



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

EDIVISSON VIEIRA DOS SANTOS

**Motivação no ambiente de trabalho da Secretaria de Controle Interno da
Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro - SE**

**Aracaju SE
2019**

EDIVISSON VIEIRA DOS SANTOS

Motivação no ambiente de trabalho da Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro - SE

Artigo apresentado à coordenação do curso de Administração da FANESE, como cumprimento da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso. Orientador: Prof. MSc. Patrícia Elaine Santana Mota.

**Aracaju SE
2019**

S237m SANTOS, Edivisson Vieira dos

Motivação no ambiente de trabalho da Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro - SE / Edivisson Vieira dos Santos; Aracaju, 2019. 30p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Administração.

Orientador(a) : Patrícia Elaine Santana Mota.

1. Aperfeiçoamento 2. Gestão de Pessoas 3. Motivação Organizacional 4. Serviço Público.

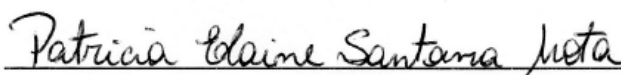
658.3 (813.7)

EDIVISSON VIEIRA DOS SANTOS

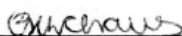
Motivação no ambiente de trabalho da Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro - SE

Artigo apresentado à coordenação do curso de Administração da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

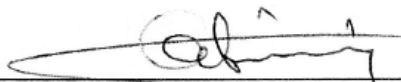
BANCA EXAMINADORA



Orientadora: Profª. MSc. Patrícia Elaine Santana Mota
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE



Avaliadora: Profª. MSc. Carla Milena Lordelo Chaves
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE



Avaliador: Profª. Esp. Eduardo Ubirajara Rodrigues da Silva
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
2.1 Motivação.....	8
2.2 Motivação Organizacional.....	10
2.3 Motivação dos Colaboradores.....	11
2.4 Motivação no Ambiente de Trabalho.....	12
3 METODOLOGIA.....	14
3.1 Unidade, Universo e Amostra da Pesquisa.....	15
3.2 Instrumento da Pesquisa.....	15
3.3 Procedimentos e Análise de Dados.....	15
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	26
APÊNDICE - Questionário para aplicação junto aos colaboradores da Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro – SE.....	29

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo de caso na Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro/SE.*

Edivisson Vieira dos Santos

RESUMO

Este artigo, refere-se a um estudo de caso, de natureza aplicada, realizado na Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro/SE, onde o problema apurado foi a falta de motivação dos colaboradores no órgão citado. Assim, o objetivo geral foi identificar os fatores que colaboram, de forma favorável ou não, para o perfil motivacional dos colaboradores da Secretaria de Controle Interno. Para a obtenção desse objetivo, foram imprescindíveis os objetivos específicos: identificar o método de motivação utilizado ou vigente na Secretaria de Controle Interno; avaliar a adequação da metodologia de motivação utilizada; contribuir com sugestões para a melhoria da gestão da motivação empregada. Para aplicação da pesquisa, decidiu-se caracterizá-la como: descritiva, exploratória, quanto aos objetivos; de campo, quanto ao objeto ou meios; qualitativa e quantitativa, quanto ao tratamento dos dados coletados, abrangendo a totalidade dos indivíduos pertencentes ao objeto da pesquisa, onze colaboradores. Utilizou-se do questionário como instrumento de pesquisa, além da observação direta e participante deste autor. Mediante as observações e os dados apurados dos respondentes, foi confirmada a falta de motivação, exposta como problema, de políticas de gestão e de programas de aperfeiçoamento profissional, além da presença de disparidade na prática salarial. Os indicativos de desmotivação observados provaram a desmotivação no desenvolvimento das rotinas laborais. Perante o cenário observado, foi recomendado à gestão do órgão a implantação de métodos de gestão da motivação, de um plano de cargos e salários, a adoção de práticas de valorização e reconhecimento no ambiente de trabalho e a promoção de cursos de aperfeiçoamento.

Palavras-chave: Aperfeiçoamento. Gestão de Pessoas. Motivação Organizacional. Serviço Público.

ABSTRACT

This article refers to a case study of an applied nature, conducted at the Internal Control Secretariat of the Municipality of Nossa Senhora do Socorro / SE, where the problem was the lack of motivation of employees in the agency mentioned. Thus, the general objective was to identify the factors that contribute, favorably or not, to the motivational profile of the employees of the Secretariat of Internal Control. To achieve this objective, the specific objectives were essential: to identify the method of motivation used or in force at the Secretariat of Internal Control; evaluate the adequacy of the motivation methodology used; contribute with suggestions for the improvement of the motivation management employed. To apply the research, it was decided to characterize it as: descriptive, exploratory, as the objectives; field, as to the object or means; qualitative and quantitative, regarding the treatment of the collected data, covering all the individuals belonging to the research object, eleven collaborators. The questionnaire was used as a research instrument, as well as direct observation and participant of this author. The observations and the data obtained from the respondents confirmed the lack of motivation, exposed as a problem, management policies and professional development programs, as well as the presence of disparities in salary practice. The indications of

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em dezembro de 2019, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas. Orientadora: Prof.^a MSc. *Patrícia Elaine Santana Mota*.

demotivation observed proved demotivation in the development of work routines. Given the scenario observed, it was recommended to the management of the body the implementation of motivation management methods, a position and salary plan, the adoption of valuation and recognition practices in the workplace and the promotion of improvement courses.

Keywords: Improvement. People management. Organizational Motivation. Public service.

1 INTRODUÇÃO

A atual conjuntura global continua vivenciando intensas transformações nos aspectos econômico, político e social. Assim, a falta de motivação no ambiente de trabalho, provocada pelo somatório de políticas causadoras de incertezas e desconfianças, podem produzir grandes dificuldades tanto para os indivíduos como para as organizações. No tocante aos ambientes de trabalho podem ocorrer prejuízos aos seus padrões de produtividade e qualidade. Já com relação aos colaboradores, os efeitos negativos estão associados à integridade física e mental, à improdutividade e ao mau desempenho laboral, incluindo, ainda a falta de comprometimento com a organização, de acordo com Da Costa e Teixeira (2018, p. 2).

Conforme afirma Robbins (2006 apud DA COSTA e TEIXEIRA, 2018, p. 2), motivação é a disposição em desempenhar um nível alto e constante de dedicação em prol dos objetivos organizacionais, perante a condição de que esse empenho tenha capacidade de atender determinada necessidade do colaborador. Cada indivíduo apresenta diferentes necessidades, e ao estar motivado direciona suas ações para o alcance de seus propósitos, diante disto torna-se essencial a análise e compreensão do comportamento motivador do indivíduo no meio organizacional. No serviço público não é diferente, uma vez que servidores motivados desenvolvem suas atividades laborais com mais eficiência, produzindo resultados positivos para si mesmo e para a organização, segundo Pontes e Medeiros (2018, p. 2).

Com o desenvolvimento tecnológico, houve muitas transformações no ambiente organizacional, e essas modificações incidiram no setor público de maneira a exigir um processo de modernização, levando à necessidade de alterações e aperfeiçoamento dos órgãos e servidores para que haja avanço na qualidade do serviço prestado. Desse modo, a eficiência, eficácia e efetividade são imprescindíveis para o bom desempenho das organizações e, portanto, para a continuidade ao longo do tempo, conforme afirma Farias (2015, p. 10).

