabalho dos gestores em desempenhar políticas organizacionais nas quais consigam manter os colaboradores amplamente motivados.

A motivação está diretamente relacionada a gestão de pessoas, ao clima e a cultura organizacional, deste modo podemos perceber que a motivação relaciona-se a fatores internos e também externos, um gestor não consegue manter sua equipe motivada por muito tempo somente com boas práticas motivacionais e bons incentivos, pois as pessoas acabam se sentido desmotivada ao longo do tempo, além de serem influenciadas por fatores como clima e a cultura da organização, para que a desmotivação não ocorra é necessário que se crie um ciclo motivacional.

No ciclo motivacional, o organismo humano permanece em estado de equilíbrio psicológico/comportamental até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade. Essa necessidade provoca um estado de tensão que conduz a um comportamento ou ação para satisfazer necessidades, assim que satisfeita o organismo retorna ao equilíbrio inicial até que outra necessidade surja (CUSTÓDIO; RABELO 2017 p. 260)

O ciclo motivacional é composto por necessidades, tensão, comportamento ou ação, satisfação, equilíbrio e estímulo ou incentivo. Referindo-se as necessidades e satisfações das pessoas que compõem a organização estimulado assim o funcionamento completo do ciclo passando por todas as suas etapas, como podemos observar na figura a seguir.

Figura 1- Ciclo Motivacional



Fonte: Adaptado de Custodio; Rabelo (2017)

De acordo com Vecchio (2008) o pioneiro nos estudos sobre motivação foi Henry A. Murray, através do desenvolvimento de um método de análise que se utilizava de figuras que procuravam cotar uma história para “estabelecer a presença e a intensidade das diversas necessidades” (VECCHIO 2008, p.73), ele procurava entender a motivação através das

histórias. Para isso criou o teste da percepção temática (TAT) que consistia em um conjunto de vinte desenhos nos quais Murray procurava entender as necessidades das pessoas.

Para que possamos compreender melhor as ramificações e diferenças no comportamento humano e conseqüentemente o comportamento e a motivação dos funcionários públicos se faz necessário analisar, na literatura, as principais teorias que explicam os quesitos básicos para esse entendimento como faremos no decorrer dessa sessão.

3.1.1 Teorias clássicas da motivação

3.1.1.2 Teoria das necessidades

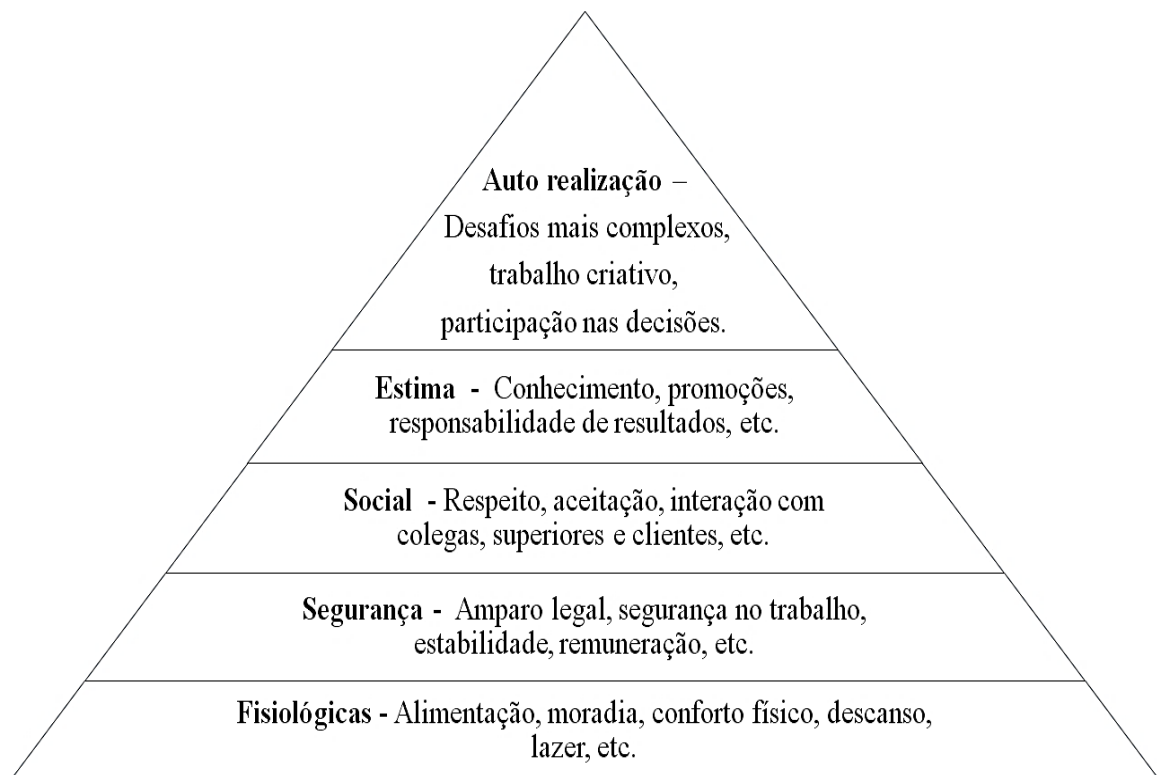
McClelland continuou a linha de estudo desenvolvida por Murray, procurando compreender as necessidades predominantes, ou seja, aquelas que estão ligadas a realização, ao poder e a associação. No decorrer de seus estudos pode observar que a “necessidade de realização determina como colaboradores reagirão a função desafiadoras do cargo, porque a persistência na execução das tarefas e a aceitação do desafio estão relacionadas intimamente com aquelas necessidades,” (VECCHIO 2008, p.73) necessidade de poder está relacionada ao sucesso e ao avanço da carreira, já a necessidade de associação está relacionada à necessidade de poder, são caracterizadas como pessoas simpáticas e acolhedoras.

Já para Robbins e Judge (2010) A teoria das necessidades de McClelland engloba três necessidades diferentes e que em conjunto são fundamentais para o entendimento da motivação do comportamento humano, são elas: *Necessidade de Realização* – em que há uma procura da pessoa em atingir seus desejos e objetivos, buscando a excelência e lutando pelo sucesso; a *Necessidade de Poder* - na qual há um desejo de controlar, decidir e realizar, comportando-se de modo que não é seu naturalmente; e a *Necessidade de Afiliação* - desejo de relacionar-se de forma agradável e amigável com os outros em seu ambiente de trabalho Essas três filiações são muito importantes para os estudos sobre motivação, entretanto, apesar dessa teoria ter obtido maior suporte, é a que tem menos resultados práticos devido à dificuldade de se aplicá-la.

3.1.1.3 Hierarquia das necessidades

Uma das teorias que tratam sobre motivação mais conhecidas é a hierarquia de necessidades de Abraham Maslow, na qual procura explicar através de uma representação de pirâmide, que abrange cinco categorias, são elas: fisiológicas, segurança (segurança física e laboral), social, estima, auto realização. **(Ver figura 02)**. Das necessidades apontadas, as mesmas podem ainda ser subdivididas em duas classificações: Necessidades de Nível Superior: Estima, Social, Auto realização e inferior: Fisiológicas e Segurança.

Figura 2 - Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow



Fonte: adaptado de Vecchio (2008)

Para Vecchio (2008) a hierarquia das necessidades de Maslow incorpora alguns aspectos com ênfase na teoria de McClelland como a importância do reconhecimento da aceitação e da realização. A partir daí pode avançar mais em suas pesquisas propondo a classificação das necessidades através de uma ordem racional. A ordem inferior denominada por ele de necessidades de sobrevivência essas que são as fisiológicas de segurança e sociais que se encontram na base da pirâmide e as necessidades de nível superior denominada de

necessidades de crescimento que são as de estima e auto realização e estão localizadas no topo da pirâmide.

A maior parte das organizações, provavelmente, realiza um trabalho razoável em termos de satisfazer as necessidades de ordem inferior dos colaboradores, seja de forma direta (oportunidades para se sentirem acolhidos, seguros e integrantes de um grupo de trabalho) indireta (salários que proporcionem adquirir bens e satisfazer diversas necessidades). As organizações, no entanto, não conseguem ser tão bem-sucedidas na oferta de oportunidades para satisfazer as necessidades de ordem superior, de estima e do potencial para realizações (VECCHIO 2008, p.78)

A predominância é a necessidade de suprir elementos essenciais para o bom desempenho profissional e pessoal, suprimindo a necessidade de estima que está no nível superior por uma fisiológica que está no nível inferior da pirâmide por exemplo. A teoria desenvolvida por Maslow tem uma visão humanista essa que tem muita proximidade com as teorias desenvolvidas na área da psicologia da administração especialmente a noção de fluxo esse que estão relacionadas as boas experiências individuais e a satisfação do indivíduo com relação ao seu trabalho.

3.1.1.4 Teoria dos dois fatores

A Teoria dos dois Fatores foi desenvolvida por Frederick Herzberg, essa que procura observar os fatores higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos referem-se a fatos externos a pessoa e ao seu trabalho; já os fatores motivacionais estão ligados ao ato de trabalhar, englobando a realização pessoal, os diversos tipos de atividades realizadas, entre outros, sendo observado também que a relação de uma pessoa com seu trabalho é o fator determinante para seu sucesso ou seu fracasso.

A teoria dos dois fatores observa que a satisfação no trabalho está relacionada com os fatores intrínsecos e extrínsecos, destaca que não necessariamente eliminando a insatisfação com os fatores externos as pessoas tendem a se manter motivadas, assim como outros teóricos procura identificar quais os fatores são mais importantes para a motivação de uma pessoa, em seus estudos foi observado que as pessoas tendem a atribuir as coisas boas a si próprios (intrínsecos) e as coisas ruins ao ambiente no qual estão inseridos (extrínsecos).

Herzberg concluiu que os fatores motivacionais possuíam potencial para motivar os colaboradores a atingir níveis mais elevados de desempenho, pois, proporcionavam oportunidades para satisfação pessoal. Embora a ausência desses fatores não tornasse os colaboradores descontentes, fazia com que se sentissem um tanto neutros em relação aos cargos que ocupavam. (VECCHIO 2008, p.78)

3.1.1.5 Teoria X e Y

Douglas McGregor em sua teoria trata substancialmente de dois perfis de personalidade sobre o comportamento de funcionários. Essa teoria é denominada Teoria X e Y, que pode ser assim explicada: a teoria X é considerada relativamente negativa, ou seja, os funcionários mostram-se desmotivados e com ações e atitudes claras referentes a essa desmotivação, enquanto a teoria Y é considerada positiva, gerando ações e atitudes que buscam a interação e desenvolvimento do comportamento coletivo.

