

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

KATIANE XAVIER GONZAGA

**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: Estudo de caso no Colégio
Estadual Professor Nilson Socorro.**

**Aracaju – SE
2017.1**

KATIANE XAVIER GONZAGA

**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL - Estudo de caso no
Colégio Estadual Professor Nilson Socorro.**

**Artigo apresentado à coordenação do curso
de Administração da FANESE como
cumprimento da disciplina Trabalho de
conclusão de curso.**

Orientador: Prof. Prof. Carlos Frederico

Coord. De Curso: Prof. Carlos Frederico

**Aracaju – SE
2017.1**

TÍTULO: Motivação organizacional dos servidores do Colégio Estadual Professor Nilson Socorro

RESUMO

Este artigo argumenta sobre a motivação organizacional que será direcionada a rede estadual de ensino, a fim de averiguar qual o nível de motivacional dos servidores, no intuito de identificar o perfil sócio-econômico, avaliar os fatores higiênicos e motivacionais que interferem na satisfação, identificar as ações necessárias para melhoria do assunto abordado. O presente artigo se caracteriza por um caráter descritivo, relacionada a um estudo de caso. A etapa quantiquantitativa desse estudo se subdivide em: Elaboração de questionário semiestruturado tipo *survey*, aplicação, definição da amostra, análise dos dados. De acordo com a análise de resultados aponta-se como principais atributos: perfil sócio-econômico, necessidades sociais, necessidades de segurança, necessidades fisiológicas, auto realização, auto-estima, pelos quais, são considerados como peças-chaves. São através deles que a empresa busca como melhorar a Motivação para o trabalho dos professores e servidores da Escola. A contribuição para esse estudo foi criar condições estratégicas para que a escola consiga aumentar a motivação de seus servidores para que possa melhorar de forma gradativa, o clima e ambiente de trabalho como um todo. Este artigo expõe o que influencia as necessidades tanto pessoal como profissional para a motivação no trabalho.

Palavras-Chave: Ensino Público. Escola. Fatores Higiênicos e Motivacionais. Motivação organizacional.

ABSTRACT

This article argues about the organizational motivation that will be directed to State schools, in order to find out what the level of motivation of the servers, in order to identify the socio-economic profile, assess the hygienic and motivational factors that interfere in satisfaction, identify the actions needed to improve the motivation of teachers and servers. A descriptive character, related to a case study, characterizes this article. The present stage of this study is subdivided in: Drafting of semi-structured *survey* type questionnaire, application, definition of the sample, analysis of the data. According to the analysis of points as main attributes: socio-economic profile, social needs, security needs, physiological needs, self realization, self esteem, which are regarded as key parts. Are through them that the company seeks to improve the motivation for the work of teachers and the school's servers. The contribution to this study was to create strategic conditions so that the school can increase the motivation of your servers to can improve gradually, the climate and working environment as a whole. This article exposes what influences the needs both personally and professionally for motivation at work.

Keywords: Hygiene and motivational. Organizational Motivation. School, Public education.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente diversos fatores contribuem para o atual resultado negativo da educação, entre eles a falta de valorização dos professores e servidores que recebem salários baixos, sem plano de cargo e carreira e sem benefícios, tornando-se profissionais sem a motivação para o trabalho. Deparam-se também com a dura realidade das escolas, falta de estrutura, prédios sucateados, materiais didáticos escassos, atrasos nos pagamentos dos salários, que resulta em greves que duram meses, como consequência disso, o baixo rendimento escolar dos alunos que têm seu período letivo interrompido.

O governo trabalha para que esses índices se desenvolvam no decorrer dos anos, e como conseqüentemente extinguir o analfabetismo. Na região norte e nordeste são se onde encontra o setor mais crítico da educação do país.

O analfabetismo de jovens e adultos vem sendo reduzido no Brasil, passou de 11,5% em 2004 para 8,7% em 2012, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad). Essa redução é ainda mais intensa no Norte e Nordeste, onde estão localizados os maiores índices de analfabetismo do país. Na faixa de 15 a 19 anos, a Pnad de 2012 registra taxa de analfabetismo de 1,2%, muito inferior à média geral, o que demonstra a efetividade das políticas em curso para a educação básica (MEC, 2014).

São as atitudes do governo, escolas e professores que irão ajudar o atual cenário da educação no Brasil, para isso é preciso identificar os pontos de satisfação e principalmente as insatisfações de todos que fazem parte do processo de aprendizagem (governo, professores, diretores, técnicos, alunos e comunidade), elaborar planos de ações para a conquista de melhorias nas escolas públicas.

O Colégio Estadual Professor Nilson Socorro, é uma instituição de ensino público estadual que oferece modalidades de ensino fundamental e ensino médio fundada em 2004 e tem como objetivo preparar os alunos para o ENEM.

As dificuldades do ensino público atual, tem como resultado negativo a falta de motivação dos professores e servidores diante das dificuldades manifestados ensino público brasileiro. Com efeito disso, cresce o absenteísmo escolar (tanto de professores como de alunos) e falta de interesse para participação do ENEM, prejudica o desenvolvimento acadêmico dos jovens. Daí a necessidade de identificar, a partir do ponto de vista dos que trabalham na organização, onde está o problema da falta de motivação que causa insatisfação no serviço público escolar.

O problema delimitado na presente pesquisa é: **Como melhorar a Motivação para o trabalho dos professores e servidores da Escola Estadual Professor Nilson Socorro no município de Nossa Senhora do Socorro – SE?**

A pesquisa tem como objetivos específicos, identificar o perfil socioeconômico dos professores e servidores da Escola Estadual Professor Nilson Socorro; Avaliar os fatores higiênicos e motivacionais que interferem na satisfação dos servidores e professores da escola; Identificar as ações necessárias para melhoria da motivação dos servidores administrativos e professores da escola.