Uma das principais dificuldades para as organizações atualmente é entender quais aspectos definem o nível motivacional dos colaboradores e como mantê-lo no ambiente de trabalho. Para Bergue (2012, p. 19), a motivação pode ser percebida como a disposição de um

indivíduo para a ação. Para isso, há várias explicações e modos para que o indivíduo se sinta motivado para a vida pessoal e para as rotinas laborais. Perante o apresentado, foi elaborada a seguinte questão problematizadora: **como desenvolver um bom nível motivacional dos colaboradores da Secretaria de Controle Interno do município de Nossa Senhora do Socorro-SE?**

Esta pesquisa apresenta como objetivo geral identificar os fatores que colaboram, de forma favorável ou não, para o perfil motivacional dos colaboradores da Secretaria de Controle Interno do município de Nossa Senhora do Socorro - SE. E tem como objetivos específicos:

- Identificar o método de motivação utilizado ou vigente na Secretária de Controle Interno;
- Avaliar a adequação da metodologia de motivação utilizada;
- Contribuir com sugestões para a melhoria da gestão da motivação empregada.

Para aplicação da pesquisa, decidiu-se caracterizá-la como descritiva, exploratória, qualitativa e quantitativa, abordando a totalidade dos indivíduos pertencentes ao objeto da pesquisa, onze colaboradores, sendo utilizado o questionário como instrumento mais adequado para o quantitativo e peculiaridades dos indivíduos investigados, além da observação direta e participativa deste autor e da realização de estudos bibliográficos em livros e artigos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Motivação

A motivação é definida como o empenho de um indivíduo para a sua atuação, é um esforço progressivo e de intensidade variável direcionando para o alcance de um propósito específico, sendo este decorrente de uma necessidade ou de uma forma de satisfação, afirma Bergue (2012, p. 19). Neste sentido, para que o colaborador possa continuar na direção dos bons resultados, o mesmo necessita sentir-se motivado e comprometido com a organização em que atua, segundo Rodrigues (2018, p. 10).

No serviço público, o nível motivacional dos colaboradores, apesar de sua importância, nem sempre é visto como um aspecto fundamental para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade. Esses colaboradores estão expostos a conjunturas protecionistas, no caso dos que detêm estabilidade no cargo, além disso, também estão sujeitos a não disporem de plano de carreira que estimule o seu desenvolvimento, visto que os cargos do funcionalismo público nem sempre possibilitam ascensão na carreira, de acordo com Rodrigues (2018, p. 10).

Quanto ao histórico da motivação, segundo Reeve (2006 apud MARCELO, 2015, p. 17) a base dos estudos a respeito desse tema, iniciou-se com os gregos Sócrates, Platão e Aristóteles. Suas teorias demonstravam basicamente acerca de uma alma dividida em três níveis que instigavam diversos âmbitos de comportamento. Esses níveis foram apresentados em três grandes teorias sobre motivação, que foram difundidas por toda a história na tentativa de compreender esse sentimento: a Vontade (primeira teoria), o Instinto (segunda teoria) e o Impulso (terceira teoria).

Segundo o filósofo francês René Descartes, a Vontade era o fundamental fator motivacional. De acordo com ele, a vontade originava e guiava a ação e definia se e quando agir. A vontade é uma força que a mente tem de atender seus desejos carnis e paixões.

Posteriormente, por meio dos estudos de Charles Darwin relacionados à evolução, propõe-se uma nova teoria: o Instinto. De acordo com Darwin, os animais possuíam comportamentos automatizados, um comportamento adaptado de forma predeterminada. O pensamento de Darwin demonstrou o que a teoria antecessora não foi capaz de explicar: a origem da motivação. Segundo ele, o instinto era alguma coisa física, concreto e existente nos genes.

A terceira e última teoria, chamada de teoria do Impulso afirmava que a motivação foi originada de um impulso da biologia funcional, onde estava a serviço das necessidades do organismo. Essa teoria foi muito analisada, contudo, com o passar do tempo, percebeu-se que não seria possível estudar a motivação de uma forma ampla, senão de maneira mais específica, dando origem às miniteorias e aos atuais conhecimentos sobre a motivação, conforme Reeve (2006 apud MARCELO, 2015, p. 17)

A motivação foi estudada por diversos autores e várias teorias foram desenvolvidas, cada uma delas fornece ajuda para o entendimento sobre esse tema. É interessante enfatizar que essas diversas teorias não retratam uma verdade absoluta a respeito da motivação, de acordo com Rodrigues (2018, p. 14).

Conforme Bergue (2010a, p. 27), entre as teorias motivacionais mais importantes estão: Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, Teorias dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg. E, segundo Marcelo (2015, p. 22), destaca-se também a teoria das necessidades de McClelland.

Uma das teorias mais reconhecidas sobre o tema motivação é a apresentada por Abraham Maslow, que se baseia na teoria da hierarquia das necessidades. Essas necessidades humanas seriam representadas através de uma pirâmide, onde a base é formada pelas necessidades mais baixas e costumeiras (necessidades primárias - fisiológicas e de segurança),

e no topo encontram-se as mais requintadas e intelectivas (necessidades secundárias - sociais, estima e auto realização), afirma Rodrigues (2018, p. 14).

A teoria dos dois fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg, em meados dos anos 50 apresentou elementos essenciais que auxiliam no esclarecimento da satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho. Segundo Bergue (2014a, p. 27), esse conceito demonstrou que a assimilação do comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho está associada aos aspectos relacionados ao cargo e às situações as quais são submetidos. Os dois fatores fundamentais são: fatores intrínsecos (fatores de motivação – associados ao cargo e às tarefas desempenhadas) vivenciados internamente e extrínsecos (fatores de higiene – situados no ambiente em que o indivíduo se encontra, envolvendo as condições onde o trabalho é desenvolvido).

Já McClelland, apud Marcelo (2015, p. 22), reconduziu como base de estudos a respeito do tema motivação a tese das necessidades. McClelland reconheceu três necessidades: poder, afiliação e realização. Ainda segundo Marcelo (2015, p. 23) para McClelland, com vista a se sentir motivado, o indivíduo necessita de poder, isto é, a posição ocupada na organização e a forma como a sociedade o vê. Quanto à afiliação, está relacionada à vida pessoal, no tocante à convivência com os amigos, a família e o sexo oposto. Já a realização apresenta-se como o resultado do poder e da afiliação, pois quando o indivíduo obtém esses itens, em consequência, alcança do mesmo modo a realização.

2.2 Motivação Organizacional

Motivar indivíduos é uma função bastante complicada, pois necessita de organização sistemática de uma diversidade enorme de aspectos. Para isso, é necessário o desenvolvimento de políticas sólidas para a obtenção dos objetivos e que se possa propiciar aos colaboradores o entusiasmo de atuar de forma adequada à organização e ao colaborador, simultaneamente, conforme afirma Avaristo e Souza (2018, p. 14).

Ao falar que motivar indivíduos é uma função bastante complicada, é mencionado em especial o fato de que cada colaborador possui uma vivência única de princípios e experiências que definirão o que para ele é motivador ou não. Assim sendo, é fundamental que o gestor possua empatia para tratar com as diferentes perspectivas da rotina de trabalho, de acordo com Avaristo e Souza (2018, p. 14).

O setor público de trabalho em alguns lugares é visto pelo cidadão como de má qualidade, devido à desmotivação dos funcionários, a pessoas que trabalham sem obrigação, ou

seja, completamente desmotivadas. A importância da motivação no setor de trabalho é, entre outras, fazer com que não haja no órgão público dificuldade alguma de relacionamento com seus funcionários. Para que isso seja possível, é essencial gerar eficiência no trabalho do órgão público, resultando no sucesso das atividades pessoais e organizacionais, segundo Carvalho (2015, p. 11).

Conforme afirma Zonatto (2018, p. 186), se a gestão superior, em seu nível tático e estratégico, não apresentar a motivação necessária, os colaboradores dos níveis inferiores também apresentarão uma motivação insatisfatória. Dessa forma, é possível afirmar que a motivação dos colaboradores dos níveis operacionais é proporcional a dos níveis tático e estratégico.