Na teoria X, os gestores acreditam que os funcionários não gostam de trabalhar e devem ser orientados ou até coagidos a fazê-lo. Diferentemente, de acordo com a teoria Y, os gestores presumem que os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar ou se divertir e, portanto, a pessoa mediana pode aprender a aceitar ou até a buscar o exercício de responsabilidades. (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010, p.198)

Para Bergamini (1982) na teoria X o homem trabalha o menos que pode é indolente, tem em sua natureza não gostar de mudanças por ser desprovido de ambição e não gostar de deter responsabilidades, já na teoria Y o trabalho é considerado natural quanto qualquer outra atividade e que o mesmo pode se tornar uma fonte de satisfação, procura assumir desafios e assumir responsabilidades. Destaca que a satisfação é um processo sem fim que surge desde o nascimento e vai até a morte sendo que cada vez que se atinge um objetivo surge outro e assim por diante deste modo sempre estamos procurando algo a nos motivar para exercer determinadas tarefas, ou aqueles desafios que temos como meta.

3.1.2 Teorias contemporâneas da motivação

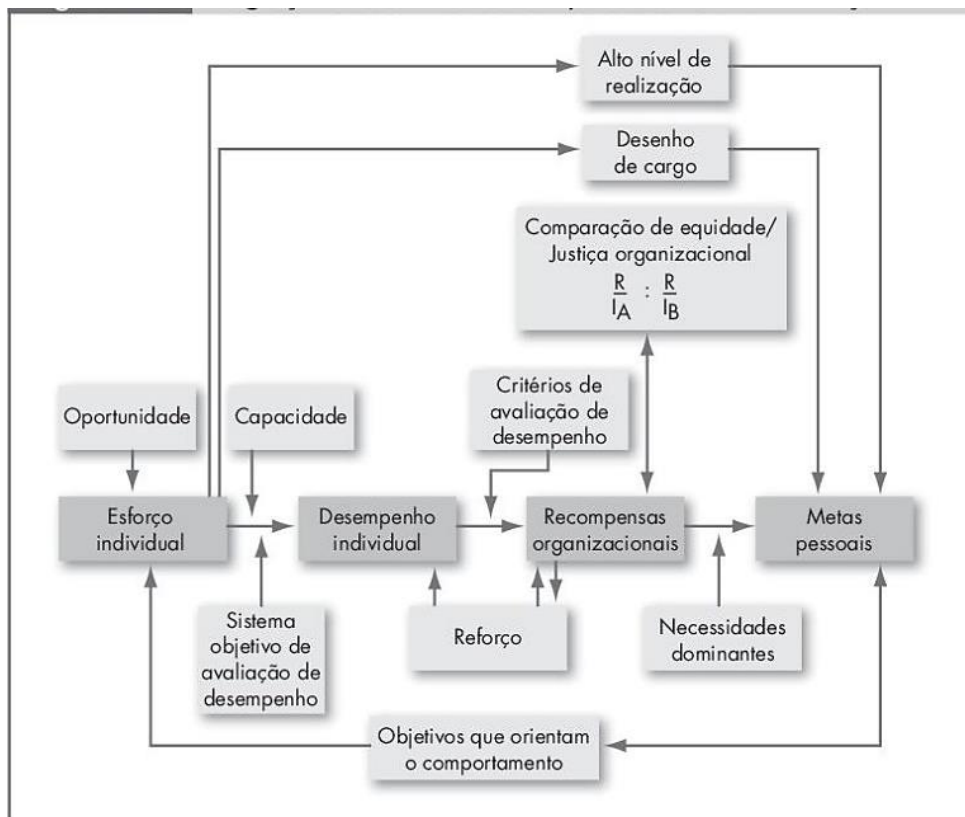
Diante do que foi acima demonstrado podemos perceber que as teorias exploradas tratam basicamente dos fatores inerentes ao comportamento motivacional do ser humano, seja

no âmbito intrínseco ou extrínseco. Com relação ao comportamento dos funcionários públicos pode-se constatar com a pesquisa que os todos os fatores aqui demonstrados fazem parte do contexto profissional e trabalhista, sendo que as características de reconhecimento, valorização, estabilidade e remuneração são os quesitos mais aguçados.

As teorias da motivação vêm sendo aprimoradas ao longo do tempo, visam analisar e explicar os índices motivacionais além de estudar o comportamento humano. Dentre as teorias contemporânea procuramos abordar a teoria da equidade, teoria do reforço, teoria da aprendizagem social e a teoria da expectativa.

Na figura a seguir podemos observar as teorias contemporâneas de uma forma unificada, nela estão destacadas as ligações entre as teorias contemporâneas estudadas, e como elas se completam ente si, “mostra que estão sendo consideradas as necessidades de realização e as teorias do desenho de cargos, do reforço, da equidade e justiça organizacional.” (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.219)

Figura 3 – Correlação entre as teorias contemporâneas sobre motivação e suas ligações.



Fonte: Robbins, Judge e Sobral (2010, p.218).

3.1.2.1 Teoria da equidade

A teoria da equidade foi criada por J.Stacy Adams, e “defende que os indivíduos compraram esforços realizados e as recompensas obtidas de seu trabalho com aqueles de outros funcionários e respondem de maneira a eliminar quaisquer injustiças percebidas” (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.213), “supõe que as pessoas se esforçaram para restaurar a equidade, caso percebam a existência de um desequilíbrio” (VECCHIO 2008, p.82) deste modo procura promover o foco no resultado, levando em consideração que os colaboradores procuram comparar seus resultados entre si.

Robbins destaca que a teoria da equidade tem quatro pontos de referências que se foram realizadas, melhoram as experiências dos funcionários nas empresas, são eles: *o próprio interno*, esse que está relacionado ao cargo ou função exercida na organização e a mudança da mesma seja para pior ou melhor, *o próprio-externo* que está relacionado a função do funcionário fora da organização na qual ele trabalha, *o outro-interno*, refere-se a relação dos funcionários dentro da organização e com as pessoas que estão inseridas no mesmo grupo de trabalho e por fim *o outro-externo*, que está relacionada a como a pessoa lida com outras pessoas ou grupos fora do ambiente de trabalho.

A teoria da equidade procura explicar que as desigualdades no trabalho estão diretamente ligadas as relações de trabalho assim como também os resultados de cada colaborador, como benefícios concedidos a alguns colaboradores, “Embora essa teoria tenha sido criticada por não prever explicitamente que método um colaborador escolherá para restaurar a principal faceta da motivação no trabalho. A percepção de imparcialidade é um aspecto importante de qualquer sistema de reconhecimento” (VECCHIO 2008, p.83-84)

3.1.2.2 Teoria do reforço

A teoria do reforço está relacionada as questões externas, assemelhando-se a teoria da expectativa, sendo que a teoria da expectativa está relacionada ao futuro e a do reforço passado. A teoria do reforço “concentra-se na influência das retribuições passadas sobre o comportamento presente” (VECCHIO 2008, p.81), “ignora as condições internas do indivíduo

e concentra-se apenas no que lhe acontece quando realiza uma ação qualquer” (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.211)

A teoria do condicionamento operante, provavelmente o componente mais relevante da teoria do reforço para a gestão, argumenta que as pessoas aprendem a se comportar de modo a conseguir algo que querem ou a evitar algo que não querem. Ao contrário do reflexivo ou do não aprendido, o comportamento operante é influenciado pelo reforço ou pela falta dele e pelas consequências disso. (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.211)

A teoria do reforço destaca que o comportamento de um indivíduo está diretamente relacionado a fatos operantes, ou seja, se uma determinada ação ou fato não gerar resultados satisfatórios para a pessoa que realiza a probabilidade da pessoa repetir essa ação é mínima, pois a mesma ficara desestimulada a tentar novamente por ter obtido um fracasso na primeira tentativa.

3.1.2.3 Teoria da aprendizagem social

A ideia de que para desempenhar bem determinada função é necessária uma explicação verbal para o melhor entendimento é explicada através da teoria da aprendizagem social, essa que tem uma ligação com a teoria do reforço, e procura explicar que o ser humano aprende das diversas formas da voz, a observação e percepção e deste modo procura se adaptar ao local onde está inserido. A teoria da aprendizagem social divide-se em quatro processos que determinam o grau de influência sobre o indivíduo: são elas processos de atenção, de retenção, de reprodução motora e de reforço.

1. Os processos de atenção. As pessoas aprendem por meio de um modelo apenas quando o reconhecem e prestam atenção a ser trações críticas. Tendemos a ser mais influenciados por modelos atraentes, repetidamente disponíveis, importantes para nós ou semelhantes a nós em nossa percepção.
2. Processos de retenção. A influência de um modelo depende de quão bem um indivíduo se lembra da ação do modelo depois que não está disponível.
3. Processos de reprodução motora. Depois que alguém viu um novo comportamento ao observar o modelo, a observação deve ser convertida em ação. Esse processo demonstra que o indivíduo pode desempenhar as atividades exemplificada.
4. Processo de reforço. As pessoas são motivadas a exibir o comportamento apresentado pelo modelo quando recebem incentivos ou recompensas positivas, os

componentes reforçados positivamente recebem-mais atenção, são mais bem aprendidos e desempenhados com mais frequência. (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.212)

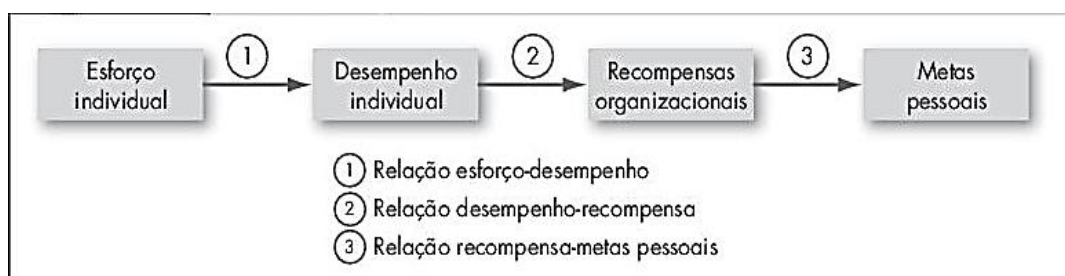
3.1.2.4 Teoria da expectativa

A teoria da expectativa “representa uma tentativa de explicação da motivação do colaborador em termos da retribuição prevista” (VECCHIO 2008, p.78), está relacionada as decisões racionais com a realidade econômica, e ajudam a compreender a motivação no trabalho. Destacando a importância de manter uma conexão entre o empenho e o desempenho. A teoria da expectativa engloba três relações, são elas:

1. Relação esforço-desempenho. A probabilidade percebida pelo indivíduo de que certa quantidade de esforço levará ao desempenho;
2. relação desempenho-recompensa. O grau em que o indivíduo acredita que determinado nível de desempenho levará a um resultado desejado;
3. relação recompensa-metas pessoais. O grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas pessoais ou as necessidades do indivíduo e a atração que essas recompensas potenciais exercem sobre ele. (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2010 p.217)

Na figura a seguir podemos compreender melhor como ocorre as relações citadas anteriormente, nela percebermos que o esforço individual, o desenvolvimento individual e as recompensas organizacionais levam a realização das metas pessoais e como cada um desses pontos está ligado as relações esforço-desempenho, desempenho-recompensa e recompensa-metas pessoais

Figura 4 - A teoria da expectativa e suas relações.