As justificativas da escolha do tema abordado neste artigo, foi escolhido por englobar um problema nacional, que é a educação pública e que se encontra em situação crítica por diversos fatores sociais e econômicos. Quanto ao problema que está sendo abordado neste relatório, foi escolhido para ajudar a instituição de Ensino a motivar todos seus servidores a obter melhores resultados de capacitação dos seus alunos.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as ações que melhorem a motivação para o trabalho dos professores e servidores da Escola Estadual Professor Nilson Socorro no município de Nossa Senhora do Socorro – SE. Além disso, o artigo divide-se em cinco seções; Na primeira seção trata da introdução, objetivos e justificativa; Na segunda seção explana-se a fundamentação teórica, analisa tópicos e conceitos baseados em teorias da motivação organizacional; Na terceira seção trata da metodologia na pesquisa de campo e de um questionário semi estruturado, obtendo os dados através do método quantiqualitativo; Na quarta seção refere-se a análise dos resultados, interpretação dos dados de maneira descritiva mediante gráficos gerados pela pesquisa; Na quinta e última seção trata da conclusão, sugestões, é a maneira pela qual a escola pode se beneficiar dessas ações e de como surtirá efeito na organização.

2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Neste trabalho o objetivo do estudo será o humano, o profissional das empresas que tem grande importância para as organizações, segundo Robbins (2010, p. 10). “O estudo do comportamento organizacional é um ciência aplicada que se apoia na contribuição de diversas outras disciplinas sociais, tais como a psicologia, a sociologia, a psicologia social, a antropologia e a ciência política.”

O comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que os indivíduos, grupos e estrutura organizacional têm sobre o

comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (ROBBINS, 2011, p. 7).

No decorrer dos anos, foram desenvolvidos estudos sobre este assunto, compreender a motivação humana dentro das organizações e como é capaz de melhorar o desempenho dos seus colaboradores, sendo aplicadas ações e como consequência a mudança do comportamento organizacional.

2.1 Motivação

A palavra motivação vem do latim *motivus, movere*, que significa mover. Este significado indica determinada ação no qual o ser humano é incentivado a fazer.

No campo da administração, o estudo da motivação tenta explicar as forças ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas em situações de trabalho. Uma vez que o desempenho das pessoas no trabalho depende, em parte, de sua motivação, e o desempenho da organização depende do desempenho das pessoas, a compreensão desse processo é de grande importância na administração das organizações (MAXIMINIANO, 2010, p. 232).

Nas organizações a motivação precisa ser encarada como uma forma de valorizar seu colaborador que deve se sentir parte da empresa e não simplesmente um seguidor de regras ou até mesmo um número.

Os líderes de equipe devem aplicar sistemas de ideias de motivação para aprimorá-lo e supervisionar seu desempenho e para aperfeiçoar a própria competência.

As organizações precisam aplicar projeto de mover, agir e conduzir as pessoas para a satisfação. As normas e regras devem estar alinhadas ao estilo de seus colaboradores, e é possível saber qual estilo, aplicando avaliação diária e na troca frequente de ideias.

E para motivar pessoas e obter retorno disso, sabendo-se que o dinheiro nem sempre é o fator principal da motivação, os colaboradores precisam saber de forma clara qual seu papel na empresa e sua importância, recebendo feedback dos seus resultados e ter o reconhecimento dos gestores por seu trabalho. Existe um conjunto de motivações que são importantes para a entidade, como trabalhar em um lugar limpo, seguro e confortável, ter perspectivas de crescimento na empresa, bons benefícios e um clima bom entre os funcionários.

A motivação é um processo psicológico básico. Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai como um importante processo na compreensão do comportamento humano. Ela interage e atua em conjunto com outros processos mediadores e o

ambiente. (CAROLINA; LARISSA; 2014. p. 20, *apud* Tamayo; Paschoal, 2003, p. 35).

Com todas as teorias existentes sobre este tema, as organizações têm o foco de melhorar seus resultados e motivar seus colaboradores, fazendo a junção dos fatores de qualidade e eficácia no trabalho.

De acordo com Maximiliano (2010, p. 230), “Motivação é um processo fundamental do comportamento que afeta o desempenho das pessoas e das organizações. Todo administrador deve compreender os mecanismos básicos da motivação”.

A Motivação está relacionada tanto a fatores intrínsecos (inerentes à pessoa), como a fatores extrínsecos (presentes no ambiente), assim as organizações podem influenciar determinados comportamentos para o trabalho.

2.2 Teoria de Maslow

A complexidade no tema motivação, gerou várias teorias sobre este assunto, como afirma Chiavenato:

“[...]o assunto é complexo. Sabemos que cada pessoa é atraída por um conjunto de metas. Se a organização pretende prever o comportamento com alguma precisão, é preciso que conheça algo sobre esse conjunto de metas e sobre o que cada pessoa fará para alcançá-lo à, sua maneira.”
(CHIAVENATO, 2010, p. 247)

Ainda conforme Chiavenato (2010), por volta da década de 40, Abraham Maslow (1908-1970) desenvolve a sua teoria própria sobre motivação, que tem como base uma pirâmide da hierarquia das necessidades, que tem como fundamento que as necessidades podem estar organizadas de forma hierárquica, distribuídas para influenciar o comportamento humano.

Essa pirâmide é o resultado dos estímulos que agem sobre as pessoas, que leva a tomar alguma ação. Para que tenha uma ação ou reação é preciso que tenha uma força externa que auxilie no estímulo para as ações praticadas pelos indivíduos.

De acordo com Ferreira; Demutti; Gimenez (2010), a teoria de Maslow apresenta fatores de motivação do ser humano, está em forma de pirâmide, com a base mais baixa as necessidades fisiológicas e de segurança. O topo da pirâmide é o nível mais alto da pirâmide que é representado pelas necessidades sociais, de estima e de auto realização.

Maslow percebeu que as pessoas não se motivam apenas pela necessidade financeira, apresentou as necessidades humanas estão organizadas em níveis, sendo um complemento da outra.

2.3 Necessidades de Maslow

Como hierarquia das necessidades de modo prático e lógico, a teoria de Maslow é considerada uma das principais formas de entender como funciona a motivação humana. Fundamentando-se nas necessidades básicas, os indivíduos precisam satisfazer pelo menos parcialmente aquela do nível baixo para avançar para as do nível acima. O que determinará as prioridades das pessoas são as experiências vivenciadas em dado momento.