Ainda de acordo com Zonatto (2018, p. 187), os gestores de recursos humanos precisam apresentar ferramentas que favoreçam o desenvolvimento da motivação dos colaboradores, visto que empregados motivados apresentam maior nível de engajamento com a organização. Deste modo, a relação entre rotinas de gestão e as organizações podem oferecer indicativos que favoreçam o desenvolvimento do estudo sobre o tema, possibilitando a identificação de situações que favorecem os resultados do colaborador no ambiente de trabalho.

2.3 Motivação dos Colaboradores

Manter funcionários motivados torna-se um grande desafio. Assim, torna-se imprescindível estabelecer um modelo de gestão que garanta o crescimento dos colaboradores, mostrando aspectos positivos na gestão, com reconhecimento individual, rigor no modelo de avaliação, progresso na profissão em função do mérito, aperfeiçoamento profissional, avaliação de desempenho e uma política de remuneração baseada em meritocracia, conforme afirma Andrade (2013, p. 11).

Independente do setor, público ou privado, é inegável a relevância de motivar os colaboradores. Os resultados da organização baseiam-se na performance de seus colaboradores, que, por sua vez, oscilam conforme o seu nível motivacional. Neste âmbito, é mais habitual se perceber esforços em motivar colaboradores no setor privado, visto que neste, o rendimento é fator de extrema relevância na rotina organizacional. De outro modo, a maioria das instituições públicas não possuem indicadores de resultados, desta forma a atividade de “motivar para produzir” não é difundida como nas empresas privadas, segundo declara Avaristo e Souza (2018, p. 14).

Almeida (2014, p. 9) diz que a motivação das pessoas faz com que elas ajam de forma determinada em diferentes circunstâncias, o que estabelece uma importante área de composição para o entendimento da atuação do indivíduo. As constantes mudanças nos órgãos públicos favorecem a valorização dos colaboradores, fator fundamental para o desenvolvimento dessas organizações. Desse modo, o fator motivacional torna-se essencial na obtenção dos resultados das organizações.

O fator motivacional no ambiente de trabalho, por muitas vezes é percebido de forma muito natural. Um pequeno número de organizações demonstra estar alerta no quesito motivação de seus colaboradores, ao passo que buscam manter um equilíbrio entre a concessão de benefícios e o que esse mecanismo pode lhes proporcionar em contra partida. Contudo, o resultado da falta desses tipos de ações é a desmotivação dos colaboradores, que dessa forma, não apresentam qualquer dedicação na execução de suas rotinas laborais, conforme afirma Romio (2014, p. 13). Sendo assim, o desenvolvimento das atividades não promove os resultados necessários para a obtenção dos propósitos da organização.

Deve ser considerado que a motivação é de grande necessidade para o aumento do desempenho nas atividades e funções desenvolvidas em seus diversos cargos da carreira pública, como também em suas particularidades. Apesar de se mostrar cada vez mais desafiador para o gestor público, não deve servir como razão para desleixo, como ressalta Bergue (2014b, p. 111).

Já Voigtlaender; Beiler; Walkowski (2018, p. 11) enfatizam que

A motivação se torna consequência dentro de uma equipe quando o líder por meio das suas características executa seu papel de forma eficiente, fazendo com que todos ao seu redor, devido à convivência, comecem a adotar a postura similar podendo vir a se tornarem líderes desenvolvendo as habilidades que lhe são atribuídas.

Por isso, uma das metodologias mais disseminadas nas organizações, quando se trata de liderança, é a premissa de liderar pelo exemplo, prática que visa influenciar positivamente a conduta dos colaboradores através da postura do próprio líder, conforme Cunha (2017, p. 14).

2.4 Motivação no Ambiente de Trabalho

Conforme afirma Costa (2015, p. 12) a manutenção da motivação dos colaboradores é um grande desafio nas organizações, visto que mexe de modo direto no entusiasmo e na dedicação no ambiente de trabalho, portanto, a motivação dos associados alimenta diretamente

seu engajamento e comprometimento, fatores esses primordiais para a conquista dos objetivos organizacionais.

De acordo com Andrade (2013, p. 21), o ser humano procura trabalhar em função das metas estabelecidas desde que seus esforços gerem um retorno admissível. A busca incessante pelo encalce de objetivos também é tema importantíssimo das empresas que possuem propósitos a serem atingidos. Sendo fomentada na remuneração dos colaboradores desde que os mesmos colaborem com crescimento e desenvolvimento da organização. Desta forma, gera-se motivação no ambiente de trabalho diante dos colaboradores e a organização, proporcionando e potencializando os resultados organizacionais.

Perante um cenário mundial com mercados vivenciando cada vez mais acirrada concorrência, Romio (2014, p. 16) declara que os colaboradores têm vivenciado um ambiente de maiores cobranças quanto a apresentar melhores resultados na execução de suas rotinas laborais, portanto, a motivação torna-se cada vez mais primordial para a produtividade e a efetividade dos resultados nas organizações. A contribuição dos colaboradores apresenta-se de forma diretamente relacionada à motivação no ambiente de trabalho, desse modo, as organizações necessitam atentar-se a condições que favoreçam o estímulo da motivação e do comprometimento nesses ambientes.

Além do que, conforme Copetti (2018, p. 6), a ação motora de colaboradores em diversas organizações, públicas e privadas, é claramente distinta em seus aspectos de propósitos, cultura organizacional e processos regulatórios, uma vez que, na conjuntura do serviço público comumente encontram-se servidores dispostos a atender ao público, entendendo esse ofício como uma atividade nobre e como forma de retribuição à sociedade. No caso das empresas privadas, a busca incessante pelo lucro e a produção em massa são os principais objetivos.

Sendo assim, é de suma importância que esse grande potencial seja notado e usufruído pelos gestores, refletindo na qualidade do serviço ofertado por esses servidores, como também na disseminação da motivação no ambiente de trabalho.

O fator da remuneração não é a única forma de incentivo para promoção da satisfação dos colaboradores, visto que o mesmo necessita receber estímulos através de incentivos psicológicos e sociais. Tomando como exemplo, o colaborador precisa ser estimulado através do reconhecimento e de elogios, de preferência de forma pública, sendo capaz de torná-los mais motivados, podendo até, na maior parte das ocasiões, ser sinônimo de melhoria da eficiência do rendimento profissional, segundo afirma Tacconi e Almeida (2015, p. 2).

Sendo assim, é possível dizer que incide sobre os gestores que ocupam posição de liderança na administração pública o dever de manterem colaboradores motivados, com desempenho eficiente e, portanto, prestando serviços de qualidade aos usuários externos, já que lhes cabe oferecer os incentivos necessários ao colaborador, de acordo com Copetti (2018, p. 8).

O ideal seria que cada colaborador desenvolvesse consigo mesmo sua automotivação, porém, o papel do líder torna-se essencial neste aspecto, tendo em vista que desde o momento que o líder conhece sua equipe, o mesmo tem a possibilidade de exercitar mais facilmente sua função de motivador, provocando uma melhora do ânimo, conquistando a confiança de sua equipe, impulsionando-os a realizar o que se achavam incapazes de fazer, tornando-se uma referência a ser seguida, e dessa forma objetivando o alcance dos resultados, conforme Voigtlaender; Beiler; Walkowski (2018, p. 11).

Diversas competências devem ser desenvolvidas por um líder para o alcance do êxito e engajamento de seus colaboradores. O desenvolvimento ocorre cotidianamente quando se procura e investe na evolução e observam-se as mudanças que acontecem. As competências necessárias para o desenvolvimento de um ambiente de motivação propõem uma caminhada conjunta com os colaboradores para poder melhor compreendê-los e proporcionar um ambiente mais favorável à motivação. Outros fatores estão voltados especialmente à figura do líder, demonstrando autoridade e firmeza, porém de forma moderada e segura, segundo declara Voigtlaender; Beiler; Walkowski (2018, p. 11).