Fonte: Robbins, Judge e Sobral (2010, p.216).

De forma geral a teoria da expectativa procura explicar como a motivação está relacionada a expectativa e que os colaboradores criam sobre o trabalho, o clima e o local de trabalho, deste modo procura explicar através de três formas de valorização, a expectativa de empenho-desempenho e a expectativa empenho-resultado. Procurando assim descrever quais os fatores que criam expectativas positivas e negativas.

3.2 PRINCIPAIS DIFERENÇAS MOTIVACIONAIS ENTRE O SETOR PÚBLICO E PRIVADO

“Nos primórdios das relações de trabalho, o funcionário era visto um mero custo aos cofres da empresa, considerado apenas como um integrante dos recursos necessários a obtenção dos lucros para as organizações” (LUCAS; DAL´COL, p.08) essas relações refletem até os dias atuais, pois, os gestores hoje tem dificuldades em manter estratégias para valorização dos funcionários, assim como também manter um diferencial e articular o processo motivacional. Para manter um bom funcionamento dentro da organização o gestor precisa considerar que a conciliação entre os interesses individuais e coletivos.

A motivação funciona de diferentes formas para cada indivíduo como pudemos ver anteriormente, e nos setores público e privado, esse quesito se torna ainda mais perceptível. De acordo com os argumentos de autores renomados na área, os funcionários do setor privado têm mais aptidão a se motivarem e os fatores que os motivam podem ser: promoção de cargo, aumento e bônus salarial; todavia os funcionários do setor público seriam motivados por razões ligadas ao ambiente de trabalho e o senso de realização, e como pudemos observar com a pesquisa realizada, de fato, o fator realização e melhorias no ambiente de trabalho são aspectos expostos pelos funcionários como algo que poderia motivá-los a melhor exercer suas funções.

Os fatores motivacionais tanto no setor público ou privado estão relacionados a fatores intrínsecos e extrínsecos que estão direcionados aos comportamentos dos indivíduos. Os fatores intrínsecos estão ligados a natureza do trabalho e segundo Klein et.al. (2016) motivação intrínseca seria mais genuína, pois deriva da energia motivacional e dos aspectos simbólicos diretamente atrelados à própria realização do trabalho, já os fatores extrínsecos estão relacionados às condições do ambiente de trabalho.

Segundo Houston (2000), as pessoas que tem suas ocupações no âmbito público possuem motivações divergentes das encontradas nas organizações privadas. Já Crewson (1997) reforça que os funcionários públicos têm expectativas diferentes dos empregados de empresas privadas. Outra questão observada nessa comparação é que existe o fundamento da nobreza da missão no serviço público, sendo considerada pelos autores como o fator de maior impacto na motivação dos funcionários para o exercício do trabalho.

Várias são as pesquisas relacionadas aos fatores motivacionais e muitas são as discussões sobre o assunto, a partir desses estudos podemos observar que os servidores públicos são motivados por elementos ligados ao seu trabalho, e entre esses fatores estão o reconhecimento profissional, o sentimento de realização e crescimento no local de trabalho. Outro fator também observado nos estudos, é a sensação de dever cumprido, essa que geralmente é atingida na instituição pública com mais frequência que no privado.

Segundo Wrigth (2007) em um dos estudos realizados por ele sobre os efeitos das metas sobre a motivação no setor público, mostra que os funcionários públicos são mais motivados para o trabalho quando têm tarefas desafiadoras, claramente entendidas e que eles acreditam ser importantes e alcançáveis. No caso da educação, esse tipo de entendimento se torna mais claro ainda visto que segundo os docentes pesquisados, eles veem na educação o meio pelo qual se pode transformar pessoas e o país, tendo a incansável expectativa de melhores rendimentos por meio do ensino-aprendizagem.

Todavia não podemos deixar de apontar a falta de motivação dos funcionários, essa desmotivação muitas vezes produz resultados significativos e relevantes em uma instituição seja ela pública ou privada. De acordo ainda com estudos realizados por pesquisadores, funcionários desmotivados são inseguros, produzindo assim menos e com uma pior qualidade de rendimento. Já funcionários motivados são mais satisfeitos e criativos na execução de suas tarefas rendendo bons resultados e melhorando o clima dentro de uma organização.

3.3 APRESENTAÇÃO DO MUNICÍPIO E DAS INSTITUIÇÕES

O município de Aracoiaba fica situado no estado do Ceará, pertence a região maciço de Baturité composto pelos municípios de Acarape, Aracoiaba, Aratuba, Barreira, Baturité, Capistrano, Guaramiranga, Itapiúna, Mulungu, Ocara, Pacoti, Palmácia e Redenção.

O município fica localizado a aproximadamente 73km de Fortaleza. Tem população estimada em 26.437 pessoas, seu território é distribuído em nove distritos: Aracoiaba (sede), Ideal, Jaguarão, Jenipapeiro, Lagoa de São João, Nilton Belo, Pedra Branca, Plácido Martins e Vazantes. De acordo com o índice de desenvolvimento da educação básica - IDEB no ano de 2017, o município tem como notas 5.6 equivalentes ao 5º do ano do ensino fundamental, e 4.6 referente ao 9º ano do ensino fundamental.

O distrito de Lagoa de São João foi criado em 1990 pela lei municipal nº 412, atualmente fica localizado na zona rural e a treze quilômetros do município de Aracoiaba, tem aproximadamente 470 famílias no total, estando distribuídas da seguinte forma 315 em lagoa de São João e 155 na localidade de Agrovila, essa que foi criada em 2004, a partir da desapropriação das famílias que foram atingidas pela criação do açude Aracoiaba.

O distrito possui duas Unidades básicas de saúde (PSF's) e duas escolas a EEIEF Luiz Pinto da Silva que atende educação infantil (crianças de dois a cinco anos de idade) e séries do primeiro ao quinto ano do ensino fundamental e a EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira que atende as séries do sexto ao nono ano do ensino fundamental, ambas as escolas são acessíveis a pessoas com deficiência e funcionam de segunda-feira a sexta-feira no período manhã e tarde e a escola Raimundo Clementino de Oliveira em especial trabalha com educação de jovens e adultos e funciona também no período da noite.

3.3.1 EEIEF Luís Pinto da Silva

A escola fica localizada na comunidade de agrovila no distrito de Lagoa de São João em Aracoiaba, possui 28 (vinte e oito) funcionários no total, suas instalações contam com 5 (cinco) salas de aula, laboratório de informática, sala de diretoria, cozinha, despensa, sala dos professores, sala de leitura, possui também em sua estrutura banheiros acessíveis além de rampas para acesso a pessoas com deficiências, a escola também possui acesso à internet e pátio aberto com parquinho para utilização das crianças. No Quadro a seguir podemos observar a quantidade de equipamentos eletrônicos disponível para uso dos alunos e funcionários da escola.

Quadro 1 - Equipamentos eletrônicos disponíveis na escola

	EQUIPAMENTOS	QUANTIDADES DE EQUIPAMENTOS
Laboratório de Informática	Computador	5
Sala dos Professores	Computador	2
Administrativo	Impressora e copiadora	1
Administrativo (Disponível para as Aulas)	Aparelho de DVD	2
Administrativo (Disponível para as Aulas)	Aparelhos de som	2
Administrativo (Disponível para as Aulas)	Projetor	1
Total de Equipamentos		13

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Durante o ano de 2019 foram realizadas 179 (cento e setenta e nove) matrículas na escola, estando elas distribuídas nos Quadros a seguir: no quadro 2 observamos as matrículas da educação infantil que abrange crianças de 2 a 5 anos de idade que foram realizadas no ano de 2019 e o quadro 3 dispõe sobre as matrículas realizadas nas séries do primeiro ao quinto ano do ensino fundamental que abrange crianças de 6 anos aos 10 anos também referentes ao ano 2019.

Quadro 2 - Matrículas realizadas no ensino infantil em 2019

	QUANTIDADE DE MATRÍCULAS REALIZADAS
Infantil 2 anos	18
Infantil 3 anos	23
Infantil 4 anos	10
Infantil 5 anos	25
Total	76

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quadro 3 - Matrículas realizadas por ano/série em 2019

Ano / série	QUANTIDADE DE MATRÍCULAS REALIZADAS
1° Ano EF	23
2° Ano EF	20
3° Ano EF	17
4° Ano EF	21
5° Ano EF	22
Total de Matrículas	103

Fonte: dados da pesquisa (2020)

3.3.2 EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira

A escola fica localizada no distrito de Lagoa de São João possui 17 (dezessete) funcionários, trabalha com os anos finais do ensino fundamental, educação de jovens e adultos e educação para pessoas com deficiência. Em sua estrutura podemos destacar sala de diretoria, quadra de esportes, biblioteca, e cozinha, rampa de acesso a pessoas com deficiência, sala de secretaria, despensa, almoxarifado, e 4 (quatro) salas de aulas com sistema de ar-condicionado. No quadro a seguir podemos observar os equipamentos disponíveis para uso didático e administrativo.

Quadro 4 – Equipamentos eletrônicos disponíveis na instituição

Equipamentos	Quantidade
Computador alunos	3
Computador administrativo	1
Aparelho de DVD	1
Televisão	1
Impressora	1
Projeter	1
Câmera fotográfica/filmadora	1
Total	9

Fonte: dados da pesquisa (2020)

No decorrer do ano de 2019 foram realizadas 128 (cento e vinte e oito) matrículas na escola, como podemos observar nos quadros a seguir as matrículas estão distribuídas nos anos finais do ensino fundamental esses que são do sexto ao nono ano e que abrange crianças e adolescentes de 11 a 14 anos de idade, educação especial para as crianças que também estão cursando do sexto ao nono ano, e educação de jovens e adultos – EJA essa que abrange todos os níveis do ensino fundamental e é destinada a jovens e adultos que não conseguiram concluir o ensino fundamental na idade apropriada.