A teoria das necessidades de Maslow, está diretamente ligadas as satisfações de necessidades, que são indispensáveis à vida e básicas do corpo físico, estão classificadas da seguinte forma:

- Segurança, é visto como o segundo nível da pirâmide, busca por estabilidade e proteção contra qualquer ameaça, após a necessidade fisiológica é natural que a de segurança venha logo após.
- Social, é quando as necessidades fisiologia e segurança sejam atendidas, se faz necessário criar vínculos de amizade, de afeto aceitação, caso isso não aconteça à pessoa se torna resistente ao mundo a sua volta, com frustrações indo de contra a vida social.
- Estima, é a auto avaliação do indivíduo para ele mesmo, análise da sua aprovação no meio social em que vive, criar autoconfiança e autonomia diante do mundo, podendo também ter respostas negativas quanto a sua auto avaliação tornando-se uma pessoa frustrada e desanimada para realizar as tarefas da rotina.
- Auto realização, está no topo da pirâmide, é a concretização da realização pessoal, isso faz com que a pessoa busque desafios cada vez maiores de desafiadores para ser sempre melhor do que é hoje.

Existem duas classes de necessidades: as necessidades de baixo nível ou primárias, como as necessidades fisiológicas e de segurança, que são satisfeitas externamente (por meio de remuneração, permanência no emprego, condições de trabalho); e as necessidades de alto nível ou secundárias - como as necessidades sociais, de estima e de auto realização, que são satisfeita internamente (dentro do indivíduo). (CHIAVENATO, 2010, p. 248).

Ao analisar todas as necessidades e suas teorias, é notado qual nível da pirâmide é mais fácil a ser alcançada, então na base é que se encontram as necessidades básicas, mais imediatas e cotidianas, isso facilita a realização delas, porém as necessidades que estão no topo da pirâmide estão ligadas de forma mais individual dependendo de pessoa para pessoa.

A teoria de Maslow está constituída sobre a premissa de que as pessoas têm necessidade de crescer e desenvolver, pressuposto válido para algumas

peçoas, mas não para todas. Entende-se que o que é prioridade para um, pode não ser para o outro. Isso torna mais interessante o sentido da motivação, pois ter visões diferentes sobre mesmo assunto acaba se tornando mais dinâmico as relações, cabendo às pessoas se descobrir nas necessidades que são importantes para assim levar o aumento na satisfação no trabalho. Assim a organização também sai ganhando com o bom desempenho de seus colaboradores, alcançando os objetivos com mais facilidade." (CHIAVENATO, 2010, p. 249).

Constata-se, que existe uma relação interligada entre organização e colaborador que induz um retorno positivo, com contribuição de ambas as partes.

As teorias geralmente têm críticas quanto a sua fundamentação, com Maslow não foi diferente. A forma de pirâmide não agradou alguns estudiosos por seu método rústico de abordar o tema das necessidades.

A teoria das necessidades de Maslow teve irrestrita aceitação, embora, paradoxalmente, tenha sido apoiada em evidências insuficientes de pesquisa empírica. O seu princípio e enunciado não sofreram praticamente nenhuma comprovação que testasse a sua validade na prática. Bergamini (2008, *apud* FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ, 2010, p. 5).

Há dois empregos possíveis. Um deles é acreditar na hierarquia das necessidades como pirâmide e implementar inúmeras ações e programas. Não chega a ser desastroso, mas a empresa perderá a oportunidade de criar condições reais para aumentar a satisfação e o comprometimento dos empregados.

A empresa perderá a oportunidade de criar condições reais para aumentar a satisfação e o comprometimento dos empregados. Outra situação é aceitar que a motivação tem as diversas dimensões apontadas por Maslow, que variam da remuneração e da segurança do emprego à realização pessoal e à aprendizagem das pessoas, e admitir que sua inobservância pode criar insatisfação. Vista dessa forma, a teoria de Maslow é benéfica, pois ajuda muito a entender o que necessitam e desejam os diversos colaboradores de uma organização e como agir para motivá-los. (SAMPAIO, 2005, *apud* FERREIRA, DEMUTTI, GIMENEZ, 2010, p. 05).

A organização precisa estar ciente sobre o nível de satisfação de seus colaboradores e estar ligado a pirâmide de Maslow, identificando-se também algumas características que podem afetar a motivação, como as competências, atitudes, emoções e personalidade. Relaciona-se de forma conjunta com as necessidades fazendo com que cada pessoa de forma particular tenha sua própria motivação.

2.4 Teoria ERC

O nome ERC, é originado das abreviações de três níveis determinados por Alderfer (Existência, relacionamento, crescimento).

Surgiu a partir de um estudo sobre as teorias de Maslow, com o alinhamento de uma pesquisa experimental das necessidades de existir, relacionar-se e crescer.

2.5 Necessidades ERC

Enquanto a hierarquia de necessidade de Maslow representa etapas consecutivas, a teoria ERC não representa uma hierarquia rígida na qual uma necessidade inferior deva ser satisfeita antes de focar uma necessidade mais elevada. Com uma forma mais simplificada do que a teoria de Maslow, a Teoria ERC foi classificada como:

- De existência, incluindo-se as psicológicas e materiais, por exemplo, fome e sede assim como outras necessidades materiais como pagamento de salário relacionado ao trabalho e a segurança física.
- De Relacionamento, dizem respeito ao desejo que as pessoas têm de ter relacionamentos com outras pessoas e que estes relacionamentos se caracterizam por um compartilhamento mútuo de ideias e sentimentos.
- De crescimento, incluem o desejo de ter uma influência criativa e produtiva sobre si mesmo e sobre o ambiente em que vive. A satisfação da necessidade de crescimento ocorre quando uma pessoa engaja em problemas para os quais necessita utilizar plenamente suas capacidades e desenvolver novas capacidades.

Analisar a correlação entre motivação e ambiente de trabalho é de grande importância, para que a motivação seja efetiva, o ambiente de trabalho tem que proporcionar um bem estar aos seus colaboradores, com um aumento de eficiência nos resultados.

A higiene do trabalho ou higiene ocupacional com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental das pessoas e com as condições de bem-estar delas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição de organismo humano a agentes externos, como ruídos, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos. (CHIAVENATO, 2014, P. 402).