Ribeiro e Oliveira (2016, p. 15) diz que, a motivação é um estudo muito amplo, um dos mais debatidos na esfera administrativa, contudo sua aplicação é de essencial valor, visto que produz evoluções organizacionais nos sistemas internos e no envolvimento dos servidores. O gestor público deve estar alerta à relevância deste aspecto, para atingir um atendimento e o fornecimento de serviços de qualidade que incentivem a gestão pública à eficiência.

3 METODOLOGIA

Refere-se a uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa, tipificada como exploratória e descritiva. Quantitativa por oferecer resultados que podem ser quantificados de forma estatística e que permite maior objetividade nas respostas, e qualitativa por abordar também aspectos subjetivos passíveis de múltiplas interpretações. Descritiva por identificar, analisar e avaliar os aspectos organizacionais que afetam o nível de motivação dos servidores públicos da Secretaria de Controle Interno do Município de Nossa Senhora do Socorro – SE. E

exploratória por procurar uma maior interação do estudo inicial para identificação do problema encontrado.

Conforme Prodanov e Freitas (2013, p. 14), a metodologia consiste em entender e mensurar os vários métodos existentes para a execução de uma pesquisa. A metodologia refere-se a uma prática que examina, relata e qualifica métodos objetivando o andamento e a solução de problemas ou questões de apuração.

3.1 Unidade, Universo e Amostra da Pesquisa

De acordo com Gil (2010), a amostragem caracteriza-se como subconjunto do universo ou da população, mediante o estabelecimento ou o estímulo das características deste universo ou população. Neste estudo, a amostra foi composta por 11 (onze) colaboradores, correspondente a todo o universo da pesquisa, abordados através da aplicação de questionário presencial e individual, de forma a corresponder aos objetivos da pesquisa de caráter descritiva e exploratória.

3.2 Instrumento da Pesquisa

Segundo Lakatos e Marconi (2009), os instrumentos são ferramentas que equivalem à parte de aplicação para coleta de dados, e são segmentados através de métodos como: observação pessoal direta; formulário; questionário e entrevista.

O instrumento de pesquisa utilizado deu-se mediante um questionário, adaptado de Soares (2015), com 01 (uma) pergunta aberta e 15 (quinze) perguntas fechadas, aplicado aos sujeitos da amostra da pesquisa, o qual consta no apêndice. Esse instrumento foi escolhido por fornecer respostas mais rápidas e precisas, bem como propiciar maior liberdade e mais segurança nas respostas em função de seu anonimato, como também permitir mais uniformidade na avaliação em virtude da natureza do instrumento, segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 70).

3.3 Procedimentos e Análise de Dados

Para o desenvolvimento desse estudo foi empregado o uso de pesquisa bibliográfica, com fundamentação em fontes já desenvolvidas como livros e o Google Acadêmico, por exemplo, posteriormente foi realizada uma pesquisa de campo por meio do levantamento de

dados na organização objeto deste estudo. Foi também preparado um questionário composto por questões abertas e fechadas, o qual foi aplicado de forma individual e ofertado prazo de cinco dias para resolução pelos colaboradores da Secretaria de Controle Interno.

Aplicado o questionário, os dados coletados foram transcritos para o programa Microsoft Excel, tabulados e analisados de forma quantitativa, qualitativa e descritiva, baseada nas respostas apresentadas, percepções dos colaboradores, suas ideias, nas análises de comprovação e verificação dos dados, além da descrição do perfil dos respondentes, através dos dados sociodemográficos. É relevante ressaltar que houve a permissão para realizar o estudo e foi demonstrado disposição dos servidores em cooperar com a pesquisa, como também, o consentimento da direção administrativa para a aplicação do questionário.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção estão apresentadas as análises dos resultados da pesquisa, obtidos por meio dos dados coletados através da aplicação de questionário. Os dados apurados foram analisados de forma quantitativa mediante tabulação no Microsoft Excel e qualitativa através da observância do conteúdo das respostas, sendo apresentados na forma de representação gráfica a seguir:

Tabela 1 – Resultados Indicadores

RESULTADOS INDICADORES					
SEXO	Masculino (73%)			Feminino (27%)	
FAIXA ETÁRIA	18 a 24 anos (9,1%)	25 a 31 anos (18,2%)	32 a 38 anos (27,3%)	39 a 46 anos (9,1%)	mais de 46 anos (36,4%)
ESTADO CIVIL	Solteiro (45,5%)		Casado (36,36%)	Outros (18,18%)	Viúvo (0%)
ESCOLARIDADE	Ens. Fund. (0%)	Ens. Méd. (18,18%)	Ens. Sup. Incomp. (36,36%)	Ens. Sup. Completo (45,45%)	Pós Grad. (0%)
RENDA MENSAL	Até 01 salário mínimo (18,18%)	Acima de 01 a 02 salários mínimos (27,27%)	Acima de 02 a 03 salários mínimos (18,18%)	Acima de 03 salários mínimos (36,36%)	
TEMPO DE EMPREGO	Menos de 01 ano (36,36%)	01 a 05 anos (45,45%)	06 a 10 anos (9,1%)	Acima de 10 anos (9,1%)	

Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Conforme os questionários respondidos, verifica-se que mediante os resultados alcançados, existe um índice maior de colaboradores do sexo masculino, totalizando 08 pessoas, (73%), sendo que o sexo feminino é ocupado por um total de 03 colaboradoras (27%). No entanto, foi observado que apesar da diferença percentual entre colaboradores homens e mulheres, não há distinção de sexo para contratação na Secretaria de Controle Interno. Em

função de a maioria dos colaboradores serem comissionados, o processo seletivo é realizado pela gestão do órgão através de avaliação de compatibilidade entre as competências técnicas dos candidatos e o requisitado pelo órgão. É fundamental que as organizações empreguem esforços para atração e seleção dos colaboradores mais competentes possíveis, assim, destacando-se em sua área de atuação, de acordo com Antunes (2016, p. 8).

Baseado nos resultados obtidos é possível perceber que a maioria dos colaboradores, ou seja, 04 pessoas (37%) têm acima de 46 anos, em seguida 03 colaboradores (27%) são correspondentes à faixa etária de 32 a 38 anos, 02 colaboradores (18%) contemplam a faixa etária de 25 a 31 anos, 01 colaborador (9%) compõe a faixa etária de 18 a 24 anos e também 01 colaborador (9%) figura na faixa etária de 39 a 46 anos. Importante ressaltar, que a descrição da idade em categorias se deu por iniciativa do autor, pois supôs-se, mediante a vivência do autor no órgão, que os colaboradores prefeririam responder a faixa etária a escrever a idade real e incorrer em identificação, apesar de terem sido informados quanto ao anonimato da pesquisa.

A maioria da população do órgão encontra-se na faixa etária acima dos 46 anos, correspondendo a uma população mais experiente. Assim, permitindo considerar que o quadro de colaboradores sustenta a fundamentação de suas competências em sua larga experiência. Contudo, esse fator pode trazer vícios e dificuldades de adaptação a processos de mudança, aspecto relacionado a uma perspectiva de potenciais perdas decorrentes da introdução de novos métodos, afirma Bergue (2010b, p. 43).

Referente ao estado civil dos colaboradores, 05 são solteiros (46%), 04 são casados (36%), 02 responderam outros (situação conjugal diferente das demais opções) equivalente a 18%, e não há viúvos(as).