Quadro 5 – Matrículas realizadas ano 2019

	Quantidade de matrículas realizadas
Educação de Jovens e adultos- EJA	21
6º ao 9º ano	102
Total	123

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quadro 6 – Matrículas realizadas por ano/série em 2019

Matrículas por séries	Quantidade
Matrículas 6º ano EF	27
Matrículas 7º ano EF	25
Matrículas 8º ano EF	22
Matrículas 9º ano EF	28
Total	102

Fonte: dados da pesquisa (2020)

As escolas também participam do projeto mais educação esse que segundo o Ministério da Educação objetiva a realização de acompanhamento pedagógico em disciplinas como matemática e português além de realização de atividades ligadas aos campos das artes, cultura esporte e lazer proporcionando assim um melhor desempenho dos alunos, o programa tem como principais finalidades a melhoria no desempenho escolar nas disciplinas de português e matemática, a redução do índice de reprovação e do abandono escolar, aumentar o período de permanência dos alunos na escola e a melhoria dos resultados relacionados a aprendizagem escolar nos alunos do ensino fundamental.

4 MÉTODO DE PESQUISA

Os métodos escolhidos para desenvolver o referido trabalho pautam-se em uma abordagem de caráter qualitativo. Tem como procedimento técnico o estudo de caso que de acordo com Gil (2002) é um estudo de um objeto que proporciona o seu conhecimento seja ele de forma ampla ou detalhada. Quanto a natureza podemos classifica-la como básica pois, essa “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais” (PRODANOV; FREITAS, 2013 p.51). Possui tipologia de pesquisa definida como exploratório-descritiva, que de acordo com Prodanov; Freitas (2013) a pesquisa exploratória procura se obter uma maior familiaridade com o objeto estudado de forma a tentar tornar mais claro a construção de hipóteses, enquanto a pesquisa descritiva procura expor as características do objeto estudado através de técnicas específicas para a coleta de dados.

Para levantar os dados para a pesquisa, foi escolhido utilizar como referencial teórico obras que dispõem o tema proposto, bem como o conhecimento necessário para que possamos fundamentar os dados levantados e transmitidos através da escrita deste trabalho. Também foram escolhidos livros e artigos relevantes para compor o arcabouço teórico para que possamos compreender os fatores motivacionais no setor público.

Foi também elaborado para a coleta de dados do público-alvo um questionário com 19 (dezenove) perguntas de caráter aberto e fechado. Nas perguntas de caráter fechado, é previsto uma resposta do entrevistado através da objetividade; já as de caráter aberto, procura-se deixar o entrevistado discorrer sobre os questionamentos de forma livre e menos formal obtendo assim resultados mais concretos e objetivos, o questionário é dividido em 2 partes a primeira delas busca traçar um perfil do profissional e segunda parte busca avaliar os fatores motivacionais.

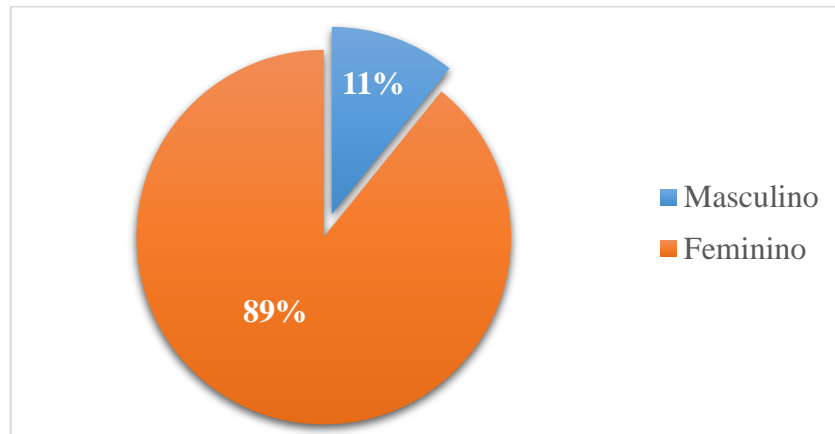
O questionário foi entregue a 45 funcionários, sendo eles: 28 funcionários da escola EEIEF Luís Pinto Da Silva, em que 7 funcionários optaram por não responder, sendo assim dos 28 questionários aplicados obtivemos um total de 21 respostas, e 17 funcionários da escola EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira, deste modo serão observados os fatores motivacionais de todos os funcionários da escola que se disponibilizarem a colaborar com a pesquisa. Resolvemos, porém, preservar a identidade pessoal dos entrevistados, sendo que os mesmos nesse trabalho serão apresentados a partir de identificação numérica.

5 ANALISE E DISCURSÕES DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Nesse tópico mostraremos os resultados obtidos através do questionário elaborado e as respostas coletadas de 38 funcionários públicos das escolas E.E.I.E.F Luiz Pinto da Silva e E.E.I.E.F Raimundo Clementino de Oliveira que se dispuseram a discorrer sobre os questionamentos levantados acerca do tema proposto. Na Escola Luiz Pinto da Silva os questionários foram aplicados no dia 27-11-2019 no período da manhã e no dia 04-12-2019, no período da tarde obtendo um total de 21 questionários aplicados. Já na escola Raimundo Clementino de Oliveira os questionários foram aplicados no dia 28-11-2019 no período da manhã e no dia 06-12-2019 período da tarde obtendo um total de 17 questionários.

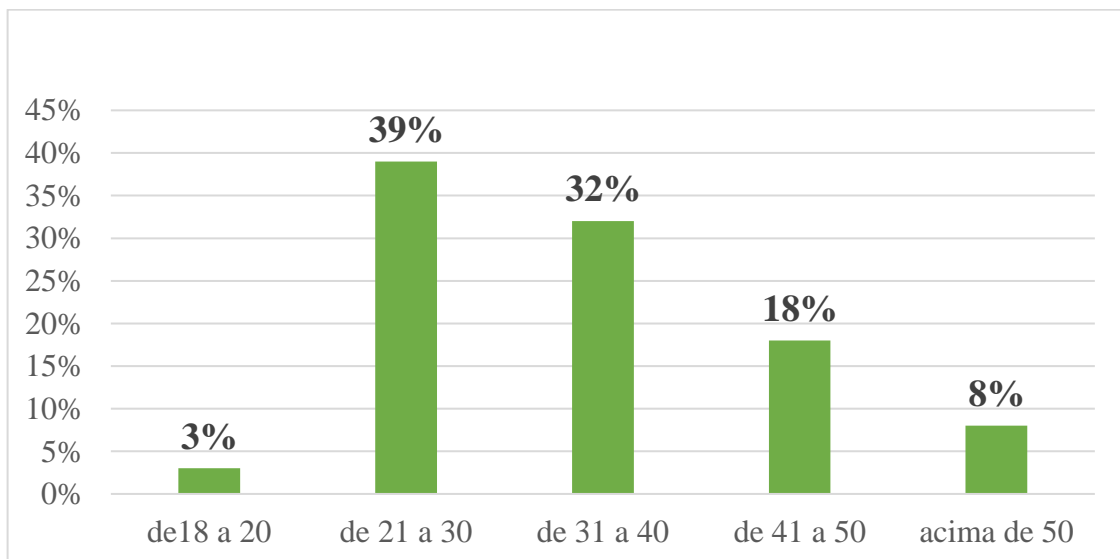
Foram elaboradas um total de 19 perguntas de caráter aberto e fechado, de acordo com o que já foi exposto na metodologia, as perguntas tratavam de assuntos relacionados a motivação desses profissionais, as primeiras perguntas do questionário procuram traçar um perfil dos entrevistados onde buscou-se saber questões como gênero, idade, escolaridade e tempo de trabalho no decorrer do questionário buscou-se tratar da motivação intrínseca e extrínseca com perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho, remuneração, estabilidade e insatisfação, buscou-se também relacionar as demais perguntas do questionário com as teorias clássicas e contemporâneas abordadas nesse trabalho.

Na primeira parte do questionário, como já falado anteriormente, buscamos traçar um perfil dos profissionais que se dispuseram a responder o questionário, através da análise dos mesmos foi possível observar que a maioria dos funcionários das escolas Escola Luiz Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira são mulheres com idades entre 21 e 30 anos, e com tempo de trabalho entre 1 a 5 anos, boa parte dos funcionários são professores com nível superior completo e muitos deles ainda estão cursando o ensino superior, e que apesar de alguns cargos não exigirem uma escolaridade alta, boa parte dos profissionais estão cada vez mais buscando se aprimorar, tanto em relação aos estudos como em relação a sua função, esses dados podem ser visto nos gráficos a seguir.

Gráfico 1- Gênero

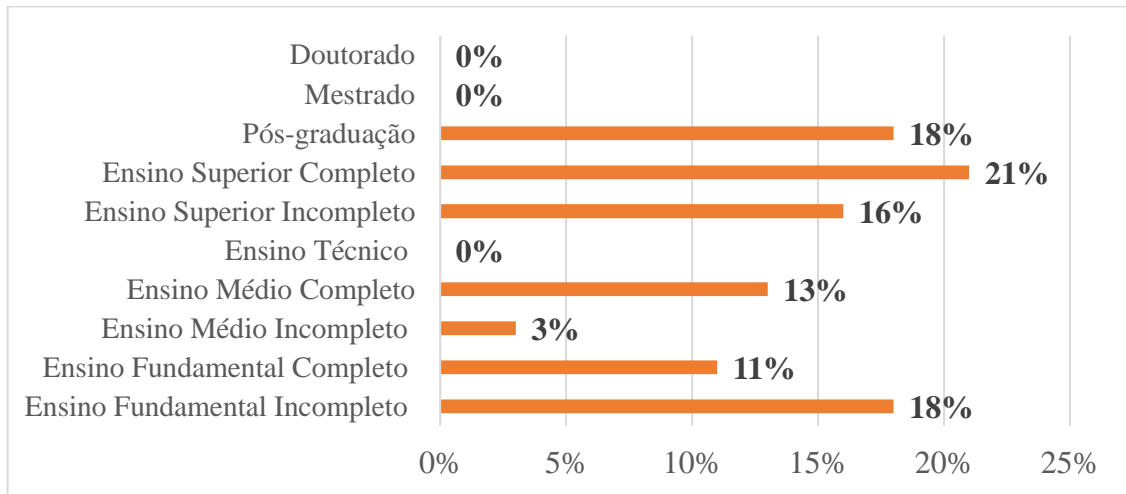
Fonte: dados da pesquisa (2020)

No gráfico 1 podemos observar que dos 38 funcionários pesquisados 89% deles é do gênero feminino enquanto 11% é do gênero masculino.