Sabendo-se das condições que é necessário na empresa, além de um ambiente saudável que envolve condições ambientais físicas que contribuam de forma positiva sobre todos os sentidos humanos, como visão, audição, tato, olfato e paladar. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar e que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse, tornando a empresa um ambiente motivador para seus colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho pode ser traduzido como uma preocupação com o bem estar em geral e com as suas tarefas. Estes conceitos hoje envolvem não somente os aspectos físicos como também os ambientais e psicológicos do ambiente. (CHIAVENATO, 2014, p. 487).

O conceito acima é traduzido da seguinte forma, se uma pessoa está motivada, ela terá disposição para executar suas atividades, caso o ambiente seja desorganizado e não proporcionar condições boas ocorrerá um desânimo da equipe para exercer as atividades. O ambiente externo também pode influenciar na motivação pessoal. Estudos sobre administração participativa de controle de qualidade enfatizam fatores que contribuem para a melhoria da qualidade do ambiente de trabalho como: o clima de trabalho, limpeza, ordem e arrumação, entrosamento das pessoas.

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas. (CHIAVENATO, 2014, p. 403)

A melhoria do ambiente de trabalho é uma área de grande foco de estudo, é preciso que a empresa conheça bem seu ambiente e o que oferecer a seus colaboradores, buscando suas ideias e também focando na satisfação da sua equipe, para que exista uma aproximação do ideal com a realidade em que estão inseridos os temas, trabalhador, motivação e ambiente de trabalho.

2.6 Motivação *versus* ambiente de trabalho

Analisar a correlação entre motivação e ambiente de trabalho é de grande importância, para que a motivação seja efetiva. O ambiente de trabalho tem que proporcionar um bem estar aos seus colaboradores com um aumento de eficiência nos resultados dos trabalhos.

Ao pensar em ambiente de trabalho vai ao de encontro com assunto de higiene do trabalho. Segundo Chiavenato:

A higiene do trabalho ou higiene ocupacional com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental das pessoas e com as condições de bem-estar delas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição de organismo humano a agentes externos, como ruídos, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos. (CHIAVENATO, 2014, p. 402).

As condições ambientais físicas tem que atuar de forma positiva sobre os órgãos dos sentidos humanos – visão, audição, tato, olfato e paladar para um ambiente de trabalho saudável.

Segundo Chiavenato (2014), “do ponto de vista da saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis e que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse.”

Sabendo das condições que é necessário na empresa, além de um ambiente saudável que envolve condições ambientais físicas que contribuam de forma positiva sobre todos sentidos humanos, como visão, audição, tato, olfato e paladar. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar, tornando a empresa um ambiente motivador para seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 487), “o conceito de qualidade de vida no trabalho pode ser traduzido como uma preocupação com o bem estar em geral e com as suas tarefas. Estes conceitos hoje envolvem não somente os aspectos físicos como também os ambientais e psicológicos do ambiente.”

Estudos sobre administração participativa de controle de qualidade enfatizam fatores que contribuem para a melhoria da qualidade do ambiente de trabalho como: clima, limpeza, ordem e arrumação, além do entrosamento das pessoas. A melhoria do ambiente de trabalho é uma área de grande foco de estudo, é preciso que a empresa conheça bem seu ambiente e o que oferecer a seus colaboradores, buscando suas ideias e também focando na satisfação da sua equipe, para que exista uma aproximação do ideal com a realidade em que estão inseridos os temas, trabalhador, motivação e ambiente de trabalho.

2.7 Teoria de Herzberg

A Teoria dos dois fatores foi formulada e desenvolvida por Frederick Herzberg, que procurava identificar qual influência do ambiente externo no trabalho.

A natureza das tarefas do cargo ou função está relacionado aos fatores higiênicos como o salário, benefícios sociais. Condições de trabalho, segurança e relacionamento com os outros funcionários. Quanto aos fatores motivacionais, estão ligados a definições de metas, crescimento, desenvolvimento, realização e reconhecimento profissional.

Fatores Higiênicos, referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, salário e

benefícios sociais, políticas da organização, estilo de liderança recebido, clima de relações entre a direção e os empregados, regulamentos internos, oportunidades de crescimento, relacionamento com os colegas, etc. Fatores Motivacionais referem-se ao conteúdo do cargo, as tarefas e as atividades relacionadas com o cargo em si. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. (CHIAVENATO, 2010, p. 251)

Ao analisar esses fatores a empresa terá como definir as atitudes a ser tomada a fim de sempre ter a motivação de seus colaboradores. Como a motivação depende de cada indivíduo a perfeição não será alcançada como já foi discutido anteriormente.

Com o a ideia de buscar uma contínua motivação no trabalho, o indivíduo deve ocupar uma posição que lhe ofereça desafios, liberdade, crescimento, reconhecimento e realização na profissão. A garantia da motivação dos trabalhadores é definido com o enriquecimento das tarefas, ampliação das responsabilidades, as metas e os desafios profissionais, sem esquecer os fatores como, estabilidade, segurança, benefícios, ferramentas de trabalho, salários adequados, como também proporcionar um status e reconhecimento profissional.

De acordo com Chiavenato (2010), “no que se refere ao cargo, as tarefas e as atividades dos colaboradores é preciso ter a liberdade de decidir e como realizar as tarefas, com as metas estabelecidas de forma clara para alcançar os resultados.”

De um modo geral, a partir da teoria desenvolvida por Frederick Herzberg, através de entrevistas feitas com profissionais da área industrial. Pode-se conhecer as causas da motivação e desmotivação dos colaboradores.

Das contribuições teóricas analisadas, mostra a importância da motivação, no trabalho, vem sendo objeto de estudo por parte de muitos autores.

Sendo assim, esta teoria mostra-se uma ferramenta de bastante utilidade na objetivação do melhoramento motivacionais dos colaboradores numa empresa ou organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção está voltada para o direcionamento do estudo de caso, e quais caminhos serão percorridos para a realização da pesquisa. Como explica Ubirajara, a metodologia:

[...] trata-se do momento em que o pesquisador especifica o método que irá adotar para alcançar seus objetivos, optando por um tipo de pesquisa. E também o momento de definir como irá proceder a coleta de dados. (UBIRAJARA, 2014, p. 49).

Sabendo disso é preciso definir todos os passos que serão apresentados, além do processo de definição da metodologia que também estará relacionado à organização do pesquisador e do trabalho.