Através das respostas obtidas, é possível perceber que na Secretaria de Controle Interno não há colaboradores com pós-graduação, que a maioria dos colaboradores, 05 pessoas (46%) possuem ensino superior completo, sendo que 04 (36%) estão com ensino superior em andamento e 02 (18%) cursaram apenas o ensino médio. Baseado nos resultados obtidos permite-se dizer que a organização em questão contém uma boa proporção de colaboradores com bom nível de escolaridade, o que traz grandes benefícios ao seu desempenho e produtividade, conforme De Negri e Cavalcante (2015, p. 255)

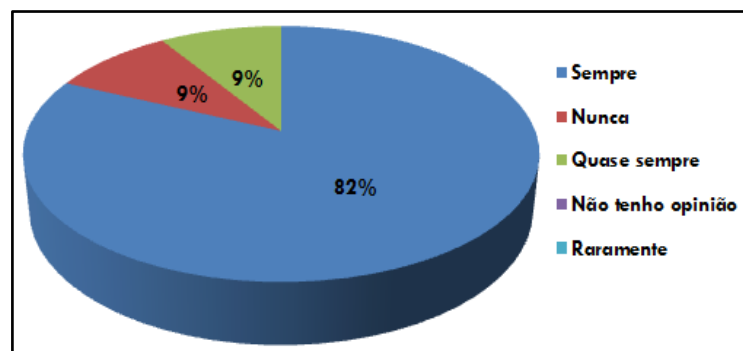
Em relação à renda dos colaboradores, é notado que 04 pessoas (37%) recebem uma remuneração acima de três salários mínimos, 03 pessoas (27%) recebem acima de um a dois salários mínimos, 02 pessoas (18%) recebem acima de dois a três salários mínimos e 02 pessoas (18%) recebem até um salário mínimo. Sendo assim, observa-se que a organização pratica uma remuneração discrepante, o que pode causar desmotivação no ambiente de trabalho, visto que

a renda mensal é fator de influência primordial para o desempenho profissional, conforme explica Bergue (2014a, p. 32).

Conforme os resultados representados no gráfico, observa-se que 05 colaboradores (46%) tem de 1 a 5 anos na organização, seguidos de 04 colaboradores (36%) com menos de 1 ano, 01 colaborador (9%) com 6 a 10 anos e 01 colaborador (9%) com mais de 10 anos na organização. Esses resultados indicam que existe um alto índice de rotatividade no órgão, fenômeno que gera custos à organização relacionados a interrupção de programas e ações e a perda de conhecimento, segundo afirma Bergue (2014b, p. 121). Esses fatores evidenciam a necessidade de criação de políticas de retenção de servidores na organização.

Os dados retratados traduzem o tratamento recebido pelos colaboradores na organização, onde a maioria dos respondentes (82%) declararam que “sempre” são tratados com respeito independente do cargo ocupado, seguido de 9% alegando que “quase sempre” são tratados com respeito. As alternativas “não tenho opinião” e “raramente” não foram citadas, já a opção “nunca” é tratado com respeito teve 9%. Apesar de constituírem uma pequena minoria, os colaboradores que afirmaram que “nunca” ou “quase sempre” são tratados com respeito, representam importante fonte de preocupação para gestão do órgão, visto que podem gerar uma queda significativa na motivação dos colaboradores em função da maneira como se sentem na organização.

Gráfico 1 – Tratamento aos colaboradores

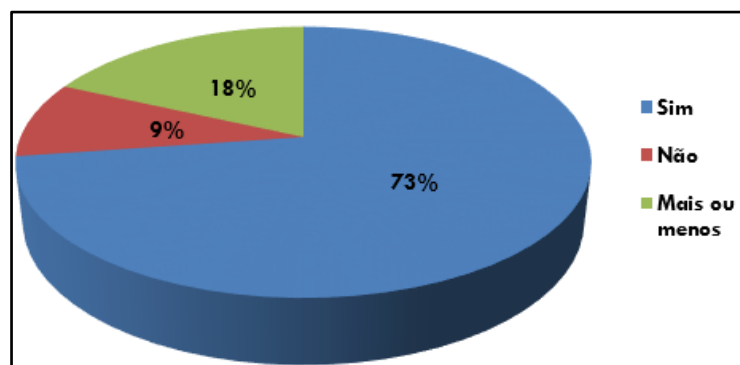


Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Como é possível verificar nos resultados obtidos na pesquisa, 73% dos colaboradores se sentem motivados pelo trabalho que fazem, seguido de 18 % que alegam mais ou menos e 9% que não se sentem motivados. O resultado obtido demonstra que a grande maioria dos colaboradores se sentem motivados pelas atividades que desenvolvem, fator importantíssimo para a obtenção de bons resultados e de um bom ambiente de trabalho no órgão. Porém, apesar de minoria, o quantitativo de colaboradores que alegaram não ou mais ou menos deve ser

considerado com a devida importância, realizando o mapeamento das possíveis causas e aplicando as tratativas necessárias.

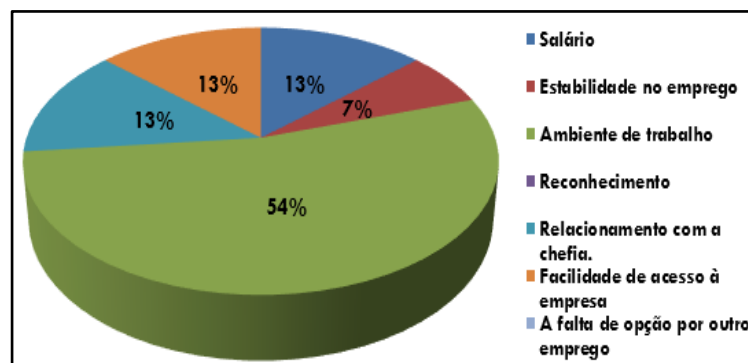
Gráfico 2 – Motivação pelo trabalho que desenvolve



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Com base nos dados colhidos na pesquisa, é possível verificar que entre as alternativas apresentadas em relação às principais razões motivadoras a trabalhar no órgão, o que mais se destacou foi o “ambiente de trabalho” com 54%, seguido de 13% com salário, 13% com relacionamento com a chefia, 13% com facilidade de acesso ao trabalho e 7% com estabilidade no emprego. Esse resultado demonstra que existe um bom ambiente de trabalho, fator de extrema relevância para o estímulo da motivação dos colaboradores, de acordo com Voigtlaender; Beiler; Walkowski (2018, p. 10).

Gráfico 3 – Razões motivadoras a trabalhar no órgão

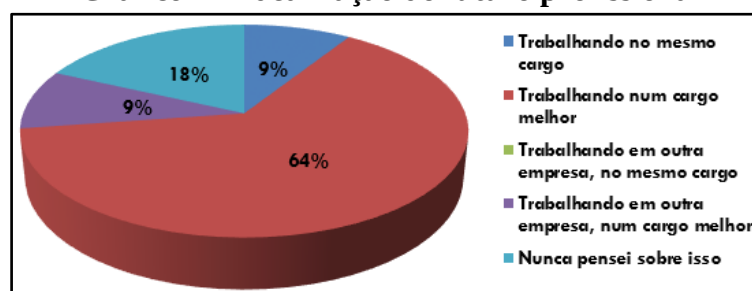


Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Referente ao ambiente de relação interpessoal, 100% dos colaboradores consideram ser bom no órgão, ou seja, a relação entre os colaboradores no meio de trabalho é boa. Desenvolver atividades em locais em que as pessoas buscam tornar a rotina diária mais prazerosa contribui bastante para sua motivação, refletindo diretamente nos resultados finais. Muitas vezes um ambiente de trabalho conturbado desestimula o desenvolvimento dos colaboradores, com isso provocando desmotivação nas pessoas.