Gráfico 2 - Faixa Etária

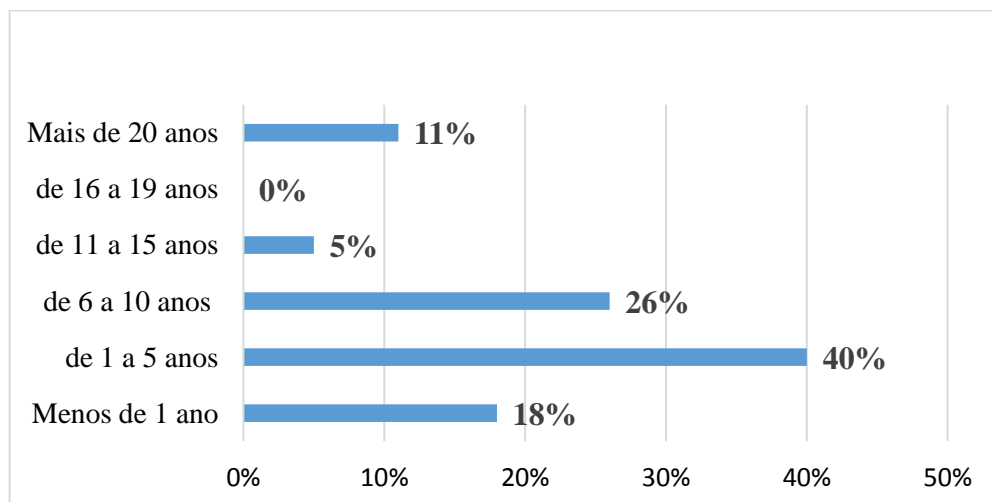
Fonte: dados da pesquisa (2020)

Com relação a faixa etária dos funcionários das escolas podemos observar que 39% deles tem idade entre 21 a 30 anos, 32% tem de 31 a 40 anos, 18% tem de 41 a 50 anos, 8% tem acima de 50 anos e apenas 3% tem de 18 a 20 anos de idade.

Gráfico 3 - Escolaridade

Fonte: dados da pesquisa (2020)

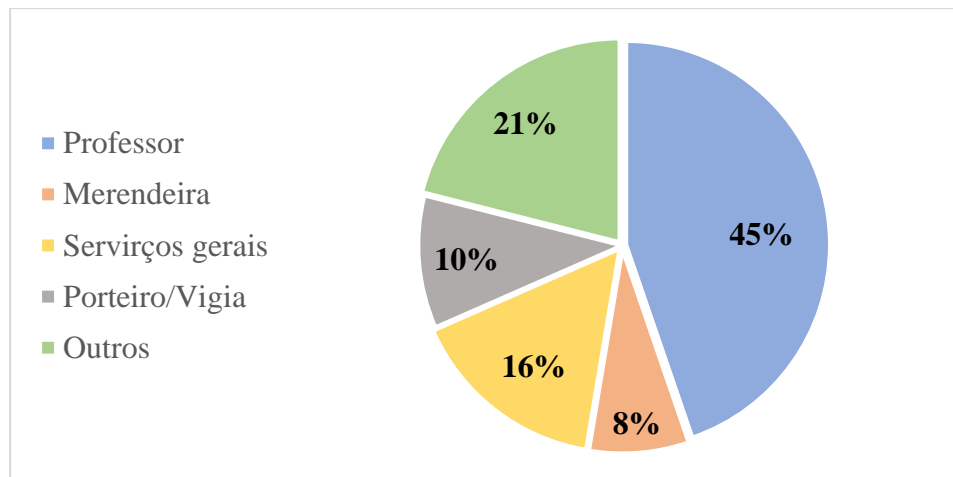
Com relação a escolaridade dos funcionários públicos vemos que 18% tem ensino fundamental incompleto, 11% tem ensino fundamental completo, 3% ensino médio incompleto, 13% ensino médio completo, 16% ensino superior incompleto, 21% tem ensino superior completo, 18% tem pós-graduação, nenhum dos funcionários possuem ensino técnico, mestrado ou doutorado, o que nos mostra que os funcionários das duas escolas estão cada vez mais procurando se qualificar para assim exercer sua função com maior êxito e até mesmo mudar de cargo dentro da instituição.

Gráfico 4 - Tempo de trabalho na instituição

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Com relação ao tempo de trabalho na instituição podemos perceber que 18% dos pesquisados trabalham nas escolas a menos de 1 ano, 40% trabalha lá entre 1 e 5 anos, 26% tem de 6 a 10 anos de trabalho, 5% está de 11 a 15 anos trabalhando na instituição, 11% trabalha a mais de 20 anos e nenhuma dos pesquisados trabalha de 16 a 19 anos na instituição de ensino, com esses índices observamos que a maioria dos pesquisados está no início de sua carreira na instituição, enquanto a pequena parcela já está com sua carreira fixa e consolidada na escola .

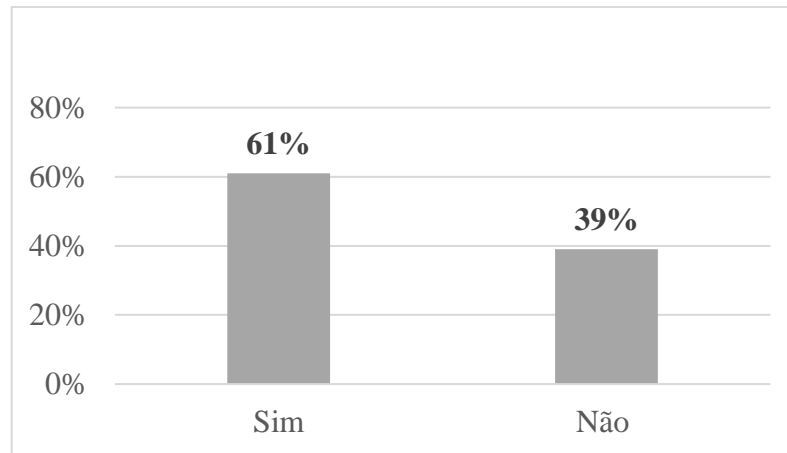
Gráfico 5 - Cargo/Função



Fonte: dados da pesquisa (2020)

No que tange ao cargo e função dos funcionários pesquisados 45% são professores, 8% são merendeiras/ cozinheiras, 16% trabalham nos serviços gerais, 10% são porteiros/vigias e 21% estão entre os que foram classificadas como outros nele foram catalogados cargos de diretor escolar, coordenador pedagógico, secretaria escolar, monitores de transporte escolar, cuidadores e professores de apoio.

Na segunda parte do questionário procuramos efetivamente saber o que motiva os funcionários públicos das escolas Luís Pinto da Silva e Raimundo Clementino de Oliveira, como eles consideram o ambiente de trabalho a relação entre os colegas e os superiores, além de questões salariais, estabilidade, segurança, de infraestrutura e treinamento procurou-se também saber o que os deixam insatisfeitos e quais os pontos que eles gostariam que melhorassem na instituição.

Gráfico 6 – Motivação no local de trabalho

Fonte: dados da pesquisa (2020)

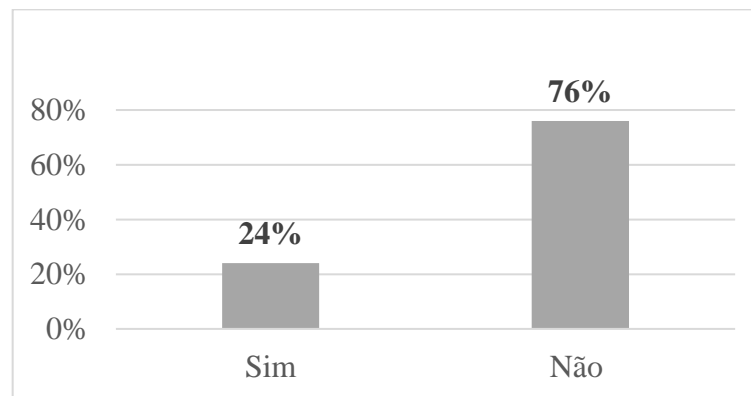
Com relação a motivação no local de trabalho pode-se perceber que 61% dos participantes, consideram que sim, enquanto 39% consideram que não se sentem motivados para trabalhar naquele local, ou seja, a maioria das pessoas se consideram motivadas no seu local de trabalho, enquanto apenas umas parcelas dos profissionais consideram-se desmotivado, e um dos principais pontos dessa desmotivação segundo eles é o salário atrasado.

Quando questionados sobre o que motiva no local de trabalho podemos perceber que as principais respostas foram gostar de trabalhar com crianças e de alfabetiza-las, o carinho das crianças e a satisfação de vê-los aprender, o gosto pela profissão, o ambiente de trabalho e o bom relacionamento entre os colegas de trabalho, dentre as principais respostas podemos destacar: “ver o sorriso das crianças”, “a busca por uma educação melhor”, “ter o contato com as crianças e saber contribuir no seu aprendizado”, “perceber a vontade de estudar e aprender das crianças nos seus questionamentos”, “o reconhecimento de algumas pessoas pelo trabalho que faço”, “um professor motivado transmite a seus alunos seu entusiasmo em forma de conhecimento e experiência de vida essa motivação é fundamental para o aprendizado” e o “acolhimento e a parceria de todos”.

Em relação ao que deixa os profissionais insatisfeitos na realização do seu trabalho podemos perceber como principais pontos o salário atrasado da maioria dos funcionários a falta de alguns materiais e recursos tanto de uso pedagógico quanto de uso essencial outro ponto bastante comentado foi a infraestrutura de ambas as escolas, também foram apontados “a falta

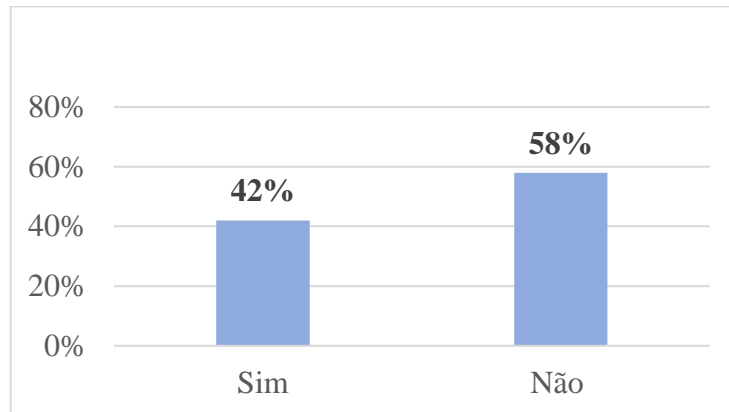
de apoio pedagógico” assim como também “a falta de recursos pedagógicos”, a “indisciplina dos alunos”, “baixo salário e ausência da família na escola”, a questão de o município estar passando por período de instabilidade na sua política e também por período eleitoral e a influência que causa em todos, além do clima de incerteza que esse período passa para todos os funcionários.