Quanto à natureza do Estudo deste trabalho, foi realizado um de estudo de caso na Escola Estadual Professor Nilson Socorro, com o tema: A Motivação para o trabalho dos professores e servidores da Escola Estadual Professor Nilson Socorro. Em seguida, foi feita a análise dos resultados e das sugestões para a Instituição que está em estudo.

Os estudos de caso são tratados com finalidades próprias e tem como objetivo:

Explorar situações da vida real, cujos limites não estão claramente definidos; Descrever situações da realidade em que está sendo feita a pesquisa; Explicar variáveis casuais de fenômenos específicos em situações que não possibilitam a realização de experimentos e levantamentos. (UBIRAJARA, 2014, p. 27).

A caracterização da pesquisa científica, deve adotar estratégias que facilite a observação e o estudo, uma forma que todos os objetivos estabelecidos sejam atendidos, e para o pesquisador possa ter as respostas, resultados do estudo. De acordo com Ubirajara:

Pesquisar cientificamente é utilizar métodos que oriente o pesquisador a planejar, coordenar e analisar as informações acolhidas dos entrevistados para que o resultado da pesquisa seja relevante, nada se perca ou se deixe de coletar e de analisar. E uma pesquisa pode ser caracterizada: a) quanto aos *objetivos ou fins*; b) quanto aos *meios ou objeto* (modelo conceitual); c) quanto à *abordagem* (tratamento) dos dados coletados. (UBIRAJARA, 2014, p. 126).

Quanto aos objetivos corresponde ao que o pesquisador realmente deseja fazer. Sua definição clara ajuda para tomar decisões nas questões metodológicas da pesquisa, saber o que se quer fazer, para depois resolver como fazer para chegar nos resultados pretendidos.

Ainda de acordo com Ubirajara (2014):

Todo tipo de pesquisa avalia todas as informações coletadas dos entrevistados com o objetivo de alcançar os resultados. Antes de iniciar uma pesquisa é necessário saber o que será pesquisado, qual a finalidade da pesquisa. Assim, ajudará a colher apenas as informações precisas, que estejam de acordo com o(s) objetivo(s). (UBIRAJARA, 2014, p. 126).

Segundo Santos (20) “[...] a pesquisa depende do grau de conhecimento com relação ao estudo de caso ou do problema específico, onde as pesquisas podem ser conhecidas como exploratórias descritivas ou analíticas”.

A pesquisa científica segue suas características quanto aos seus objetivos ou fins, de forma exploratória, descritiva e explicativa ou explanatória.

Para Vergara (2009, p. 47) *apud* Ubirajara:

[...] pesquisas descritivas objetivam a descrição de características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo, quanto necessário, uma relação entre variáveis. Caracterizam-se por possuir procedimentos formais, bem estruturados com objetivo direcionados a resolução de problemas. Assim, os perfis e as propriedades encontradas ou reveladas pelos pesquisadores são descrições dos mesmos. (UBIRAJARA, 2014, p. 127).

O tipo de pesquisa deste trabalho é à descritiva, pois tem como objetivo identificar analisar ou avaliar perfis e características do problema proposto, ou seja, analisar a motivação para o trabalho dos professores e servidores da Escola Estadual Professor Nilson Socorro no município de Nossa Senhora do Socorro - SE. É também exploratória, uma vez que não foi realizada nenhuma pesquisa desta natureza na referida escola.

Quanto ao objeto ou meios, este tipo de pesquisa caracteriza-se pelo envolvimento e identificação do pesquisador com as pessoas investigadas. Os problemas identificados são analisados para as mudanças necessárias.

Uma pesquisa, quanto aos meios, pode ser: documental, bibliográfica, de campo, de observação participante, pesquisa-ação, dialética, experimental (e suas variantes) ou laboratorial, entre outras categorias, conforme o assunto de interesse ou a instrumentalização viabilizada. (UBIRAJARA, 2014, p. 127).

Neste artigo é caracterizado como pesquisa de campo, para Ubirajara (2014, p. 128), “os conceitos são concebidos a partir de observações: diretas – registrando-se o que se vê (aqui entra a observação do participante) - e indiretas, por meio de questionários, opinários ou opinionários, formulários, etc.”

Quanto ao tratamento dos dados a pesquisa quantitativa, que tem sua fundamentação no pensamento positivista lógico, tende a ressaltar o raciocínio de dedução, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana. Já a pesquisa qualitativa tende a ressaltar os aspectos dinâmicos e individuais da experiência humana, para apreender a totalidade no contexto daqueles que estão no fenômeno.

De acordo com Ubirajara:

Uma pesquisa realizada com abordagem (ou tratamento) de dados pode ser qualitativa, quantitativa ou as duas coisas. De acordo com a quantidade de elementos a pesquisar, pode-se apelar para sintetizar os dados, quantitativamente, em números, por exemplo, enquanto que, diante de pequenos universos ou amostras, melhor fazer abordagens em forma de entrevistas ou de observações diretas, registrando-se as percepções descobertas. (UBIRAJARA, 2014, p. 128).

Neste estudo de caso, a abordagem dos dados da pesquisa será quantiquantitativa, realizada com os servidores (professores e técnicos administrativos) da instituição de ensino, tendo em vista a objetivação do diagnóstico preciso, análise do problema mencionando além das inferências quantitativas dos dados analisados.

A entrevista é um método flexível de obtenção de informações qualitativas sobre um projeto, e está mais relacionada no levantamento de dados sobre as motivações de um grupo e em compreender e interpretar determinados comportamentos, a opinião e as expectativas dos indivíduos de uma população. É preciso um planejamento e habilidade do entrevistador para seguir com o que foi estabelecido quanto às perguntas. Em geral, a aplicação de uma entrevista requer um tempo maior do que o de respostas a questionários. Por isso, seu custo pode ser alto como o número de pessoas a serem entrevistadas for muito grande.

De acordo com Lakatos; Marconi (2004, p. 201) *apud* Ubirajara (2014, f. 129), “questionário é um importante instrumento de coleta de dados. Formado por uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.”

A entrevista como um roteiro será realizada neste trabalho, com perguntas semiestruturadas previamente elaboradas pelo pesquisador que foi aplicado de forma individual com cada um dos servidores da escola.

Nesta pesquisa foi utilizada a aplicação de um questionário contendo 18 (dezoito) questões referentes aos fatores higiênicos e motivacionais dos professores e técnicos administrativos da Escola Estadual Prof. Nilson Socorro.

Quanto a unidade de pesquisa pode-se afirmar que corresponde ao local preciso onde a investigação foi realizada. Portanto para este estudo, a unidade de pesquisa foi o Colégio Estadual Professor Nilson Socorro, que fica localizado no conjunto João Alves, em Nossa Senhora do Socorro-SE.

Conforme Vergara (2009, p.50) *apud* Ubirajara (2014, f. 130) “[...] universo ou população é um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que foram objeto de estudo”.

Neste estudo de caso, o universo pesquisado corresponde aos 54 (cinquenta e quatro) professores e servidores que trabalham na escola.

Já que se trata principalmente de uma pesquisa de características qualitativa a entrevista foi realizada com 50% dos colaboradores. Desta forma, 27 (vinte e sete) responderam o questionário que foi aplicado de forma individual, a partir de um processo amostral.

Cada pergunta feita no questionário foi baseada nos objetivos específicos, nas variáveis e nos indicadores destinados aos clientes internos estão apontados na tabela 01 a seguir.

Tabela 1 - Variáveis e indicadores da pesquisa

DIMENSÕES	VARIÁVEL	QUESTÕES
PESSOAL	Perfil sócio econômico	01 / 02 / 03 / 04
FATORES HIGIÊNICOS	Necessidades sociais	9 / 12
	Necessidades de Segurança	10/ 13/ 16 / 17
	Necessidades fisiológicas	14/ 16
FATORES MOTIVACIONAIS	Auto realização	7 / 8 / 11 / 18
	Auto estima	5 / 6 / 15 / 16

Fonte: Autora do artigo

A análise dos dados foi realizada a partir dos dados utilizados da entrevista, de forma qualitativa, onde as falas dos entrevistados foram registradas, como também as manifestações espontâneas.

A entrevista foi elaborada através do Word e suas ferramentas auxiliares na tabulação, de caráter normativo (formatação), organizando as informações necessárias para a devida leitura interpretativa e comparativa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção está voltada a mostrar os dados referentes à entrevista e observações da autora, realizadas com os servidores do Colégio Estadual Professor Nilson Socorro, buscando como base o conteúdo desde relatório para entender os fatores motivacionais dos funcionários no seu ambiente de trabalho.

As entrevistas foram feitas com uma amostra de 27 colaboradores, dividido em dois grupos: Corpo docente e o administrativo.

Após a aplicação dos questionários foi possível realizar a análise dos resultados sobre o grau de satisfação e motivação no trabalho dos servidores do Colégio Estadual Professor Nilson Socorro.

Nessa análise, foram feitas 18 perguntas relacionadas a perfil do servidor, os fatores motivacionais, fatores higiênicos.

4.1 Perfil dos servidores pesquisados

Em relação aos aspectos sócios econômico, dos 27 servidores pesquisados, 13 (48%) foram do administrativo e 14 (52%) do corpo docente. Desta forma, pode afirmar que o perfil dos entrevistados da pesquisa está em cargo efetivo dentro do Serviço Público Estadual; são habilitados através de concurso público; pertencem a uma faixa etária entre 31 e 50 anos (80%). Dentre os funcionários pesquisados a predominância de escolaridade é de nível superior (85%) com predominância os docentes. Quanto ao tempo de serviços os docentes predominam entre 1 a 5 anos (50%), já os técnicos administrativos entre 6 a 10 anos (40%).

4.2 Fatores Motivacionais

4.2.1 Como você classifica a visualização dos resultados do seu trabalho

As percepções dos dois grupos pesquisados são parecidas quanto a percepção dos resultados. No administrativo a visualização das ações dos trabalhos e resultados positivos individualmente e em forma de equipe é considerada boa (40%), pois são reconhecidos pela gestão escolar. No que se diz respeito ao corpo docente estes estão mais percebidos quanto aos seus resultados de trabalho (49%), pois recebem os resultados positivos diretamente de seus alunos durante o ano letivo.

4.2.2 Como você classifica o reconhecimento do seu trabalho

Quanto ao reconhecimento do trabalho, setor administrativo é onde se encontra o menor valor de visualização do trabalho como regular (30%). Já o corpo docente, considera de forma boa o reconhecimento do trabalho (64%), pois ter o trabalho reconhecido é uma das

principais expectativas do funcionário. O reconhecimento reflete positivamente na autoconfiança e na autoestima e também atende as necessidades de prestígio. Sendo assim, o resultado da pesquisa se reporta a teoria de Herzberg, que aponta reconhecimento profissional como fator importante de satisfação no trabalho.

4.2.3 Fatores importantes para a motivação no trabalho

Foi identificado que no grupo administrativo, os pesquisados se motivam pela estabilidade que o cargo público oferece (54%). Já o corpo docente, também tem sua principal motivação a estabilidade (43%), o reconhecimento do trabalho também é motivação dos docentes, pois gostam de acompanhar os resultados positivos dos seus alunos e o amor a profissão.

4.2.4 Fatores importantes para a desmotivação no trabalho

As principais fontes para tornar o trabalho desmotivador, no administrativo (46%) e o corpo docente (50%) é a remuneração. Também foram citados a falta de segurança na escola, pois sempre ocorrem assaltos. A falta de estrutura e a cultura de alguns alunos que não respeitam os professores.

4.2.5 Motivação com o cargo atual

Sobre a motivação com o cargo atual, o grupo administrativo, descreve como bom o (46%). A análise da mostra que é positiva a motivação com o cargo que atuam. O corpo docente descreve como bom (57%). Ambos os setores desejavam ter o cargo que tem hoje, através do concurso, por isso a motivação está elevada quanto à função que atuam.

4.2.6 Classificação com o desenvolvimento profissional

O desenvolvimento profissional teve um resultado positivo, em ambos os grupos administrativo (54%), o corpo docente (43%) declararam ser bom, pois traz uma sensação de

status e segurança pela estabilidade oferecida da função, por fornecer especialização e autonomia em trabalhar com os alunos.

4.2.7 Classificação da realização pessoal e profissional

Quanto a realização pessoal, no setor administrativo (61%) e (71%) corpo docente, consideraram regular. Ambos os setores possuem a mesma percepção, pois se declararam realizados profissionalmente e isso induz consequências boas na vida pessoal. Mas por outro lado existe uma resistência do governo na valorização de seus servidores.

4.3 Fatores Higiênicos

4.3.1 Classificação quando ao clima no ambiente do trabalho

Quanto ao clima de trabalho, foi classificado como bom o clima na escola, o administrativo (54%) e (56%) o corpo docente. Em ambos os grupos, foi classificado como amigável o clima entre os servidores e com isso torna-se o trabalho mais eficaz.

Porém pessoas precisam de atenção, pois todos têm problemas internos e externos ao trabalho, que podem afetar no desempenho. É de interesse da organização proporcionar assistência aos funcionários nestas situações, os benefícios e projetos integradores com os funcionários.

4.3.2 Satisfação com o plano de cargo e carreira

O plano de cargo e carreira foi classificado como ruim tanto pelo setor administrativo (54%), como também pelo corpo docente (50%). Ambos os setores, reclamam das promessas não cumpridas pelo governo.

4.3.3 Classificação do relacionamento com a gestão escolar

Quanto ao relacionamento com a gestão escolar o administrativo está satisfeito considerando como regular (46%). Já os professores, têm uma percepção diferente do

administrativo, pois considera bom (50%) o relacionamento com a gestão escolar. Todos os servidores concordam que têm um excelente contato com a sua chefia, isso torna positivo o processo de satisfação dos funcionários da escola, pois, possuem autonomia para dar sugestões.

4.3.4 Classificação da remuneração do cargo

Quanto a questão de remuneração, o setor administrativo está insatisfeito, pois a remuneração do cargo foi classificada como ruim (50%). Os professores classificam como boa (50%). Ambos os setores querem a valorização da categoria, no caso do administrativo o governo deu o aumento, mas na folha de pagamento vem descontando o valor do aumento, em resumo nada mudou, já os professores querem a valorização da classe.

4.3.5 Satisfação com a carga horária de trabalho

Quanto à carga horária de trabalho, o administrativo está satisfeito definido como bom (54%), pois permite que os servidores trabalhem meio período possibilitando ter outro vínculo funcional. O corpo docente também considera bom a sua carga horaria (57%), todos mostraram um amor por ser professor e poder estar em vários colégios lecionando.

4.3.6 Percepção sobre as instalações físicas da escola

Quanto às instalações físicas da escola, o administrativo considera como bom (50%) e (64%) o corpo docente. Os pontos positivos das instalações é a última reforma que o colégio passou por reforma, onde aumentaram o número de salas, reformaram a quadra, novas carteiras e novos quadros, os pontos negativos são ocasionados pelo vandalismo dos alunos e pessoas externas que entram na escola, quebrando os ventiladores, roubando os tvs, computadores, até mesmo a merenda escolar, com efeito disso, os serviços ficam mais precários e ocorrem resultados negativos.

4.3.7 Classificação dos benefícios

Quanto a classificação dos benefícios o grupo administrativo, está insatisfeito sobre este assunto classificando como ruim (46%). Os professores seguem na mesma linha considerando também como ruim quantos aos benefícios oferecidos (31%). As percepções entre os setores se completam quando a má qualidade dos benefícios oferecidos, eles gostariam de ter a chance de mostrar seus desejos, e escolher alguns benefícios. Ter facilidades em fazer novos cursos, receber benefícios, como vale-transporte, o plano de saúde nem sempre funciona, ter seguro de vida e ser garantido o pagamento do salário, férias e 13º em dia.

5 SUGESTÕES

Com os dados obtidos na pesquisa com os servidores e tomando como base a fundamentação teórica obteve como resultado os fatores motivacionais e higiênicos dos pesquisados, sugerindo alguns formas para a melhoria desses resultados temos:

- Melhorias nas instalações físicas, adquirindo ventiladores, carteiras novas, concertos das janelas que estão com o vidro quebrado, reforma na quadra de esporte, para ter condições de segurança para as realizações das aulas.
- Planos de segurança, elaborar planos para colocar câmeras internas e externas, para tentar inibir a ação dos vândalos, além de ter um vigia é preciso também um segurança aramado para ficar na escola.
- Aprovação do plano de cargo e carreira com o apoio do sindicato da classe, pois eles podem lutar por esse direito, com isso o salário vai melhorar junto com os benefícios, motivando todos os servidores que trabalham no Estado.
- Cursos de especialização, capacitar os servidores, através de treinamentos, com o objetivo de melhorar a execução do trabalho cada uma na sua área específica, e facilitar a entrada em cursos, faculdades e especializações para o desenvolvimento profissional.
- Garantia do pagamento do salário em dia, garantindo este direito, a motivação melhora, pois no atual cenário de pagamentos está sendo vários dias após a lei exige e 13º salário sendo dividido em parcelas.

- Criar planos de ações que busquem melhorar os indicadores que tiveram um resultado negativo da escola, pois isto influenciará na motivação de seus servidores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo com os temas satisfação e motivação no trabalho é complexo, pois o tema é abrangente. O objetivo deste estudo foi analisar como os fatores organizacionais influencia na satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos do Colégio Estadual Professor Nilson Socorro, N. Sr.^a do Socorro/SE. Com a análise dos fatores que influenciam na motivação dos servidores públicos pesquisados.

Descobrir quais os motivos de falta de motivação dos servidores e seu perfil sócio econômico, que está ilustrado na parte de análise de dados.

Os fatores motivacionais que precisam melhorar estão relacionados ao salário e benefícios, ter mais acesso à equipe de gestão escolar, propor melhorias na estrutura da escola, especialmente do grupo administrativo, reconhecimento do trabalho e ter autonomia para dar sugestões na realização de serviços. Nos fatores higiênicos é a área que tem a maior necessidade de melhoria, entre eles a segurança é um fator primordial para ir ao trabalho todos os dias, aprovação do plano de cargo e carreira, implantação de melhores benefícios e a manutenção nos já existentes.

Este trabalho mostra um entendimento mais elaborado da escola, pois se torna possível à visualização do problema da falta de motivação de seus servidores, a possibilidade de implantar as sugestões já citadas para reverter o atual cenário.

Este trabalho possibilita um crescimento acadêmico desta autora, contribuindo para melhores resultados na vida profissional.

O curso de Administração da FANESE é uma porta de acesso ao crescimento pessoal e profissional, além de contar com o corpo docente de qualidade, uma biblioteca com grande leque de livros para o auxílio do estudo, a disciplina de TCC é a conclusão da formação acadêmica, pois possibilita implantar técnicas aprendidas em sala de aula.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Verônica de Carvalho. Portal Jovem Administrador. **A teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg**. Disponível em: <<http://jovemadministrador.com.br/a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em: 21/04/17, 15:25:00.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. CAPES 2010. Disponível em: <<file:///C:/Users/Pessoal/Downloads/fasciculo-e02.pdf>>. Acesso em: 15/04/17, 21:15:00.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ELAINA, Jeniffer. Portal Gestão. **Frederick Herzberg e a Teoria dos dois Factores**. Disponível em: <<https://www.portal-gestao.com/artigos/6667-frederick-herzberg-e-a-teoria-dos-dois-fatores.html>>. Acesso em: 29/04/17, 22:00:00.

FERREIRA, André; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. **A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho**. XII SEMEAD. 2010. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>>. Acesso em: 16/04/17, 21:10:00.

LIMA de Mauro. Portal da Educação. **Teoria dos dois fatores de Herzberg**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg/35555>>. Acesso em: 29/04/17, 21:30:00.

MAXIMINIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MACHADO, Maria Clara, **Analfabetismo de jovens e adultos**. MEC, portal. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/32962>>. Acesso em: 21/03/17, 19:30:00.

NOBREGA, Hamilton Feliz. **A Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow e o processo de ensino-aprendizado**, 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades-de-maslow-e-o-processo-de-ensino-aprendizagem/76869/>>. Acesso em: 15/04/2017, 20:30:00.

OLIVIRA, Tales Castro. SEGET. Artigos. **A importância d aplicação das teorias das de motivação nos recursos humanos**. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/431_Artigo_Motivacao_10.pdf>. Acesso em 21/04/17, 17:00:00.

RAIANE, Chagas. **Motivação e Qualidade de Vida nas Organizações**. Disponível em: <<http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf>>. Acesso em: 01/05/17, 19:25:00.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: Guia para eficiência nos estudos** 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.

SOBRAL, Felipe; ROBBINS P. Stephen; Judge A. Timothy. **Comportamento Organizacional> teoria e prática no contexto brasileiro**. 14^o ed. São Paulo-SP: Pearson, 2011.

UBIRAJARA, Eduardo. **Guia de orientação para trabalhos de conclusão de curso: relatórios, artigos e monografias**. Aracaju-Se, 2014. (Caderno).

WALGER, Carolina; Viapaiana Larissa. **Motivação e Satisfação no trabalho**. 1^a ed. São Paulo – sp, editora intersaberes, 2014.

Apêndice



Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe
Associação de Ensino e Pesquisa “Graccho Cardoso”

Aluna: Katiane Xavier Gonzaga

Curso: Administração

Entrevista para relatório de Estágio Supervisionado

<p>1 - Qual o setor que você trabalha?</p> <p>() Administrativo</p> <p>() Corpo docente</p>	<p>7 - Diante dos fatores citados, na sua percepção, qual deles você considera o mais importante para que você se sinta <u>motivado para trabalhar</u>:</p> <p>() Comprometimento da equipe</p> <p>() Reconhecimento</p> <p>() Remuneração</p> <p>() Estabilidade</p> <p>() Clima de trabalho</p> <p>() Outros. Quais? _____</p>
<p>2 - Qual a sua idade?</p> <p>() 18 a 30 anos</p> <p>() 31 a 40 anos</p> <p>() 41 a 50 anos</p> <p>() 51 a 60 anos</p> <p>() Acima de 60 anos</p>	<p>8 - Diante dos fatores citados, na sua percepção, qual deles você considera o mais importante para que você se sinta <u>desmotivado para trabalhar</u>:</p> <p>() Falta de infraestrutura para trabalhar</p> <p>() Excesso de trabalho</p> <p>() Remuneração</p> <p>() Clima de trabalho</p> <p>() Outros fatores.</p> <p>Quais? _____</p>
<p>3 - Quanto tempo você trabalha nesta escola?</p> <p>() Menos de 1 ano</p> <p>() De 1 a 5 anos</p> <p>() De 6 a 10 anos</p> <p>() De 11 a 15 anos</p> <p>() Acima de 16 anos</p>	<p>9 - Como você classifica o clima da equipe no seu ambiente de trabalho?</p> <p>() Ruim</p> <p>() Bom</p> <p>() Regular</p> <p>() Ótimo</p> <p>Justifique: _____</p>
<p>4 - Qual sua escolaridade?</p> <p>() Ensino fundamental</p> <p>() Ensino Médio</p> <p>() Ensino Superior</p> <p>() Outros. Qual? _____</p>	<p>10 - Como você classifica o seu grau de satisfação com o plano de cargo e a carreira na instituição?</p> <p>() Ruim</p> <p>() Bom</p> <p>() Regular</p> <p>() Ótimo</p> <p>Justifique: _____</p>
<p>5 - Como você classifica a visualização dos resultados do seu trabalho?</p> <p>() Ruim</p> <p>() Regular</p> <p>() Bom</p> <p>() Ótimo</p>	<p>11 - Como você classifica o seu grau de motivação com o cargo que ocupa?</p> <p>() Ruim</p> <p>() Bom</p> <p>() Regular</p> <p>() Ótimo</p>

Justifique: _____	Justifique: _____
6- Como você classifica o reconhecimento do seu trabalho? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____	12 – Como você classifica o relacionamento com a equipe de gestão interna escolar da escola? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____
13 – Como você classifica sua remuneração para o trabalho que você faz? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____	16 – Como você classifica as instalações físicas da escola? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____
14 – Como você classifica sua carga horário de trabalho? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____	17 – Como você classifica os benefícios oferecidos por seu um funcionário do Estado? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____
15 – Como você classifica seu desenvolvimento profissional com relação ao cargo que você ocupa? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____	18 – Como você classifica sua realização o pessoal e seu profissional no trabalho que executa? <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ótimo Justifique: _____