Baseado nos dados coletados relacionados à idealização do futuro profissional dos colaboradores, nota-se que 64% almejam estar no órgão em um cargo melhor, enquanto que 18% nunca pensou sobre o assunto e 9% pretendem estar trabalhando no mesmo cargo ou ainda, trabalhando em outra empresa num cargo melhor (9%). Vale ressaltar que a maior parte dos colaboradores idealiza manter-se no órgão num cargo melhor, isso demonstra que a perspectiva do órgão nos próximos dois anos é de ter uma rotatividade baixa, o que indica que os colaboradores mantêm projeções de desenvolvimento profissional na organização.

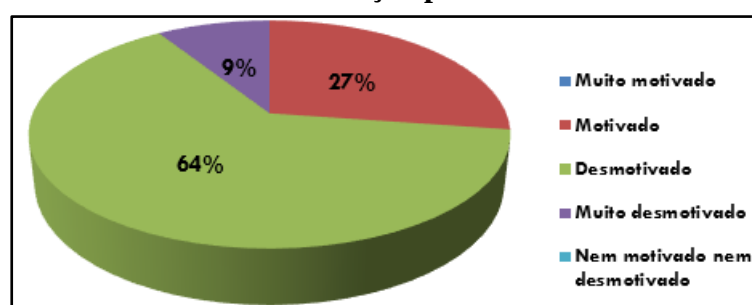
Gráfico 4 – Idealização do futuro profissional



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em jul. 2019

Os dados retratados no gráfico mostram que 27% estão “motivados” com seu salário, já a maioria dos colaboradores (64%) estão “desmotivados”, seguido de 9% que se apresentam “muito desmotivados”, sendo que não houve resposta para as alternativas “muito motivado” e “nem motivado nem desmotivado”. Com base nos resultados obtidos é possível afirmar que, a grande maioria dos colaboradores está desmotivada com seu salário, fator de extrema relevância para gestão da motivação no órgão, haja vista a influência que a remuneração exerce no rendimento e nos resultados dos colaboradores.

Gráfico 5 – Motivação pelo salário



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Tabela 2 – Perfil dos respondentes que apresentaram desmotivação em relação ao salário

DESMOTIVAÇÃO EM RELAÇÃO AO SALÁRIO (73%)					
FAIXA ETÁRIA	18 a 24 anos (25%)	25 a 31 anos (12,5%)	32 a 38 anos (37,5%)	39 a 46 anos (12,5%)	mais de 46 anos (12,5%)
ESCOLARIDADE	Ens. Méd. (12,5%)		Ens. Sup. Incom.(37,5%)	Ens. Sup. Comple. (50%)	

TEMPO DE EMPREGO	Menos de 01 ano (25%)	01 a 05 anos (50%)	06 a 10 anos (12,5%)	Acima de 10 anos (12,5%)
------------------	-----------------------	--------------------	----------------------	--------------------------

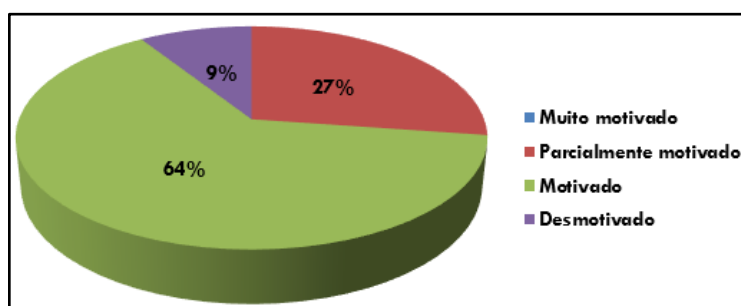
Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Conforme ilustrado na tabela 2, a desmotivação em relação ao salário abrange todas as faixas etárias, níveis de escolaridade e faixas de tempo de emprego, fazendo-se predominante entre a faixa etária de 32 a 38 anos (37,5%), ensino superior completo (50%) e colaboradores com 1 a 5 anos (50%) de emprego. Os dados apresentados demonstram a diversidade e abrangência dos perfis de colaboradores afetados pela desmotivação em relação ao salário, o que confirma a necessidade de melhoria das políticas de remuneração.

Conforme os dados coletados e demonstrados no gráfico, 100% dos colaboradores consideram como satisfatórias as condições físicas do trabalho. Boas condições físicas colaboram diretamente na qualidade de vida nas organizações, fator de grande relevância para evitar a baixa motivação, conforme Chiavenato (2008 apud RIBEIRO e SANTANA, 2015, p. 2). Sendo assim, para obtenção de resultados eficientes e manutenção dos níveis motivacionais, é primordial fornecer boas condições físicas no ambiente de trabalho. Quando se fala do efeito que esses fatores oferecem à rotina dos colaboradores, faz-se referência também aos aspectos de saúde, segurança e ainda da qualidade do convívio interpessoal.

Em relação à motivação pelo reconhecimento e valorização no trabalho, os colaboradores do órgão em sua maioria (64%) afirmam sentir-se motivados pelo reconhecimento e valorização do trabalho que desenvolvem, seguido de 27% que afirmam estar parcialmente motivados e 9%, identificam-se como desmotivados. Apesar de a maioria alegar sentir-se motivada, fator de extrema importância para um ambiente de trabalho produtivo e de colaboração mútua, é de grande relevância considerar como aspecto de risco a porcentagem de colaboradores que alegaram sentir-se “parcialmente motivados” e “desmotivados” pela valorização e reconhecimento em seu trabalho, os quais perfazem mais de 1/3 da amostra (36%), visto que profissionais com essa percepção tendem a deixar de lado o foco em produtividade e no alcance de metas, afetando diretamente os resultados da organização.

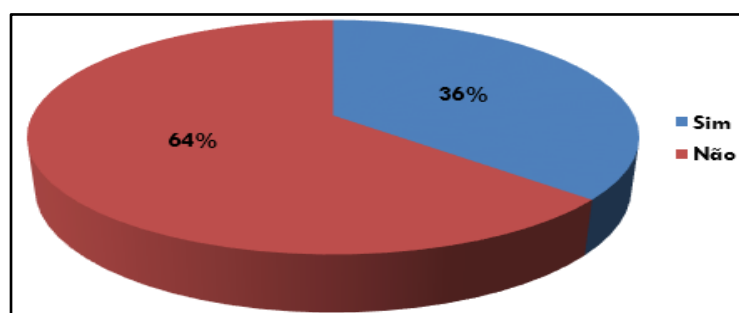
Gráfico 6 – Motivação pelo reconhecimento e valorização no trabalho



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em jul. 2019

Com base nos dados coletados e apresentados no gráfico, é possível constatar que entre os respondentes, 64% alegaram não “sentir-se valorizado e reconhecido pelo seu líder” e 36% apresentam a percepção de que “são valorizados e reconhecidos pelo líder”. Em função da grande maioria dos colaboradores alegar não se sentir valorizada e reconhecida, devem ser adotadas medidas imediatas para solução desse cenário, uma vez que esse aspecto interfere diretamente na motivação dos colaboradores, portanto comprometendo seu desempenho laboral.

Gráfico 7 – Valorização e reconhecimento pelo líder



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em jul. 2019

Tabela 3 – Desmotivação em relação ao reconhecimento e valorização pelo líder

DESMOTIVAÇÃO EM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO PELO LÍDER (64%)				
FAIXA ETÁRIA	18 a 24 anos (28%)	32 a 38 anos (43%)	39 a 46 anos (14%)	mais de 46 anos (14%)
ESCOLARIDADE	Ens. Méd. (28,5%)		Ens. Sup. Incom.(43%)	Ens. Sup. Comple. (28,5%)
TEMPO DE EMPREGO	Menos de 01 ano (28,5%)		01 a 05 anos (58%)	06 a 10 anos (13,5%)

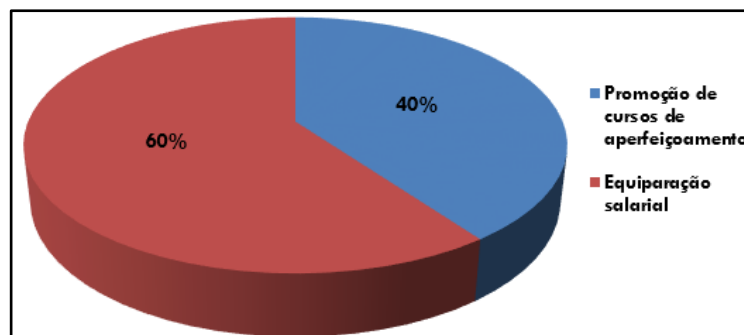
Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Conforme ilustrado na tabela 3, a desmotivação em relação ao reconhecimento e valorização pelo líder compreende quase a totalidade das faixas etárias, de tempo de emprego e todos os níveis de escolaridade, prevalecendo entre a faixa etária de 32 a 38 anos (43%), ensino superior incompleto (43%) e colaboradores com 1 a 5 anos (58%) de emprego. Os dados demonstrados evidenciam a variedade e amplitude de perfis de colaboradores afetados pela desmotivação em relação ao reconhecimento e valorização pelo líder, fator de extrema relevância para a eficiência dos resultados organizacionais.

Quando questionados quanto ao que deveria ser feito pela gestão do órgão para melhoria da motivação, 60% dos colaboradores apresentaram como sugestão a realização de equiparação salarial, 40% pontuou a promoção de cursos de aperfeiçoamento. Através das sugestões obtidas, é notório o anseio por uma melhor prática salarial, como também pela promoção de cursos de

aperfeiçoamento profissional. Deve ser destacado, que na abordagem das questões subjetivas, não haviam opções e que as respostas foram espontâneas por parte dos respondentes.

Gráfico 8 – Sugestão de Melhoria da Motivação



Fonte: Pesquisa realizada por este autor em: jul. 2019

Através das análises realizadas, é possível compreender a percepção dos colaboradores acerca do tema aqui exposto, identificando aspectos tanto favoráveis quanto desfavoráveis à motivação, sendo que, apesar de representar a maior parte, os fatores positivos não compensam os negativos, portanto demandando intervenções estratégicas imediatas para o seu tratamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado nas análises realizadas, foi possível atingir o objetivo dessa pesquisa, identificar os fatores que colaboram, de forma favorável ou não, para o perfil motivacional dos colaboradores da Secretaria de Controle Interno do município de Nossa Senhora do Socorro - SE. O propósito deste estudo foi alcançado por intermédio dos objetivos específicos, identificar o método de motivação utilizado ou vigente na Secretária de Controle Interno, avaliar a adequação da metodologia de motivação utilizada e contribuir com sugestões para a melhoria da gestão da motivação empregada.

Através da pesquisa realizada, foi percebido que a gestão do órgão não desenvolve métodos de motivação com seus colaboradores, acreditando que o pagamento de salário como contrapartida as atividades laborais desenvolvidas já é o suficiente. Sendo assim, essa postura inadequada da gestão do órgão só corrobora com a falta de motivação constatada.

Mediante as vulnerabilidades encontradas, é possível apresentar sugestões de melhoria. Sugere-se à gestão do órgão, a implementação de métodos de gestão da motivação que observem as particularidades de cada colaborador, bem como, identificando e atendendo as suas necessidades. Acerca da motivação em relação ao salário recebido pelos servidores, recomenda-se a adoção de medidas urgentes como a implementação de um plano de cargos e salários,

eliminando as inconsistências e distorções geradoras da disparidade salarial, como também a inserção de incentivos e benefícios que contribuam para a remuneração total, uma vez que esse aspecto é de grande relevância para a motivação no ambiente de trabalho, assim como para a eficiência dos resultados da organização.

A respeito da percepção de se sentir valorizado e reconhecido pelo líder, propõe-se que sejam tomadas providências imediatas para a promoção de práticas de valorização e reconhecimento no ambiente de trabalho, já que essa rotina propicia a integração dos colaboradores com os objetivos organizacionais, com isso melhorando sua motivação e consequentemente favorecendo os resultados operacionais.

Foi verificado como sugestão dos respondentes, no tocante às ações cabíveis da gestão do órgão quanto a melhoria da motivação, a reparação da prática salarial através de sua equiparação, como também a promoção de cursos de aperfeiçoamento. Observados esses fatores, torna-se fundamental o desenvolvimento de ações voltadas para a melhora das práticas de remuneração utilizadas, haja vista a influência desse aspecto para o estímulo da motivação do colaborador. Acerca da promoção de cursos de aperfeiçoamento, essa demanda deve ser vista como uma grande oportunidade de desenvolvimento de novas competências dos colaboradores, uma vez que, simultaneamente atende aos anseios motivacionais como também o de aprimoramento profissional, ambos resultando em grande potencial de desenvolvimento para a organização.

Deve ser ressaltado que, mediante a análise dos dados, também foram observados pontos positivos, como aspectos relacionados principalmente ao relacionamento no ambiente de trabalho, onde 82% dos respondentes alegam serem tratados com respeito independente do cargo ocupado, 73% se sentem motivados pelo trabalho que desenvolvem, 54% referem-se ao ambiente de trabalho como uma das principais razões para trabalhar no órgão, 100% declaram existir no órgão um ambiente de bom relacionamento interpessoal, 64% idealizam seu futuro profissional trabalhando no órgão e em um cargo melhor, 100% consideram como satisfatórias as condições físicas de trabalho no órgão e 64% afirmam se sentir motivados pelo reconhecimento e valorização em seu trabalho. Deve ser ressaltada a importância dos fatores elencados na contribuição para motivação no ambiente de trabalho, porém, insuficientes no sentido de atender às expectativas dos colaboradores.

Através desse estudo, foi possível concluir que a aplicação de políticas de gestão da motivação é imprescindível para os ambientes organizacionais, independente se público ou privado, tanto pelo ganho potencial por meio do aumento da capacidade produtiva dos colaboradores, como pela oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal oferecida

aos indivíduos. Por isso, torna-se cada vez mais essencial os líderes aprimorarem habilidades de gestão motivacional, mediante utilização das competências comportamentais adequadas e amparados pela alta gestão da organização.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sheila Laiana Câmara de. **Análise dos fatores motivacionais dos funcionários da Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça–PB**. 2014. Disponível em: dspace.bc.uepb.edu.br; Acesso em: 3 mar. 2019.
- ANDRADE, Marcio Alexandre. **Motivação dos funcionários públicos da prefeitura de Juranda**. 2013. Disponível em: repositorio.roca.utfpr.edu.br; Acesso em: 3 mar. 2019.
- ANTUNES, Gabriela. **Recrutamento e seleção**. 2016. Disponível em: fasul.edu.br; Acesso em: 15 nov. 2019.
- AVARISTO, J. A.; SOUZA, M. E. **Motivação de pessoas no setor público: uma breve reflexão sobre a literatura**. 2018. Disponível em: brazilianjournals.com; Acesso em: 10 mar. 2019.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas, 2014b.
- _____. **Comportamento organizacional**. 3. Ed. rev. Atual, Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2014a. Disponível em: educapes.capes.gov.br; Acesso em: 4 mar. 2019.
- _____. **Comportamento Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2012. Disponível em: academia.edu; Acesso em: 4 mar. 2019 e 26 set. 2019.
- _____. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010a. Disponível em: [files.escolaaldascopel.webnode](https://files.escolaaldascopel.webnode.com/); Acesso em: 4 mar. 2019.
- _____. **Cultura e mudança organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010b. Disponível em: portal.tce.rs.gov.br; Acesso em: 4 mar. 2019.
- CARVALHO, Judson Bezerra. **Motivação no Setor Público: aplicação da ferramenta Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST) aos técnicos administrativos da Faculdade de Ciências da Saúde Do Trairi–FACISA**, 2015. Disponível em: monografias.ufrn.br; Acesso em: 10 mar. 2019.
- COPETTI, Filipe. **Motivação no Serviço Público Brasileiro**. 2018. Disponível em: riuni.unisul.br; Acesso em: 10 mar. 2019.
- COSTA, Thamires de Azevedo. **Motivação no setor público municipal: com base nos servidores do município de Nova Floresta-Paraíba**. 2015. Disponível em: dspace.bc.uepb.edu.br; Acesso em: 12 mar. 2019.

- CUNHA, Cristine Silva. **Liderança como fator chave de sucesso em um banco público: o caso da Caixa Econômica Federal**. 2017. Disponível em: riuni.unisul.br; Acesso em: 20 nov. 2019.
- DA COSTA, Elvio Carlos; TEIXEIRA, Thiago Luiz. **Motivação no Funcionalismo Público**. Revista Interface Tecnológica, v. 15, n. 2. 2018. Disponível em: revista.fatectq.edu.br; Acesso em: 26 set. 2019.
- DE NEGRI, Fernanda; CAVALCANTE, Luiz Ricardo. **Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes**, volume 2: determinantes. 2015. Disponível em: repositorio.ipea.gov.br; Acesso em: 20 nov. 2019.
- FARIAS, Litieli Tadiello Benidoto. **Fatores motivacionais no serviço público: um estudo de caso em um campus descentralizado de uma universidade pública**. 2015. Disponível em: lume.ufrgs.br; Acesso em: 26 set. 2019.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Editora UFRGS. 2009. Disponível em: books.google.com; Acesso em: 20 abr. 2019.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**: 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARCELO, Bianca Teixeira. **Estudo dos fatores que determinam a motivação dos colaboradores de uma empresa de comunicação visual, localizada no município de Içara-SC**. 2015. Disponível em: repositorio.unesc; Acesso em: 21 abr. 2019.
- PONTES, Maria Rizoneide Araújo; MEDEIROS, Luciano de Santana. **Motivação no setor público: uma investigação na secretaria municipal de assistência social de Araruna-PB**. 2018. Disponível em: repositorio.ifpb.edu.br; Acesso em 26 set. 2019.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Editora Feevale, 2013.
- REEVE, Johnmarshall. **Motivação e Emoção**. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- RIBEIRO, Myla Crysthe Carvalho; OLIVEIRA, Erik Silva. **Motivação no Setor Público: Elemento fundamental para a qualidade da Administração Pública da Secretaria Municipal de Saúde de Itaperuna/RJ**. Revista Transformar, v. 8, n. 8. 2016. Disponível em: fsj.edu.br; Acesso em: 22 abr. 2019.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu, v. 2, n. 02. 2015. Disponível em: cairu.br; Acesso em: 18 set. 2019.

- ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. 11^a. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2006.
- RODRIGUES, Jair Câmara. **Motivação no setor público**: estudo de caso no Juizado Especial do Fórum Magalhães Pinto. 2018. Disponível em: repositorioinstitucional.uniformg.edu; Acesso em: 22 abr. 2019.
- ROMIO, Franciela Cristina. **Motivação no serviço público**: um estudo na Secretaria Municipal da Administração da Prefeitura de Sarandi-RS. 2014. Disponível em: repositorio.upf.br; Acesso em: 17 abr. 2019.
- SOARES, Ayline Arienne dos Santos. **Motivação e Satisfação dos Colaboradores - Estudo de Caso**: Sociedade Caboverdeana de Tabacos, AS. 2015. Disponível em: recil.grupolusofona.pt; Acesso em: 5 maio 2019.
- TACCONI, Marli de Fátima Ferraz da Silva; ALMEIDA, Izabel Cristina Silva de. **Satisfação e motivação dos funcionários no IFRN – Campus Natal Central**. Holos. 2015. Disponível em: ifrn.edu.br; Acesso em: 9 abr. 2019.
- VOIGTLAENDER, Karin; BEILER, Graziele; WALKOWSKI, Marcelo. **Liderança e Motivação Nas Organizações**. 2018. Disponível em: academia.edu; Acesso em: 17 abr. 2019.
- ZONATTO, Vinícius Costa da Silva; SILVA, Alini da; GONÇALVES, Michele. **Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional**. Revista de Administração IMED, v. 8, n. 1. 2018. Disponível em: dialnet.unirioja.es; Acesso em: 19 mar. 2019.

APÊNDICE

Questionário para aplicação junto aos colaboradores da Secretaria De Controle Interno

Da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro – SE.

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGOCIOS DE SERGIPE - FANESE

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Este questionário é aplicado pelo estudante Edivisson Vieira dos Santos, conculinte do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas pela Faculdade de Negócios de Sergipe - Fanese, apresentando como propósito o levantamento de informações acerca do Ambiente de Trabalho da Secretaria de Controle Interno da Prefeitura de Nossa Senhora do Socorro - SE. Tais informações são de caráter acadêmico, confidenciais e sem a necessidade de identificação do participante.

QUESTIONÁRIO

1. Sexo

☐ Feminino ☐ Masculino

2. Faixa etária

☐ 18 a 24 anos ☐ 25 a 31 anos ☐ 32 a 38 anos ☐ 39 a 46 anos ☐ mais de 46 anos

3. Estado civil

☐ solteiro ☐ casado ☐ viúvo ☐ outros

4. Escolaridade:

☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Superior Incompleto

☐ Ensino Superior Completo ☐ Pós graduação

5. Renda Mensal

☐ Até um salário mínimo (De R\$ 0,01 a R\$ 998,00)

☐ Acima de um a dois salários mínimos (De R\$ 998,01 a R\$ 1.996,00)

☐ Acima de dois a três salários mínimos (De R\$ 1.996,01 a R\$ 2.994,00)

☐ Acima de três salários mínimos (Maior que R\$ 2.994,01)

6. Há quanto tempo é funcionário(a) na Secretaria de Controle Interno?

☐ Menos de 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ 6 a 10 anos ☐ acima de 10 anos

7. Os funcionários são tratados com respeito independentemente dos seus cargos?

☐ Sempre ☐ Nunca ☐ Quase sempre ☐ Não tenho opinião ☐ Raramente

8. Você se sente motivado(a) pelo trabalho que faz?

☐ Sim ☐ Não ☐ Mais ou menos

9. Indique duas principais razões que lhe motivam a trabalhar no órgão.

- () Salário () Relacionamento com a chefia.
() Estabilidade no emprego () Facilidade de acesso à empresa
() Ambiente de trabalho () A falta de opção por outro emprego
() Reconhecimento

10. Considera que existe no órgão um bom ambiente de relação interpessoal para trabalhar?

- () Sim () Não () Mais ou menos

11. Como você idealiza sua vida profissional daqui a dois anos?

- () Trabalhando no mesmo cargo.
() Trabalhando num cargo melhor.
() Trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo.
() Trabalhando em outra empresa, num cargo melhor.
() Nunca pensei sobre isso.

12. Você se sente motivado(a) em relação ao seu salário?

- () Muito motivado () Motivado () Desmotivado () Muito desmotivado () Nem motivado nem desmotivado

13. As condições físicas de trabalho no órgão são satisfatórias (ruído, temperatura, higiene, mobiliário, etc.) ?

- () Muito satisfeito () Satisfeito () Insatisfeito () Muito Insatisfeito () Mais ou menos

14. Você se sente motivado(a) pelo reconhecimento e valorização no seu trabalho?

- () Muito motivado () Motivado () Parcialmente motivado () Desmotivado

15. Você se sente valorizado e reconhecido pelo seu líder?

- () Sim () Não

16. O que a gestão do órgão poderia fazer para melhorar a motivação dos funcionários?