Gráfico 7 - O aumento de salário motiva?



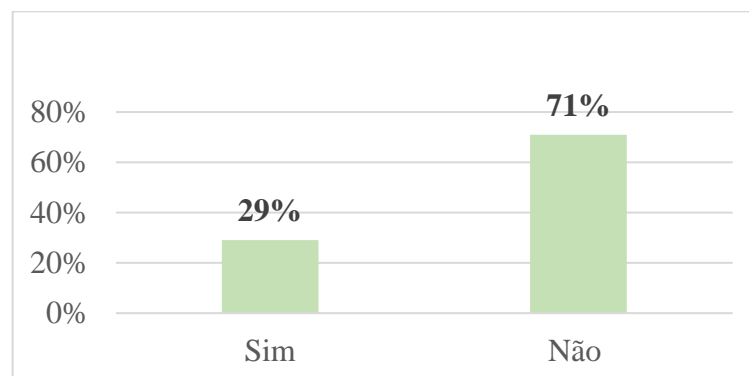
Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quando se foi proposto que o aumento do salário motiva o profissional a permanecer no seu trabalho, 24% consideram que sim com um salário mais alto o profissional tende a ficar mais motivado a trabalhar, enquanto 76% consideram que não apenas o salário motiva o profissional. Dentre os principais pontos apontados pelos funcionários como causas de motivação foram o amor pela profissão, o ambiente de trabalho agradável, o respeito e o companheirismo entre os profissionais. Dentre as respostas mais citadas podemos destacar: “o apoio da gestão escolar e família na aprendizagem dos educandos, faz com que o profissional se sinta motivado”, alguns responderam que o salário influencia mais outros fatores como “ambiente profissional harmonioso” são mais importantes para a motivação, e que “o salário não importa, o importante é trabalhar com o que você gosta”, já outros profissionais apontaram que “o apoio da gestão escolar e família na aprendizagem dos educandos, faz com que o profissional se sinta motivado. Mais o salário é de importância para o profissional, para manter sua família”. Deste modo podemos perceber que fatores internos como o ambiente, infraestrutura e materiais adequados para o desempenho da função são muito importantes para se manter a motivação de um profissional.

Gráfico 8 - Salário compatível com a função

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quando questionados sobre seu salário e se o mesmo é compatível com sua função podemos perceber que 58% consideram que recebem abaixo do piso salarial da sua função, enquanto 42% considera que sim seu salário é compatível com sua função, percebe-se também que a maioria das pessoas que consideram seu salário bom são funcionários efetivos enquanto os que trabalham em regime de contrato consideram que o salário não é compatível, no gráfico a seguir veremos a questão da estabilidade no local de trabalho e como ela está diretamente ligada a questão salarial.

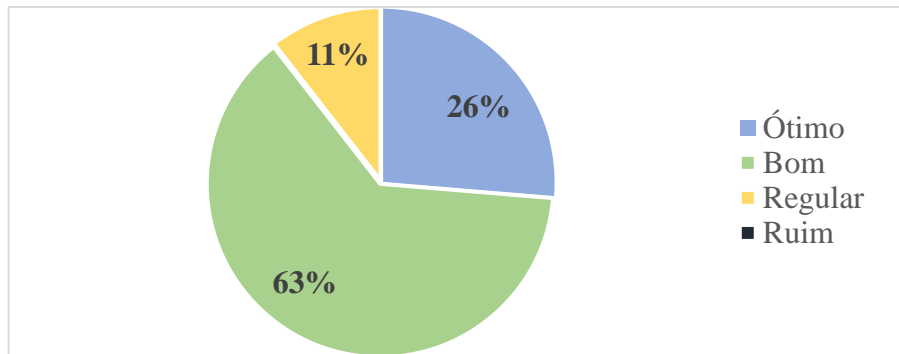
Gráfico 9 - Estabilidade profissional

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Com relação a estabilidade no local de trabalho podemos observar que 71% dos funcionários não possui estabilidade, ou seja, trabalham sobre contrato, enquanto 29% dos entrevistados possui estabilidade, com relação a questão da estabilidade percebe-se que o

ambiente interno e externo influencia bastante na forma como o profissional se sente dentro da organização, muitos deles estavam bastantes preocupados com sua situação dentro da instituição depois que o período eleitoral passasse.

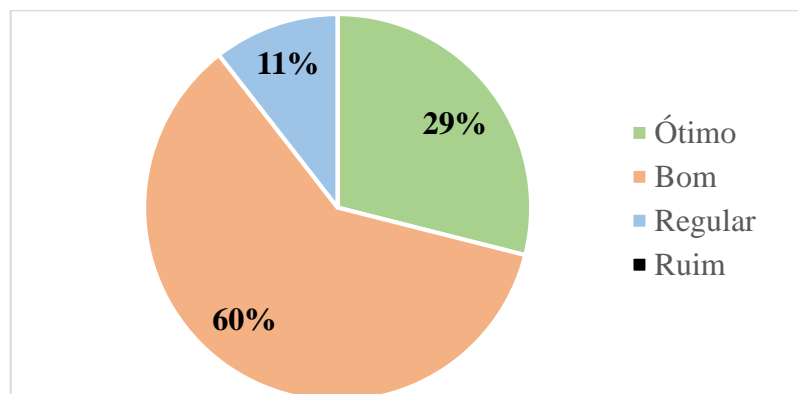
Gráfico 10 – classificação do relacionamento entre colegas de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quando perguntados sobre o relacionamento entre os colegas de trabalho podemos observar que 63% dos funcionários consideram bom, 26% consideram ótimo, 11% consideram regular e nenhum dos perguntados consideraram ruim. Deste modo pode-se perceber que há um certo companheirismo entre todos funcionários, uma das principais questões relatadas pelos funcionários relacionado aos colegas de trabalho foi “a união dos meus companheiros de trabalho, e o trabalho em equipe pois cada um ajuda o outro quando precisa”, destacaram também que se sentirem acolhidos pelos colegas o tornam mais motivados.

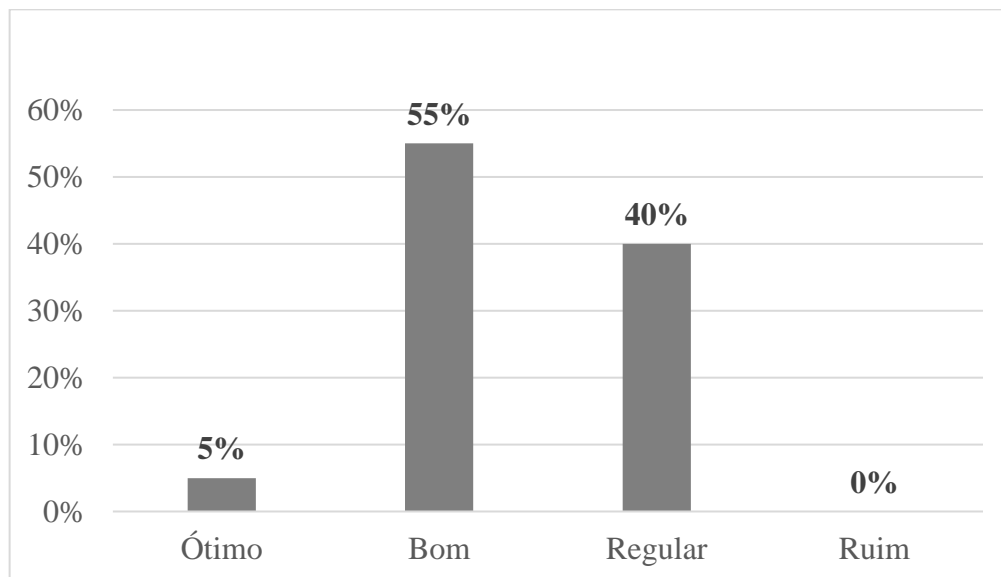
Gráfico 11 – Classificação do relacionamento com os superiores



Fonte: dados da pesquisa (2020)

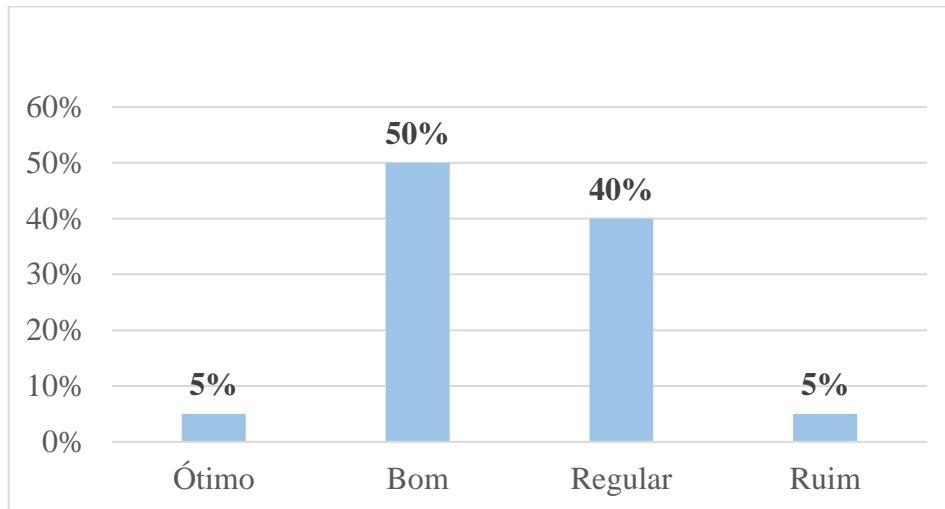
Quando questionados sobre o relacionamento do funcionário com os seus superiores podemos observar que 29% consideram ótimo, 60% classificaram como bom, 11% consideram regular e nenhum dos funcionários classificou o relacionamento com os superiores como ruim, ficando nítido que o relacionamento entre os gestores da escola e os demais funcionários é agradável o que torna o ambiente mais ameno e produtivo alguns dos entrevistados pautaram “o reconhecimento dos superiores” o elogio do trabalho cumprido como principais pontos sua motivação profissional.

Gráfico 12 – Classificação do ambiente de trabalho



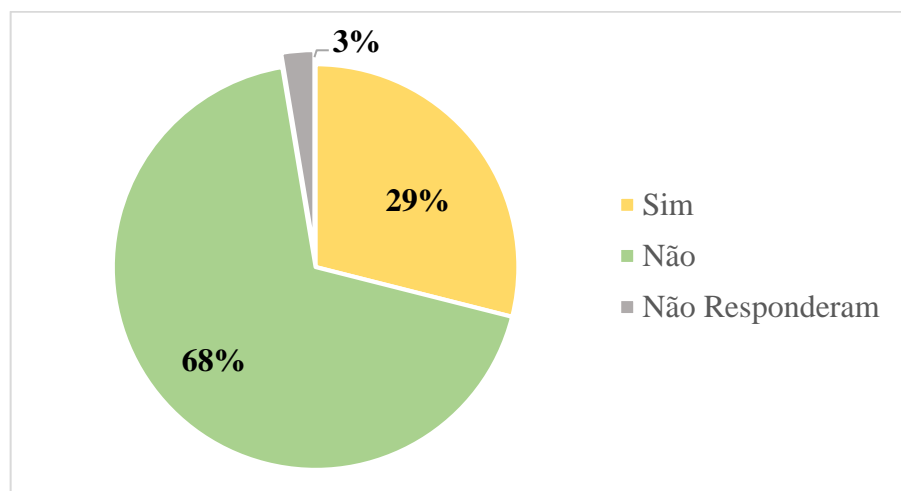
Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quando indagados sobre o ambiente de trabalho 55% dos funcionários classificaram como bom, 40% consideram regular, apenas 5% classificou como ótimo e nenhum dos funcionários classificou o ambiente de trabalho como ruim, ou seja, a maioria dos entrevistados considera o ambiente de trabalho agradável, esse que se torna um reflexo da relação entre os colegas de trabalho e com os superiores.

Gráfico 13 - Segurança no ambiente de trabalho

Fonte: dados da pesquisa (2020)

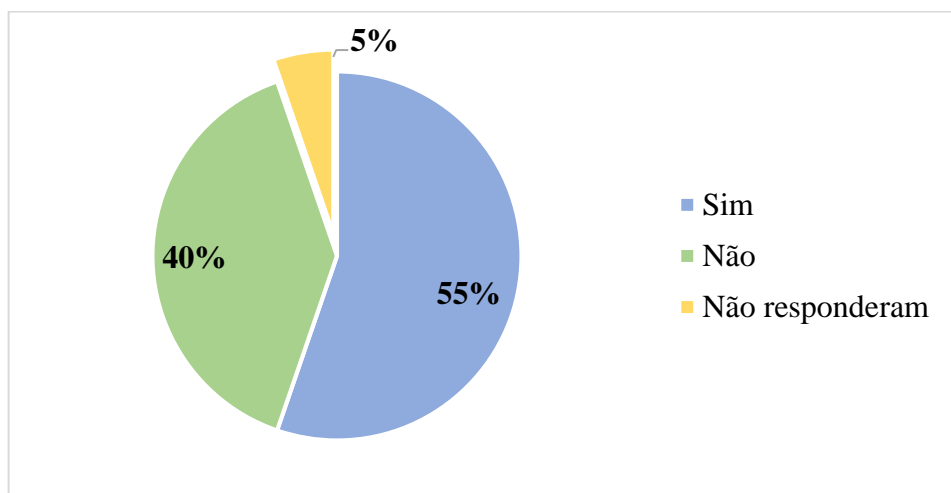
Quando perguntados sobre a segurança no ambiente de trabalho 50% dos funcionários classificaram como bom, 40% como regular, 5% consideram a segurança como ótimo e 5% consideram que a segurança no local de trabalho ruim, deste modo podemos perceber a maioria dos entrevistados consideram a segurança ou boa ou ótima, algumas das questões mais apontadas por eles com relação a segurança foi que por se tratar de escolas localizadas na zona rural e ser uma localidade tranquila não há o que questionar a relação com a segurança externa.

Gráfico 14 – Estrutura e materiais do local de trabalho

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Em seguida foi questionado se o ambiente de trabalho oferece uma boa estrutura materiais necessários, 29% dos participantes consideram que a escola possui uma boa estrutura, 3% optou por não responder essa pergunta e 68% dos funcionários consideram que as escolas não possuem uma boa estrutura e matérias necessários, nesse caso pode-se observar que a falta de material de uso pedagógico e de uso essencial foi um dos pontos mais apontados, e fatores como estrutura das salas de aula na escola Luiz Pinto da Silva esse foi um dos pontos de maior ênfase diante de todos os funcionários pois há salas com o sistema de refrigeração instalados, mais não se pode utilizar, pois, as salas de aulas ainda necessitam da instalação do forro, deixando assim as crianças e professores em um ambiente quente, o que dificulta no aprendizado e na realização do trabalho, dentre as principais respostas podemos destacar: “faltam recursos pedagógicos e um ambiente que favoreça melhor aprendizado aos alunos e salas climatizadas”, “fala de recursos pedagógicos para realização das atividades, jogos educativos”, “não, pois para que eu possa realizar minhas atividades sempre compro material com meu dinheiro”.

Gráfico 15 - Discussões sobre motivação no local de trabalho

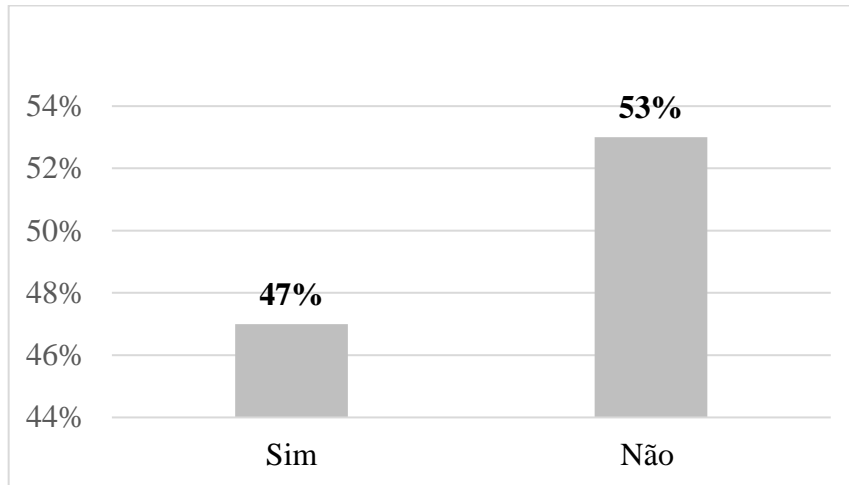


Fonte: dados da pesquisa (2020)

Quando lhes foi questionado sobre as discussões sobre motivação e satisfação no local de trabalho 5% dos funcionários optaram por não responder essa questão, 55% consideram que sim e 40% consideram que não há qualquer discussão sobre motivação na instituição, deste modo podemos perceber que a maioria dos funcionários disseram que sim ocorrem essas discussões nas reuniões da escolas e destacam que “não se chega a uma efetivação da ação”

apesar de que “sempre tentam repassar as melhores informações para se desempenhar um bom trabalho”, os assuntos mais discutidos nessas reuniões são a melhoria no desempenho dos funcionários assim como também “participação nas aulas e melhorias da sua didática” e o trabalho em grupo como um todo.

Gráfico 16 - Treinamento dos funcionários



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Com relação ao treinamento pode perceber que 47% dos funcionários consideram que sim há um treinamento, seja ele realizado regularmente ou até mesmo só quando o funcionário é contratado, enquanto 53% das pessoas consideram que nas escolas não são realizadas qualquer orientação e treinamento dos funcionários quando novatos de como se deve realizar sua função, entretanto todos os funcionários relataram que a secretaria de educação do município oferece o treinamento necessário com os funcionários, sendo realizados regularmente com professores e diretores das escolas.

E por fim foi perguntado quais os pontos que os funcionários gostariam que fossem aprimorados para se obter um melhor desempenho da sua função e novamente os itens mais pautados foram a falta de materiais a estrutura da escola, assim como também as salas sem climatização, a melhoria no salário e o seu pagamento em dia, além de pontos como “Recursos pedagógico necessários para serem utilizados nas aulas e valorização dos professores”, “Concurso público para assegurar a estabilidade no emprego” e que a escola tenha uma maior proximidade e parceria com a família dos alunos para se obter um maior “acompanhamento dos pais na aprendizagem dos filhos”.

6 CONCLUSÃO

Como analisamos anteriormente, a motivação pode ser um dos elementos fundamentais para a compreensão do comportamento humano, sendo que essa pode ter origem intrínseca ou extrínseca. Diante desse estudo foi possível analisar as principais correntes teóricas que tratam da Teoria Comportamental e os fatores a elas inerentes, bem como a percepção desses fatores na realidade do público analisado nesse trabalho. Vimos também aspectos relativos à diferença existente entre a motivação dos profissionais da área pública e privada, sendo que a nobreza do serviço público é apontada como fator primordial de motivação para a função a ser exercida, diferentemente do que ocorre nas organizações privadas.

Através da análise dos questionários aplicados pode-se observar nas escolas, profissionais preocupados com seu futuro e influenciados por fatores como salários atrasados, falta de materiais. Algumas dos docentes participantes relataram que quando se quer aplicar alguma dinâmica ou realizar alguma aula diferente é necessário comprar o material com o próprio dinheiro, pois a escola não fornece o material necessário para a devida utilização nas aulas e alguns materiais essenciais para o uso cotidiano na escola não são disponibilizados com regularidade, ocorrendo de algumas vezes os funcionários “improvisarem” para conseguir realizar suas funções.

Com relação a estrutura das escolas foi possível perceber que a sala da direção é devidamente climatizada com dois computadores as crianças têm transporte escolar regularmente (micro-ônibus passados na porta das casas das crianças), entretanto a escola Luiz Pinto da Silva não possui sistema de ar-condicionado nas salas de aula, apesar de uma parte da instalação já ter sido realizada o seu funcionamento ainda não foi possível pois as salas não possuem o forro, elemento essencial para o efetivo funcionamento dos equipamentos.

Dentre os conhecimentos adquiridos e levantados na pesquisa realizada pudemos perceber que o amor a profissão, gostar de ensinar e de trabalhar com crianças, entusiasmo pelo desenvolvimento do ensino-aprendizagem são os fatores que mais motivam os profissionais, atrelados também a questão de valorização e reconhecimento profissional e melhores condições no ambiente de trabalho e salários. A questão salarial isoladamente, não é um fator primordial para o nível motivacional desse profissional, como os entrevistados apontaram, é apenas um aspecto considerado como importante para a própria sobrevivência desses profissionais e uma forma de valorização do trabalho desenvolvido.

De forma geral percebemos que todos estão motivados a continuar trabalhando nas escolas, os funcionários estão procurando cada vez mais se qualificar para exercer melhor suas funções. A estabilidade profissional ainda não é pontual em todos os casos aqui expostos, levando em consideração que os profissionais são contratados por um período específico. Há também alguns parâmetros que incomodam grande parte dos entrevistados como: a infraestrutura das escolas, materiais didáticos faltantes para dinamização e aprendizado interativo do conteúdo, indefinição política, falta de materiais essenciais para o funcionamento das escolas, poucas reuniões motivacionais voltadas para os professores e demais funcionários, dentre outros fatores.

Observou-se através da visita realizada a escola, foram pessoas que gostam de trabalhar com crianças, e que gostam de trabalhar nas suas respectivas funções, mais ao mesmo tempo acham que poderia sim haver uma bonificação para o trabalho desempenhado. Devido aos fatores encontrados na escola com infraestrutura, falta de materiais, salários atrasados, pode-se perceber que há sim uma desmotivação por parte dos funcionários, com relação aos salários estarem atrasados e a incerteza predominante do período em que o município estava vivendo naquele momento.

Por fim concluímos que os fatores motivacionais apresentados pelos funcionários das escolas são de fato demonstrados nas teorias motivacionais em especial a teoria dos dois fatores, onde os fatores externos e internos podem influenciar diretamente a realização pessoal e ao sucesso ou fracasso profissional. Percebemos ainda que de fato o que mais motiva esses profissionais é gosto pela profissão, trabalhar com crianças assim como também o ambiente de trabalho harmonioso, apesar de boa parte dos profissionais estarem com seus salários atrasados o que tornou esse um dos pontos mais comentados durante a aplicação do questionário, pode-se perceber que os profissionais sentem-se motivados e tem como principal fonte de motivação o prazer de um trabalho cumprido e de um ambiente alegre e harmoniosos, dentre os fatores externos que mais influenciam negativamente os profissionais são a instabilidade política do município além de fatores como infraestrutura.

REFERÊNCIAS

AGENDOR BLOG. **Como motivar funcionários de forma rápida, prática e eficaz.** Disponível em: <http://www.agendor.com.br/blog/como-motivar-funcionarios/>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BERGAMINI, Cecília whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional.** 3ª. ed. Brasil: Atlas, 1982.

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. **Manual de Produção de Textos Acadêmicos e Científicos.** São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos – Fundamentos Básicos.** 7ª Ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

CUSTÓDIO, Sâmela; RABELO, Maria Helena Silva. **Fatores Motivacionais e Seus Reflexos na Organização.** Revista Acadêmica Conecta FASF, [s. l.], v. 2(1):255-271, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: EDITORA ATLAS S.A., 2002.

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. **Projeto Agrovilas será inaugurado em Granja.** ceará, 2013. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/2013/07/23/projeto-agrovilas-sera-inaugurado-em-granja/>. Acesso em: 13 ago. 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Aracoiaba.** Brasil, 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/aracoiaba/historico>. Acesso em: 23 ago. 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Aracoiaba:** Ceará. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/dtbs/-ceara/aracoiaba.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.

IDEB, índice de desenvolvimento da educação básica. **IDEB: Resultados e metas.** Brasil, 2018. Disponível em: <http://ideb.inep.gov.br/resultado/>. Acesso em: 23 ago. 2019.

KLEIN, Fábio Alvim. **Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: O caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental.** Revista Administração Pública – Rio de Janeiro, jan./fev de 2016

LOBOS, Júlio. **Teorias sobre a motivação no trabalho**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 15, no.2, Mar./Abr. 1975. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex-t&pid=S0034-75901975000200002. Acesso em: 31 out. 2019.

LUCAS, Lorena da Silva; DAL' COL, Simoni Casagrande. **Os Fatores Motivacionais que podem Influenciar no Desempenho dos Funcionários da Empresa X**, [s. l.].

MARQUES, José Roberto. **CONHEÇA MAIS SOBRE AS TEORIAS MOTIVACIONAIS**. Brasil: Instituto Brasileiro de Coaching-IBC, 16 ago. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/>. Acesso em: 31 out. 2019.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa mais Educação**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/32787-mais-educacao?start=100>. Acesso em: 13 ago. 2019.

IPECE, instituto de pesquisa e estratégia econômica do Ceará. **Perfil das Regiões de Planejamento: Maciço de Baturité - 2017**. Brasil: Governo do estado do Ceará, 2017. Disponível em: http://www2.ipece.ce.gov.br/estatistica/perfil_regional/2017/PR_Macico_de_Baturite_2017.pdf. Acesso em: 26 nov. 2019.

PORTAL EDUCAÇÃO. **A importância da motivação nos resultados do serviço público e privado** disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/con-teudo/artigos/pedagogia/a-importancia-da-motivacao-nos-resultados-do-servico-publi-co-e-privado/22587> acesso em: 20 jul. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul - Brasil: Editora Feevale, 2013.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005. ISBN 978-85-7605-002-5.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. Tradução: Felipe Sobral. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. ISBN 978-85-7605-569-3.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; FILHO, Cid Gonçalves. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: Um estudo no setor público**. Revista Administração Pública – Rio de Janeiro, jan./fev. de 2014

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23ª Ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, Dércia Antunes de; CARDOSO, Wallace; FAJAN, Fernanda Deolinda; NABARRO, Cristina Becker Matos; OLIVEIRA, Marcos Antônio Maia de. **Análise dos Fatores Motivacionais: um Estudo de Caso em uma Microempresa**, XIVSEGeT, ética e gestão. 26 e 27 de outubro.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional**: conceitos básicos. Tradução: Roberto Galman. 6 . ed. São Paulo: Cengage learning, 2008. ISBN 978-85-221-0625-7.

VIEIRA, Carolina Belli; VILAS BOAS, Ana Alice; ANDRADE, Rui Otavio Bernardes de; OLIVIERA, Elias Rodrigues de. **Motivação na Administração Pública**: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. Revista ADMpg Gestão Estratégica -, v. 4, n. 1, 2011

**APÊNDICE A – Questionário Aplicado aos Funcionários das Escolas Luiz Pinto da
Silva e Raimundo Clementino de Oliveira**



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA (UNILAB)**

INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Questionário elaborado para coleta de dados N° _____

1. Gênero:

Feminino Masculino

2. Idade:

de 18 a 20 de 21 a 30 de 31 a 40
 de 41 a 50 acima de 50

3. Nível de escolaridade:

Ensino Fundamental Incompleto Ensino Superior Incompleto
 Ensino Fundamental Completo Ensino Superior Completo
 Ensino Médio Incompleto Pós-graduação
 Ensino Médio Completo Mestrado
 Ensino Técnico Doutorado

4. A quanto tempo você trabalha na escola?

menos de 1 ano de 11 a 15 anos
 de 1 a 5 anos de 16 a 19 anos
 de 6 a 10 anos mais de 20 anos

5. Qual seu cargo?

Professor

Merendeira

Porteiro/Vigia

Serviços Gerais

Outros _____

6. Você se sente motivado no seu local de trabalho?

Sim

Não

7. O que lhe motiva na realização do seu trabalho?

8. O que lhe deixa insatisfeito para realizar o seu trabalho?

9. Concorda que somente aumento de salário motiva o profissional a permanecer no seu trabalho?

Sim

Não

10. Seu salário é compatível com a sua função?

Sim

Não

11. A estabilidade profissional é garantida diante da situação que você está inserido?

Sim

Não

12. Como você considera o relacionamento entre os colegas de trabalho?

Ótimo

Bom

Regular

Ruim

13. Como você considera o relacionamento com seus superiores?

Ótimo

Bom

Regular

Ruim

14. Como você considera seu ambiente de trabalho?

Ótimo Bom Regular Ruim

15. Como você considera a segurança no seu ambiente de trabalho?

Ótimo Bom Regular Ruim

16. Seu ambiente de trabalho lhe oferece uma boa estrutura e materiais necessários para realização de seu trabalho? Se não justifique sua resposta.

Sim Não

17. Nas reuniões realizadas na escola onde você está inserido há discussão sobre melhorias para motivação ou satisfação dos profissionais? Se sim em que aspecto?

18. A instituição lhe oferece o treinamento necessário para o melhor desempenho de sua função?

Sim Não

19. Quais os pontos que você gostaria que fossem aprimorados para se obter um melhor desempenho de sua função?

APÊNDICE B – Modelo de Autorização Utilizado na Pesquisa de Campo



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA (UNILAB)**

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO – PROGRAD

INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA

AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu _____, abaixo assinado (a) autorizo **Francisca Milena Fernandes da Costa**, estudante do curso de Bacharelado em Administração Pública, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seu Trabalho de Conclusão de Curso, que está sendo orientado pela professora Dra. Rosalina Semedo de Andrade Tavares.

Redenção-CE _____ de _____ de 20_____.

Assinatura do responsável pela instituição

**ANEXO A – Ofício de Apresentação da Pesquisadora: Escola EEIEF Luiz Pinto da
Silva**



Ministério da Educação
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Campus das Auroras, Rua José Franco de Oliveira, s/ n, bloco A, sala 203 -Redenção, Ceará, CEP: 62.790-000,
Fone: (85) 3332-6114 – E-mail: secretaria.icsa@unilab.edu.br

Ofício Nº 07/2019/ICSA/UNILAB

Redenção, 07 de novembro de 2019

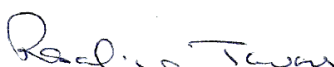
Assunto: Pedido de autorização para realização de pesquisa

À EEIEF Luís Pinto da Silva

Apresento-lhes a aluna, Francisca Milena Fernandes da Costa, do Curso de Administração Pública, Presencial, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB, que realizará, com a devida permissão, uma pesquisa para realização do trabalho de conclusão de curso da referida aluna.

Apresentamos nossas considerações e devido respeito.

Atenciosamente,


Profa. Dra. Rosalina Semedo de Andrade Tavares
Diretora do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

ANEXO B – Ofício de Apresentação da Pesquisadora: Escola EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira



Ministério da Educação
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Campus das Auroras, Rua José Franco de Oliveira, s/ n, bloco A, sala 203 -Redenção, Ceará, CEP: 62.790-000,
Fone: (85) 3332-6114 – E-mail: secretaria.icsa@unilab.edu.br

Ofício Nº 06/2019/ICSA/UNILAB

Redenção, 07 de novembro de 2019

Assunto: Pedido de autorização para realização de pesquisa

À EEIEF Raimundo Clementino de Oliveira

Apresento-lhes a aluna, Francisca Milena Fernandes da Costa, do Curso de Administração Pública, Presencial, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB, que realizará, com a devida permissão, uma pesquisa para realização do trabalho de conclusão de curso da referida aluna.

Apresentamos nossas considerações e devido respeito.

Atenciosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosalina Semedo de Andrade Tavares'.

Profa. Dra. Rosalina Semedo de Andrade Tavares
Diretora do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas