



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO(UNIVS)
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

EDUARDO FERREIRA DE SOUZA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO EDUCACIONAL: PERCEPÇÃO DE
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM UMA CIDADE
LOCALIZADA NA REGIÃO CENTRO-SUL DO CEARÁ**

ICÓ-CE
2023

EDUARDO FERREIRA DE SOUZA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO EDUCACIONAL: PERCEPÇÃO DE
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM UMA CIDADE
LOCALIZADA NA REGIÃO CENTRO-SUL DO CEARÁ**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração sob a orientação da professora orientadora Me. Maria Waldilene Sousa Cavalcante.

ICÓ-CE
2023

EDUARDO FERREIRA DE SOUZA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO EDUCACIONAL: PERCEPÇÃO DE
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM UMA CIDADE
LOCALIZADA NA REGIÃO CENTRO-SUL DO CEARÁ**

Artigo apresentado à disciplina de TCC II, do curso Bacharelado em Administração, do Centro Universitário Vale do Salgado - UniVs, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Administração, sob a orientação do(a) professor(a) Me. Maria Waldilene Sousa Cavalcante

Data da aprovação: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Me. Maria Waldilene Sousa Cavalcante
Orientadora

Prof. Me. José Evandro da Silva Figuerêdo
Examinador 1

Prof. Me. Marcos Jonaty Rodrigues Belo Landim
Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus por ter me ajudado e dado forças desde o princípio até a conclusão do curso, apesar de todas as dificuldades cheguei onde estou graças a sua permissão e serei eternamente grato.

Agradeço também a minha mãe Josefa Ferreira e ao meu pai Célio Antônio que sempre estiveram presentes me ajudando e apoiando nas minhas decisões, sempre que precisei, eles estavam lá para me ajudar a levantar. Agradeço ao meu irmão Lucas Ferreira que esteve sempre comigo desde que eu era um garoto, e por ter me ajudado quando precisei, sou grato pelo amor da minha família.

Gostaria de agradecer à minha orientadora, Prof. me. Maria Waldilene pelos ensinamentos e por ter me ajudado a conduzir nossa pesquisa, sempre cedendo uma parte de seu tempo para me auxiliar e conduzir este trabalho. Agradeço também à banca examinadora do TCC I, Prof. me. Marcos Jonaty e Prof. Me. Emmanuel Teixeira pelas falas e correções para melhoria deste trabalho, e ao Prof. Me. José Evandro, que participou da banca do TCC II contemplando a finalização do presente trabalho.

Por fim, agradeço a todos os meus professores que tive a honra de aprender durante a minha graduação, que me auxiliaram a ser um profissional baseado em ética, profissionalismo dentre muitos outros valores.

MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO EDUCACIONAL: PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM UMA CIDADE LOCALIZADA NA REGIÃO CENTRO-SUL DO CEARÁ

RESUMO

A motivação vem sendo explorada como forma de alcançar os objetivos gerais de uma organização levando em consideração a satisfação dos colaboradores no trabalho. A motivação no serviço público na área educacional pode ser um meio de melhorar os resultados das organizações de ensino público, tendo em vista a melhoria da educação pública. Diante do exposto, o presente trabalho partiu da seguinte problemática: Quais os fatores que contribuem para a motivação e satisfação no ambiente de trabalho dos servidores públicos da educação atuantes em uma cidade na região centro-sul do Ceará?. O objetivo geral deste estudo buscou analisar a contribuição da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da educação em uma instituição de ensino em uma cidade na região Centro-Sul do Ceará. Como objetivos específicos, a pesquisa buscou analisar a influência da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da área educacional no ambiente organizacional; compreender a importância decorrentes dos fatores motivacionais na atuação do servidor público na área educacional; averiguar o que motiva os servidores públicos da área educacional. O presente trabalho adotou uma metodologia de natureza básica com o método científico dedutivo. A pesquisa tem o objetivo exploratório e referente à abordagem, este trabalho possui o método de pesquisa quantitativo. No tocante ao tipo de pesquisa utilizada, foi com procedimentos por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa de opinião. De modo geral a pesquisa concluiu que a motivação e satisfação possui influência significativa na melhoria do serviço público educacional, além de ter importância significativa para que os servidores públicos se sintam satisfeitos com o trabalho, sendo que para motivar esses servidores é importante ser trabalhado fatores que motivam dentro das organizações para que contribua diretamente na melhoria dos resultados, fazendo com que tenham mais desempenho e satisfação com a profissão.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Servidores públicos. Educação.

MOTIVATION IN PUBLIC EDUCATIONAL SERVICE: PERCEPTION OF PUBLIC SERVANTS AT AN EDUCATIONAL INSTITUTION IN A CITY LOCATED IN THE CENTRAL-SOUTH REGION OF CEARÁ

ABSTRACT

Motivation has been explored as a way to achieve the general objectives of an organization, taking into account employee satisfaction at work. Motivation in public service in the educational area can be a way of improving the results Of the public educational organizations, with a view to improving public education. Based on the above considerations, the present work started from the following problem: What What factors contribute to the motivation and satisfaction in the work environment of public education employees working in a city in the center-south region of Ceará? The general objective of this study sought to analyze the contribution of motivation and job satisfaction of public education employees in an educational institution in a city in the Center-South region of Ceará. With specific objectives, the research Aimed to analyze the influence of motivation and job satisfaction of public servants in the educational area in the organizational environment; understand the importance of motivational factors in the performance of public servants in the educational area; find out what motivates public servants in the educational area. The present work

adopted a methodology of a basic nature with the deductive scientific method. The research has an exploratory objective and regarding the approach, this work uses the quantitative research method. Relating to the type of research used, it was carried out using bibliographical research and opinion research. In general, the research concluded that motivation and satisfaction have a significant influence on improving the public educational service, in addition to having significant importance for public servants to feel satisfied with their work, and to motivate these servants it is important to work on factors that they motivate within organizations to directly contribute to improving results, making them perform better and be more satisfied with their profession.

KEYWORDS: Motivation. Satisfaction. Public servants. Education.

1 INTRODUÇÃO

O serviço público é determinante para o desenvolvimento do país, pois assegura que a população tenha acesso a saúde, saneamento, segurança, educação dentre outros serviços prestados pelos seus servidores. A constituição do Brasil (2016, p.110) garante no artigo 175 que “Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos”. Então cabe ao poder público prestar à sociedade brasileira serviços públicos como a educação, onde está o foco da pesquisa.

A educação é dever do estado e é direito de todos para que se possam qualificar para o trabalho e agregar no seu desenvolvimento intelectual. A educação é tratada como prioridade absoluta ao lado de direitos como alimentação, saúde e a vida (Brasil, 2016). Dito isso, a motivação entra como peça chave para que os servidores públicos consigam prestar à sociedade um trabalho mais qualificado.

A motivação é uma peça chave para alcançar os objetivos gerais de uma organização. Chiavenato (2020, p. 277) define motivação como “O desejo de exercer elevados níveis de energia mental em direção a determinados objetivos, condicionados pela capacidade de satisfazer também as necessidades individuais das pessoas”, onde pode-se destacar que para as organizações direcionarem seus colaboradores para alcançar os objetivos de modo mais eficiente os colaboradores precisam estar satisfeitos com a situação de trabalho para que consigam alcançar melhores resultados.

Assim, pode-se afirmar que é de suma importância que os servidores públicos estejam motivados e satisfeitos com as condições de trabalho para que dessa maneira possam atender as necessidades da sociedade de forma mais qualificada.

Frente ao exposto, o presente trabalho partiu da seguinte problemática: Quais os fatores que contribuem para a motivação e satisfação no ambiente de trabalho dos servidores públicos da educação atuantes em uma cidade na região centro-sul do Ceará?

A presente pesquisa se justifica em compreender o comportamento motivacional dos servidores públicos da educação. Uma vez que a motivação poderá ser um guia de orientação para que os colaboradores das organizações de ensino público, incluindo docentes, parte técnico administrativa e outros colaboradores envolvidos possam alcançar seus objetivos com maior eficiência e de forma mais qualificada e produtiva. A motivação para os servidores públicos é fundamental, pois seus serviços são cruciais para o desenvolvimento do país e da sociedade, já que os mesmos devem atender as necessidades da população.

Ao aprofundarmos nas teorias motivacionais e em sua aplicabilidade, podemos compreender o que motiva os funcionários tanto das organizações públicas e privadas, e como a motivação irá impactar nos seus resultados.

O presente trabalho abordará conceitos, teorias e tipos de motivação, e como a motivação pode impactar diretamente nos servidores públicos da área educacional, com o intuito de identificar melhorias em relação qualidade do trabalho, satisfação e como esses fatores podem contribuir para o desenvolvimento da sociedade enquanto consumidora do serviço público.

Como objetivo geral, o estudo verificou analisar a contribuição da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da educação em uma instituição de ensino em uma cidade na região Centro-Sul do Ceará. Como objetivos específicos, a pesquisa buscou analisar a influência da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da área educacional no ambiente organizacional; Compreender a importância decorrentes dos fatores motivacionais na atuação do servidor público na área educacional; Averiguar o que motiva os servidores públicos da área educacional.

2 DESENVOLVIMENTO

Nos tópicos seguintes, serão abordados estudos de diversos autores que subsidiaram o desenvolvimento da pesquisa sobre a motivação e a motivação no serviço público educacional.

2.1 MOTIVAÇÃO

É fundamental conhecer os fatores motivacionais de uma organização e suas respectivas carências no ambiente organizacional, pois são determinantes para que os colaboradores possam agir ao nível desses fatores, de maneira que os colaboradores obtenham resultados, sendo de grande importância para que eles tenham um maior desempenho, resultando também em sua forma de pensar em relação às metas gerais dos colaboradores, seja no ambiente organizacional ou em suas vidas pessoais (Sousa; Leite; Chagas, 2021).

A motivação divide-se em motivação intrínseca e extrínseca. Os resultados com a satisfação que os colaboradores possuem decorrentes tanto da motivação intrínseca como da extrínseca ocasiona com que o colaborador tenha um comprometimento afetivo onde o mesmo cria um envolvimento emocional entre colaborador e organização, tendo assim satisfação no trabalho (Zonatto; Silva; Gonçalves, 2018).

Quadro 01: Motivação intrínseca e extrínseca

Motivação intrínseca	Motivação extrínseca
É decorrente de fatores que vem do próprio indivíduo, vem da vontade de alcançar os seus objetivos.	É decorrente do meio externo, decorre de fatores como reconhecimento, promoções, agradecimentos dentre outros.

Fonte:Zonatto; Silva; Gonçalves, 2018.

A motivação e suas respectivas linhas teóricas podem ser abordadas em duas perspectivas distintas, sendo elas as teorias de conteúdo e de processo. As teorias de conteúdo referem-se ao que está dentro do indivíduo ou do ambiente onde afeta diretamente seu comportamento, ou seja, está relacionada com as necessidades dos colaboradores e os incentivos que afetam no comportamento. Já a teoria de processos são aquelas que verificam como o comportamento é ativado e como dirigir o comportamento do colaborador. Ou seja, enquanto as teorias de conteúdo são aquelas relacionadas com o que motiva, a teoria dos processos está relacionada com os fatores de como motivar os colaboradores na prática (Chiavenato, 2020).

Quadro 02: Teorias de conteúdos e de processos

Teorias de conteúdos	Teorias de processos
----------------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> -Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow -Teoria dos dois fatores (Herzberg) -Teoria ERC (Alderfer) -Teoria das necessidades aprendidas (McClelland) 	<ul style="list-style-type: none"> -Teoria do estabelecimento de objetivos(Locke) -Teoria do reforço (Skinner) -Teoria de equidade (Adams) -Teoria da expectativa (Vroom)
---	---

Fonte: Chiavenato, 2020.

Dentro das linhas das teorias de conteúdo está a teoria das necessidades de Maslow, no qual se divide-se em 5 necessidades humanas agrupadas em uma pirâmide. Quando cada necessidade é satisfeita mais o funcionário estará motivado para cumprir com seus deveres (Chiavenato, 2020).

Quadro 03: Teoria das necessidades de Maslow

Necessidades de autorrealização	Incluem o crescimento pessoal das pessoas dentro das organizações como conquistas, promoções que são alcançadas com a potencialidade das pessoas.
Necessidades de estima	Como o próprio nome já diz, envolve fatores de estima nas organizações como reconhecimento pelos colegas e pelo chefe, status e até mesmo o auto respeito dentre outros fatores.
Necessidades sociais	Refere-se a uma parte emocional nas organizações como amizade com os colegas, afeição, aceitação e outras características do relacionamento humano.
Necessidades de segurança	São aquelas que estão relacionadas com a segurança e proteção do indivíduo tanto emocional como física.
Necessidades fisiológicas	Incluem a alimentação, descanso, sexo e necessidades biológicas, na qual o ser humano precisa para sua sobrevivência.

Fonte: Chiavenato, 2020.

Por outro lado, Alderfer traz uma teoria renovada com um pensamento muito parecido com o da teoria de Maslow. Alderfer reduziu a teoria de Maslow a teoria ERC trazendo três fatores: Necessidades de existência, relacionamento e crescimento (Ferreira; Boas; Esteves; Fuerth; Silva, 2006).

Quadro 04: Teoria ERC

Necessidades de existência	Voltada ao bem estar físico dos colaboradores, entram fatores como salário, auto estima, ambiente de trabalho dentre outros. Essa teoria inclui as necessidades fisiológicas de segurança da hierarquia das necessidades de Maslow.
Necessidades de relacionamento	Está relacionado com as relações e interações entre pessoas de uma organização. Essa teoria diz respeito ao desejo de ter um relacionamento com as pessoas, ou seja, compartilhamento de afeto e reconhecimento entre elas.
Necessidades de Crescimento	são as necessidades onde as pessoas desejam possuir um crescimento criativo e produtivo de seu potencial sobre o ambiente que está inserido.

Fonte: Ferreira *Et al*, 2006.

A teoria dos dois fatores de Herzberg trata da motivação no ambiente de trabalho. Essa teoria aborda dois fatores: os higiênicos e os motivacionais (Chiavenato, 2020).

Quadro 05: Fatores higiênicos e motivacionais

Fatores higiênicos (insatisfacientes)	Fatores Motivacionais (Satisfacientes)
(Geram Insatisfação/não insatisfação) Contexto do cargo	(Geram Satisfação/não satisfação) Conteúdo do cargo
Os fatores higiênicos estão relacionados ao ambiente de trabalho onde envolve fatores como salário, condições no ambiente organizacional, relações entre colegas, superiores e subordinados, dentre outros.	Estão relacionados ao próprio trabalho envolvendo fatores como crescimento no trabalho, realização pessoal, reconhecimento, dentre outras.
Insatisfacientes: quando os fatores na empresa forem favoráveis provocam não insatisfação nos colaboradores, mas quando quando são ruins e ou precários causam insatisfação.	Satisfacientes:Esses fatores podem gerar satisfação quando as condições forem excelentes aos colaboradores e quando ao contrário e as condições forem ruins provocam não satisfação.

Fonte:Chiavenato, 2020.

Abordando as teorias de processos, a teoria da expectativa de Vroom traz que a motivação vem de três principais componentes: Expectativa, instrumentalidade e valência, a expectativa se refere quando maior for o esforço do colaborador levará ao mesmo a ter um bom desempenho em suas atividades. A instrumentalidade seria uma percepção, em outras palavras a recompensa em si. E por último a valência que traz o valor de determinada recompensa ou resultado para os colaboradores (Bowditch; Buono, 2006).

Quadro 06: Teoria da expectativa de Vroom

Expectativa	Quando maior for o esforço do colaborador levará ao mesmo a ter um bom desempenho em suas atividades.
Instrumentalidade	Uma percepção, em outras palavras a recompensa em si.
Valência	Valor de determinada recompensa ou resultado para os colaboradores.

Fonte: Bowditch; Buono, 2006.

Schermerhorn, Hunt, Osborn (2007, P 90.) Abordando a teoria da equidade de Adams diz que “é baseada na noção de comparação social e é melhor aplicada ao ambiente de trabalho através dos estudos de J. Stacey Adams. Ele afirma que quando as pessoas avaliam o resultado do seu trabalho, qualquer diferença percebida em relação ao dos outros é um estado de consciência motivador. Isso acontece, por exemplo, sempre que uma pessoa acredita que a recompensa obtida pelo seu trabalho é menor do que a de outras pessoas". Diante o exposto, pode-se dizer que a justiça entre o tratamento de forma desigual entre colaboradores que ocupam mesma função ou cargo afetará, pois essa teoria tem a premissa que a falta de justiça em relação entre pessoas de mesma função pode ocasionar com que não haja motivação.

2.2 MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO EDUCACIONAL

A professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 146) define o serviço público como “toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público”. Isto é, o serviço público é por lei atribuído ao estado em entregar de forma a satisfazer a necessidade coletiva da sociedade brasileira, abrangendo a todas as classes sociais oferecendo serviços como segurança, saúde, energia elétrica, tratamento de água e demais serviços públicos, dentre eles a educação.

De acordo com Santin (2019) o direito ao serviço público pode ser considerado direito humano e também um direito fundamental para que as pessoas em meio a sociedade tenham uma melhoria na qualidade de vida, e para que a população tenha um mínimo necessário para o bem estar coletivo. Dito isso, é indispensável à sociedade a ausência do serviço público. Além de ser considerado um direito humano, o serviço no Brasil está regulamentada na nossa constituição (2016), é dever do estado a prestação de forma regular de serviço público, seja de

forma direta ou indireta. O serviço público tem que abranger a todos de forma a atender as necessidades da sociedade e se torna indispensável para o brasileiro o trabalho do servidor público.

Em relação a educação, é um serviço de extrema importância para o desenvolvimento intelectual dos brasileiros e está garantido na constituição brasileira (2016) no Artigo 205, sendo direito de todos os cidadãos a ter uma educação de qualidade para que possam se profissionalizar e se preparar para o exercício de cidadania, e o estado tem o dever de proporcionar a educação, sendo também dever da família. Diante do exposto, a motivação pode ser abordada como forma de melhoria na qualidade e satisfação com o trabalho na área do serviço público educacional.

No Ceará, onde o presente estudo se desenvolve, a Secretaria do Planejamento e Gestão - SEPLAG no período de julho de 2023 consta que o Estado do Ceará possui 154.613 funcionários públicos, dentre os demais órgãos que compõem o montante de funcionários, 48.430 compõem a SEDUC, Secretaria da Educação do Estado do Ceará (Ceará, 2023).

Segundo Wyse (2018), a motivação é de suma importância tanto para as organizações privadas quanto para as públicas, pois quando as pessoas não a conhecem tende a ter mais dificuldades para alcançar a eficiência e eficácia. Portanto, é através da eficiência que as pessoas desempenham suas respectivas atividades em relação à organização em sua parte interna, e a eficácia é o resultado do desenvolvimento dessas atividades em relação ao meio externo das organizações onde impacta diretamente seus consumidores.

Enquanto a importância da motivação no ambiente escolar, muitos aspectos podem levar o profissional da educação a estar ou não satisfeito. Destacar e valorizar ideias e iniciativas que proporcionam bons resultados e causa a melhoria no relacionamento entre profissionais da educação e gestores é de suma importância, dessa forma resultando em colaboradores mais motivados e resultando na melhoria no ambiente de trabalho (Pereira, 2018).

Por outro lado, as relações interpessoais, um clima e uma cultura prazerosa, ambiente de trabalho adequado, práticas políticas para valorizar a remuneração dos servidores públicos fazem com que se consiga atingir a qualidade de vida destes profissionais. Além do mais, é de suma importância o uso de ferramentas para o exercício e o incentivo como minicursos, palestras, apresentação de seminário, ginásticas laborais dentre outras. Dito isso, por meio destas ferramentas é possível evitar a fadiga, seja ela física ou mental, o estresse, e além disso causar uma satisfação com o serviço (Santos, 2020).

O clima organizacional dentro de uma organização prestadora de serviço público é de suma importância. Silva (Et al, 2017) ressalta que o clima organizacional possui um grande relacionamento com os aspectos positivos e negativos no ambiente onde se desenvolve trabalho, impactando na sua qualidade. Vale ressaltar que em uma organização, a satisfação e a harmonia causam que todos ganhem. Compreender as partes fortes e fracas da organização é essencial para o sucesso, e a democracia é um propulsor do sucesso da organização, onde os trabalhadores podem manifestar seus pensamentos.

Por outro lado, o clima organizacional está diretamente ligado à motivação dos funcionários. Quando há alta motivação entre colaboradores envolvidos, o clima motivacional aumenta e transforma-se em relações de satisfação, interesse e entusiasmo, nas organizações. Em contrapartida, quando há uma baixa motivação seja por qual for o motivo, o clima da organização cai, se caracterizando por desinteresse, depressão, insatisfação, dentre outros (Chiavenato, 2021).

É essencial para uma organização que os servidores estejam satisfeitos em todo o contexto de trabalho, pois desta maneira contribuirão com resultados melhores, tendo uma maior eficiência atendendo e servindo cidadãos, em especial em organizações públicas onde prestam assistência e atendem as pessoas com vulnerabilidade social e em situação de carência (Hedler, 2015).

É fundamental que se tenha um investimento na gestão que valorize os colaboradores. A literatura ressalta que é de suma importância que a gestão estratégica e organizacional possa melhorar o desempenho dos colaboradores por meio da implantação do sistema de recompensas gerando assim colaboradores satisfeitos, produtivos e comprometidos com os objetivos da organização (Nascimento *Et al*, 2019). O sistema de recompensas possui grande influência sobre a motivação de forma positiva. Essa ideia decorre do fato de quando uma organização adota uma política de remuneração que envolve aspectos funcionais e variáveis, ou seja, além da organização adotar uma política de remuneração básica, utiliza outras ferramentas que agregam valor à mesma por meio do reconhecimento ao esforço particular do funcionário (Amorim, 2008).

Por outro lado, Davoglio (*Et al*, 2017) ressalta que a profissão docente possui uma influência maior dos fatores motivacionais intrínsecos, sendo aqueles de valor subjetivo e não físico, como por exemplo o prazer por ensinar, relações com os alunos e o ambiente acadêmico dentre outros fatores que estimulam o bem-estar na profissão.

A motivação tem uma grande influência e participação no desenvolvimento do clima organizacional. A forma em que o gestor de uma instituição escolar aborda os colaboradores

da organização ao exercer uma gestão mais democrática, permitindo que as atividades aconteçam de forma integrada entre as pessoas faz com que todos se sintam valorizados, onde refletirá não só na auto estima dos colaboradores mas também refletindo na aprendizagem dos alunos(Olivetti, 2018).

3 METODOLOGIA

O estudo se caracteriza por natureza básica, visto que não se intenciona em utilizar os resultados como mecanismo de intervenção, que vai de ligação direta com o que Gil (2022, p. 41) define como “pesquisas voltadas à aquisição de novos conhecimentos direcionados a amplas áreas com vistas à solução de reconhecidos problemas práticos”. Com relação ao tipo de estudo, a modalidade adotada se enquadrou como exploratória, com base nas afirmações de Gil (2022) onde define como pesquisas exploratórias aquelas onde seu propósito é trazer familiaridade com problema envolvendo a pesquisa, assim esse tipo de objetivo tende a tornar o problema mais explícito ou construir hipóteses sobre ele.

Referente à abordagem, este trabalho possui o método de pesquisa quantitativa. No que concerne a pesquisa quantitativa, são aquelas que se traduzem em números, informações sobre e opiniões que foram classificadas e analisadas, usando assim o uso de estatísticas. (Prodanov; Freitas, 2013).

No que diz respeito ao método científico do trabalho se deu através do dedutivo, definido por Lakatos (2021, p. 120) “parte de teorias e leis para predizer a ocorrência dos fenômenos particulares”. No tocante ao tipo de pesquisa utilizada, se teve como procedimentos por meio de pesquisa bibliográfica que tem o intuito de colocar o pesquisador diretamente em contato com materiais referentes ao tema da pesquisa, e de estudo de campo, onde consiste em ser utilizada com o propósito de obter informações e/ou conhecimento sobre um problema sobre o qual procuramos uma resposta, ou uma hipótese, que queira confirmar, ou ainda conhecer novos fenômenos ou as relações entre eles (Prodanov; Freitas, 2013).

Para a construção deste trabalho foram utilizados livros físicos e virtuais. Também foi utilizado artigos científicos disponíveis em plataformas como scielo e google acadêmico.

A pesquisa trata-se de uma pesquisa de opinião pública que tem como objetivo medir a opinião de um grupo específico sobre um determinado assunto(Dias, 2018).

O estudo foi conduzido na região do vale do salgado no município de Icó, interior do estado do Ceará, no período de Fevereiro a Dezembro de 2023, contemplando a elaboração do projeto de pesquisa, a execução da pesquisa e a apresentação da mesma. De acordo com o

censo do IBGE, Icó possui uma população composta por 62.622 pessoas (IBGE, 2022). Os participantes da pesquisa de opinião foram os servidores públicos da área da educação atuantes em uma instituição de ensino médio do Estado do Ceará composta por uma população de 55 funcionários. A amostra foi dada através do cálculo amostral onde totalizou 49 pessoas, com 5% de erro amostral. Para a pesquisa, foram incluídos todos os servidores públicos da instituição que desempenham suas funções e que estavam dispostos a participar da pesquisa, e foram excluídos aqueles que estavam de férias, folga, licença ou por algum outro motivo não puderam participar.

Como mecanismo de coleta de dados correspondeu a um questionário estruturado, transcorreu-se na ferramenta digital Google Forms, através do link <https://forms.gle/AZxLiSoA6rYiT1sV6>, compartilhado no aplicativo whatsapp com os participantes, com roteiro de 14 perguntas, sendo 4 para requerimento de características socioeconômicas e 10 perguntas que serviu como base desta pesquisa para a obtenção de informações pertinentes aos objetivos específicos.

Para melhor compreensão dos resultados obtidos da pesquisa, se faz o uso de tabela, e gráficos viabilizados através do Google forms, onde através desses resultados se tem uma maior capacidade de fazer uma análise estatística descritiva.

A pesquisa adotou os preceitos com base nas normas éticas estabelecidas na resolução 510/2016 no qual é uma norma emitida pelo Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016) que considera a ética em pesquisa implica no respeito em relação a dignidade do ser humano e a defesa devida aos que participam de pesquisas científicas envolvendo pessoas. Estas normas éticas estabelecem pautas e diretrizes éticas para a elaboração de pesquisas envolvendo pessoas, para garantir que as pesquisas sejam conduzidas de forma ética.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nos tópicos subsequentes, serão discutidos os resultados obtidos da pesquisa realizada com servidores públicos da educação atuantes em uma instituição de ensino da cidade de Icó – CE, demonstrando também o perfil socioeconômico dos 25 participantes. As respostas obtidas com base nos questionamentos serão apresentadas em tabela e gráficos conforme verificadas a seguir.

A presente pesquisa obteve como base uma amostra de 49 pessoas, com muito esforço junto a colaboração dos participantes, os resultados da pesquisa foram derivados das informações coletadas sobre a opinião do público entrevistado, que totalizou 25 pessoas. No

entanto, a amostra não foi alcançada, pois os demais não estavam dispostos a participar, recusaram ou estavam ocupados. Os participantes podem ser descritos a partir da tabela 01 no que concerne a características do público.

Tabela 01: Características socioeconômicas dos participantes

Variável	Quantidade	Porcentagem
Sexo	13	52% Feminino
	12	48% Masculino
Idade	9	36% Entre 35 a 45 anos
	8	32% Entre 25 a 35 anos
	7	28% Acima dos 45 anos
	1	4% Entre 18 a 25 anos
Tempo de serviço	13	52% Entre 1 a 10 anos
	11	44% Entre 10 a 20 anos
	1	4% Acima de 30 anos
Escolaridade	24	96% Possui ensino superior completo
	1	4% Possui o ensino médio completo

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

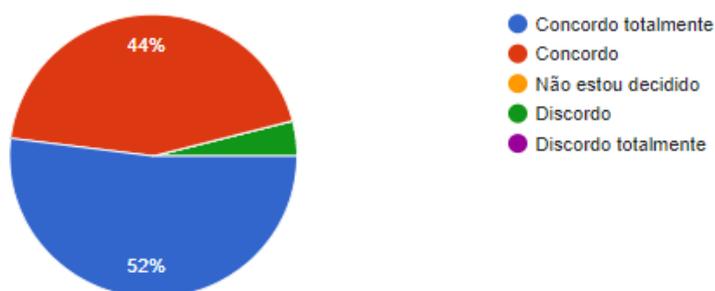
Um dos maiores desafios organizacionais é balancear os níveis de desigualdade de gênero dentro das organizações. As informações da tabela 01 exprimem que 48% dos participantes que responderam à pesquisa são do sexo masculino, já a do sexo feminino representa 52% dos participantes, onde pode-se perceber que há uma população relativamente equilibrada no que concerne a sexo. Já no que se refere a faixa etária dos entrevistados, nota-se uma idade madura, totalizando em uma maioria de 36% da população entre 35 a 45 anos, nota-se também que 4% dos participantes estão entre 18 a 25 anos, sendo a minoria composta de jovens adultos e a maioria composta por pessoas relativamente maduras. No que concerne ao tempo de serviço, apesar de a maioria dos servidores mostrarem ter uma idade madura, nota-se que grande parte possui pouco tempo de serviço, sendo que 52% dos participantes são pessoas que possuem entre 1 a 10 anos de experiência. Pode-se examinar que a maioria dos participantes são pessoas com nível de escolaridade alta, representado por 96% dos participantes com o ensino superior completo, e apenas 4% de representação com o ensino médio completo, sendo uma instituição com pessoas escolarizadas, já que a organização onde atuam presta serviço de educação de nível médio.

4.1 ANALISAR A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA EDUCACIONAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Para conseguir alcançar o objetivo específico 1, foram desenvolvidas 4 perguntas acerca da opinião dos servidores públicos com o intuito de analisar a influência da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da área educacional no ambiente organizacional. Dentre elas, a primeira pergunta concerne à motivação, e sua influência para a organização alcançar a eficiência e a eficácia no trabalho dos servidores, onde será abordada no gráfico 01 a seguir.

Gráfico 01: A motivação e seus reflexos na eficiência e eficácia

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

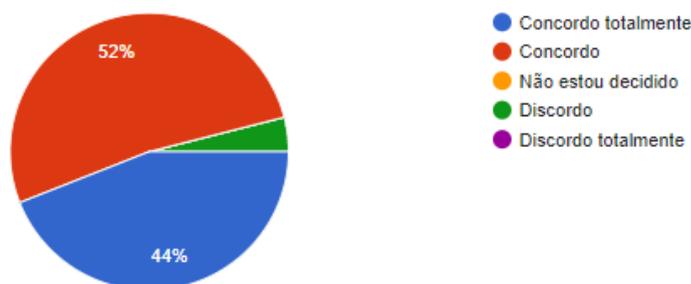
Com a referida análise do gráfico, pode se notar que a maioria dos participantes composta por 52% dos servidores públicos da área educacional concordam totalmente e 44% concordam que para que se alcance a eficiência e a eficácia precisam estar motivados em seu ambiente de trabalho, dito que apenas 4% dos entrevistados discordaram. Entretanto, a eficiência e eficácia são meios para que se tenha uma melhoria da organização tanto em seu ambiente interno como externo.

Os resultados apresentados vão de acordo com Wyse (2018) que ressalta que a motivação é de suma importância para as organizações privadas e públicas, pois quando as pessoas não a conhecem tendem a ter mais dificuldades para alcançar a eficiência e eficácia. Entretanto, é através da eficiência que as pessoas desempenham suas respectivas atividades em relação à organização em sua parte interna, e a eficácia é o resultado do desenvolvimento dessas atividades em relação ao meio externo das organizações onde impacta diretamente seus consumidores.

Os resultados a seguir apresentados no gráfico 02 representam a opinião dos servidores públicos acerca da motivação, e se ela possui influência na produtividade, nos resultados e no desempenho dos colaboradores no seu contexto de trabalho.

Gráfico 02: Motivação como propulsor da produtividade e um maior desempenho no trabalho

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

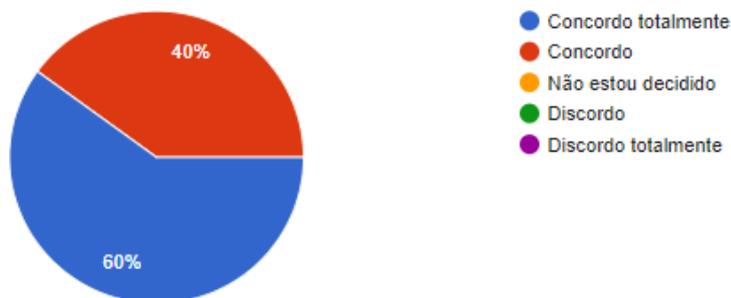
As informações inferidas acima asseveram que 52% dos participantes concordam e 44% concordam totalmente no que tange à motivação como forma de obter melhores resultados e um maior desempenho, sendo que 4% dos entrevistados estão em desacordo. Dito isso, levando em consideração os resultados apresentados pode-se dizer que quando o colaborador está motivado há um maior desempenho, fazendo que assim possa se obter melhores resultados.

Conforme os resultados apresentados, estão de acordo com Sousa (*Et al*, 2021) onde ressalta que é fundamental conhecer os fatores motivacionais de uma organização e suas respectivas carências no ambiente organizacional, pois são determinantes para que os colaboradores possam agir ao nível desses fatores, de maneira que os colaboradores obtenham resultados, sendo de grande importância para que eles tenham um maior desempenho, resultando também em sua forma de pensar em relação às metas gerais dos colaboradores, seja no ambiente organizacional ou em suas vidas pessoais

Outra questão muito importante para que se haja motivação é a satisfação com o trabalho. O gráfico seguinte concerne a democracia e sua influência sobre a satisfação no trabalho dos servidores públicos da educação, onde os servidores podem ter voz para expressar suas opiniões livremente para a melhoria da organização.

Gráfico 03: Gestão democrática e a satisfação no trabalho

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

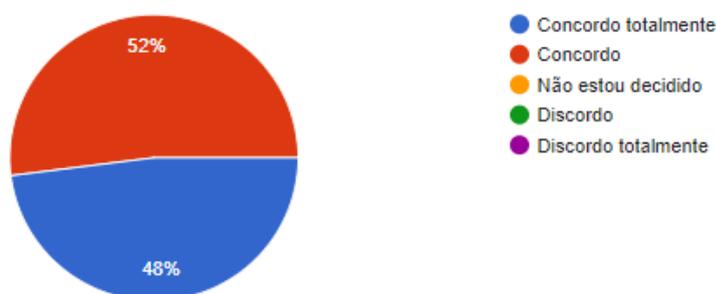
Ao analisarmos o gráfico acima notamos que todos os participantes estão de acordo que a democracia é uma forma de satisfação no trabalho, sendo que 60% dos participantes estão totalmente de acordo, e os outros 40% concordam. Dito isso, os servidores públicos participantes possuem a convicção que uma organização que aborda seus colaboradores com uma gestão mais democrática faz com que as pessoas se sintam satisfeitas e livres para se expressar.

Silva (*Et al*, 2017) assevera a gestão democrática como uma forma de satisfação no trabalho como apresenta os resultados do gráfico 03 acima. Ressalta que em uma organização, a satisfação e a harmonia causam que todos ganhem. Compreender as partes fortes e fracas da organização é essencial para o sucesso, e a democracia é um propulsor do sucesso da organização, onde os trabalhadores podem manifestar seus pensamentos. Ainda seguindo esta linha de raciocínio, Olivetti (2018) afirma que a forma em que o gestor de uma instituição escolar aborda os colaboradores da organização ao exercer uma gestão mais democrática, permitindo que as atividades aconteçam de forma integrada entre as pessoas faz com que todos se sintam valorizados, onde refletirá não só na auto estima dos colaboradores mas também refletindo na aprendizagem dos alunos.

A satisfação é de suma relevância para a empresa, para se comprovar isso, uma questão foi elaborada para analisar a opinião dos servidores públicos acerca da influência da satisfação nas organizações públicas e sua melhoria na eficiência do serviço em relação ao atendimento aos consumidores. Os resultados obtidos através desse questionamento serão representados no gráfico 04 a seguir.

Gráfico 04: Satisfação nas organizações públicas e seus resultados na eficiência do trabalho

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Mediante a observação das resultantes dispostas no gráfico 04 referente a satisfação como influência de melhores resultados para organização, 52% declaram que concordam, e 48% possuem uma total concordância no que se refere a satisfação como propulsor de melhores resultados para a organização e como forma de gerar uma maior eficiência no atendimento ao público, no caso da educação, os alunos.

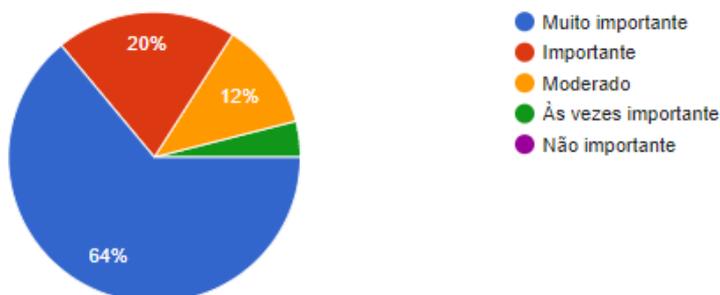
Diante dos dados apresentados, são assegurados por Hedler (2015) que afirma que é essencial para uma organização que os servidores estejam satisfeitos em todo o contexto de trabalho, pois desta maneira contribuirão com resultados melhores, tendo uma maior eficiência atendendo e servindo cidadãos, em especial nas organizações públicas onde prestam assistência e atendem as pessoas com vulnerabilidade social e em situação de carência.

4.2 COMPREENDER A IMPORTÂNCIA DECORRENTES DOS FATORES MOTIVACIONAIS NA ATUAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NA ÁREA EDUCACIONAL

Para conseguir alcançar o objetivo específico 2, foram desenvolvidas 3 perguntas acerca da opinião dos servidores públicos com intuito de compreender a importância decorrentes dos fatores motivacionais na atuação do servidor público na área educacional. Dentre elas, a primeira pergunta concerne à importância da valorização dos colaboradores com um sistema de recompensas para que se gere funcionários mais satisfeitos, mais produtivos e comprometidos.

Gráfico 05: Valorização e compensação dos colaboradores e sua importância na produtividade e comprometimento

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

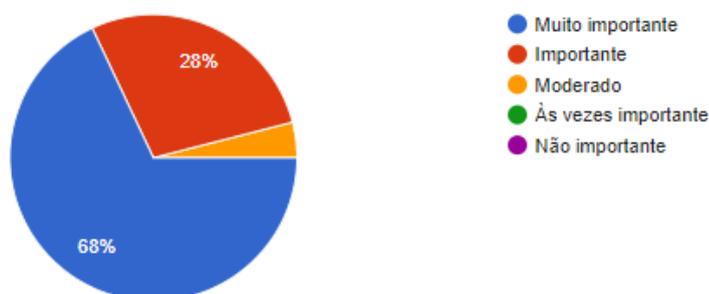
O gráfico 05 dispõe das informações com no que diz respeito da valorização e compensação dos colaboradores e sua importância na produtividade e comprometimento, logo 64% dos participantes consideram muito importante, 20% consideram importante a valorização dos servidores públicos educacionais para que se tenha satisfação no trabalho. Ainda assim, 12% dos entrevistados consideram que a valorização deve haver de maneira moderada, e 4% opinaram que apenas às vezes pode ser importante. No entanto, nota-se que a maioria das pessoas avaliam com muita importância a valorização através de recompensas por seus esforços para que se sintam satisfeitos, mais produtivos e comprometidos.

Indo de ligação com Nascimento (*Et al*, 2019), é fundamental que se tenha um investimento na gestão que valorize os colaboradores. A literatura ressalta que é de suma importância que a gestão estratégica e organizacional possa melhorar o desempenho dos colaboradores por meio da implantação do sistema de recompensas, gerando assim colaboradores satisfeitos, produtivos e comprometidos com os objetivos da organização.

No gráfico seguinte, será abordado resultados coletados sobre a percepção dos servidores públicos da educação sobre a importância acerca da equidade no tratamento e nas recompensas dentro das organizações para que haja motivação e igualdade entre os colaboradores.

Gráfico 06: Importância da equidade nas organizações para a motivação

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

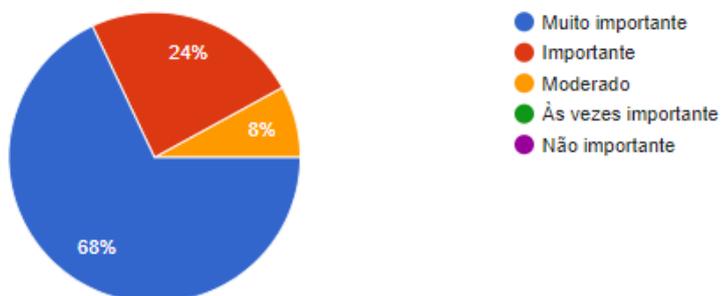
Pode-se observar ao analisar o gráfico 06, que 68% avaliam com muita importância e 28% consideram importante que os servidores públicos da educação possuam igualdade na forma de serem recompensados igualmente entre pessoas de mesmo cargo e funções pelos gestores no meio organizacional, sendo que apenas 4% destes participantes acreditam que é moderadamente importante, levando em consideração que a igualdade nas organizações reflete diretamente na motivação.

Diante os resultados expostos, podem ser confirmados por Schermerhorn, Hunt, Osborn (2007, P. 90) abordando a teoria da equidade de Adams, que diz “é baseada na noção de comparação social e é melhor aplicada ao ambiente de trabalho através dos estudos de J. Stacey Adams, destaca que quando as pessoas avaliam o resultado do seu trabalho, qualquer diferença percebida em relação ao dos outros é um estado de consciência motivador. Isso acontece, por exemplo, sempre que uma pessoa acredita que a recompensa obtida pelo seu trabalho é menor do que a de outras pessoas”. Diante o exposto, pode-se dizer que a justiça entre o tratamento de forma desigual entre colaboradores que ocupam mesma função ou cargo os afetará, pois essa teoria tem a premissa que a falta de justiça em relação entre pessoas de mesma função pode ocasionar com que não haja motivação.

No gráfico subsequente, será apresentado resultados sobre a opinião dos servidores públicos no que concerne a importância do relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho e gestores como propulsor de motivação e satisfação.

Gráfico 07: Importância das relações no serviço público educacional

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Mediante a observação das resultantes dispostas no gráfico 07, os quais expõe no momento em que se avalia os resultados acerca da opinião dos servidores sobre a importância do relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho em geral, nota-se que 68% avaliam com suma importância, e outros 24% como importante para que se tenha motivação no trabalho, sendo que 8% dos entrevistados acham que esses fatores têm uma importância moderada. No entanto, conclui-se que esses fatores refletem no clima organizacional fazendo que se tenha condições melhores e gere motivação.

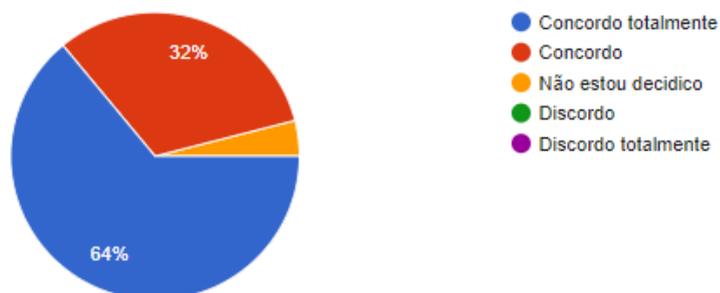
Levando em consideração os resultados, estão de acordo com a perspectiva Pereira (2018), que a importância da motivação no ambiente escolar, muitos aspectos podem levar o profissional da educação a estar ou não satisfeito. Destacar e valorizar ideias e iniciativas que proporcionam bons resultados que causam melhoria no relacionamento entre profissionais da educação e gestores é de suma importância, dessa forma resultando em colaboradores mais motivados e resultando na melhoria no ambiente de trabalho. Reforçando a importância das relações interpessoais, Santos (2020), ressalta que as relações interpessoais juntamente com outros fatores como clima e uma cultura agradável, ambiente de trabalho adequado, práticas políticas para valorizar a remuneração dos servidores públicos fazem com que se consiga atingir a qualidade de vida destes profissionais.

4.3 AVERIGUAR O QUE MOTIVA OS SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA EDUCACIONAL

A seguir os participantes foram indagados referente ao clima organizacional motivacional e sua influência na satisfação, interesse e entusiasmo no trabalho para que haja motivação no trabalho dos servidores públicos da educação.

Gráfico 08: O clima organizacional motivacional como forma de satisfação

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

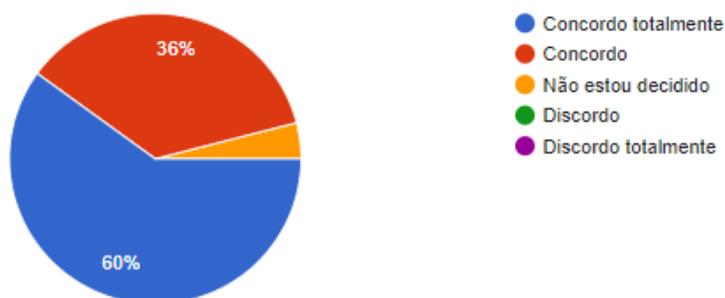
Pode-se observar ao analisar o gráfico 08 que o clima organizacional é necessário para que se tenha motivação no trabalho, sendo que 64% dos participantes concordam totalmente e 32% concordam, e apenas 4% dos participantes não estavam decididos sobre o clima organizacional motivacional como forma de ter uma maior satisfação, interesse e entusiasmo no trabalho. No entanto, a opinião da maioria dos participantes mostra que o clima organizacional é necessário para que se tenha uma maior satisfação, interesse e entusiasmo.

Os resultados obtidos através do questionamento sobre o clima organizacional como causa de motivação estão de acordo com Chiavenato (2021), onde reforça que o clima organizacional está diretamente ligado à motivação dos funcionários. Quando há alta motivação entre colaboradores envolvidos, o clima motivacional aumenta e transforma-se em relações de satisfação, interesse e entusiasmo, nas organizações. Em contrapartida, quando há uma baixa motivação seja por qual for o motivo, o clima da organização cai, se caracterizando por desinteresse, depressão, insatisfação, dentre outros.

Os resultados seguintes partiram do questionamento onde indaga se os fatores motivacionais e os fatores higiênicos desenvolvidos por Herzberg geram motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da educação.

Gráfico 09: Fatores higiênicos e motivacionais

25 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

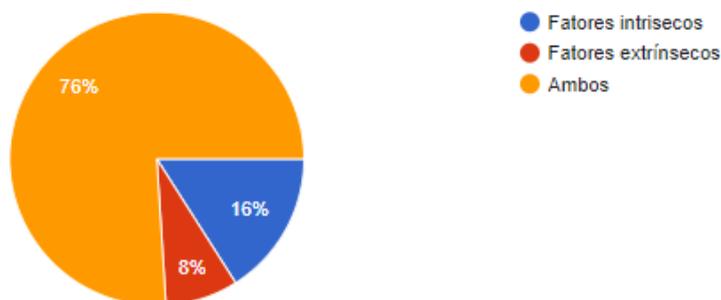
As informações contidas no gráfico 09 validam que os fatores higiênicos e motivacionais se mostram importantes no trabalho, já que 60% dos servidores concordam totalmente e 36% concordam que esses fatores podem proporcionar motivação e satisfação quando qualificados, possuindo apenas 4% de indecisão.

Em conformidade com os resultados apresentados, Chiavenato (2020) reforça a teoria dos dois fatores de Herzberg, que se trata da motivação no ambiente de trabalho. Essa teoria aborda dois fatores: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos são aqueles relacionados ao ambiente de trabalho onde envolve fatores como salário, condições no ambiente organizacional, relações entre colegas, superiores e subordinados, dentre outros. Já os motivacionais estão relacionados ao próprio trabalho envolvendo fatores como crescimento no trabalho, realização pessoal, reconhecimento, dentre outras.

Por último, os resultados a seguir apresentados surgiram da opinião dos servidores sobre a motivação intrínseca ou extrínseca dos servidores públicos participantes, com o objetivo de entender se o que motiva esses profissionais são fatores internos ou externos do ambiente de trabalho.

Gráfico 10: A motivação intrínseca e extrínseca do trabalhador no serviço público educacional

25 respostas

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2023.

Pode-se analisar na leitura do gráfico, referente aos fatores que motivam os servidores públicos da área educacional, percebe-se que 76% dos servidores públicos da instituição de ensino consideram ambos os fatores importantes para a motivação dos servidores no ambiente de trabalho, no entanto, nota-se que na segunda maior parcela de pessoas composta por 16% do total consideram a motivação intrínseca como fonte de motivação para o trabalho, enquanto uma menor parcela composta por 8% são motivados por fatores extrínsecos. Dito isso, para alcançar os objetivos da organização é importante que se esteja motivado pessoalmente e na organização onde atua.

Estes resultados são confirmados por Zonatto (*Et al*, 2018) onde aborda a motivação intrínseca na qual vem da motivação individual decorrente de fatores que vem do próprio indivíduo, vem da vontade de alcançar os seus objetivos, e motivação extrínseca que é resultado do meio externo, e decorre de fatores como reconhecimento, promoções, agradecimentos dentre outros. Os resultados com a satisfação que os colaboradores possuem decorrentes dos fatores tanto da motivação intrínseca como da extrínseca ocasiona com que o colaborador tenha um comprometimento afetivo onde o mesmo cria um envolvimento emocional entre colaborador e organização, tendo assim satisfação no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que o propósito dessa pesquisa foi alcançado, no que tange em conformidade aos resultados em linha direta com os objetivos propostos ao concluir esse estudo. Os resultados obtidos através da pesquisa de opinião e das discussões dos autores citados, apontam que há uma grande influência da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da área educacional no ambiente organizacional, sendo que a motivação e satisfação no serviço público influencia diretamente nos resultados do trabalho de forma eficiente e eficaz, levando em consideração também a satisfação como forma de alcançar melhores resultados.

Por outro lado, ao compreender a importância decorrente dos fatores motivacionais na atuação do servidor público na área educacional, nota-se que é de suma importância para os servidores públicos a forma que são valorizados e recompensados para que sintam-se satisfeitos, além disso a forma que essas pessoas são recompensadas precisa ser equivalente aos demais colaboradores, de forma justa para que se tenha motivação. Visto que, também se torna importante para os servidores o relacionamento entre colegas de trabalho para que se tenha motivação e satisfação.

Ao averiguar na literatura alguns fatores que motivam os servidores públicos da área educacional, constatou-se que muitos fatores podem levar um servidor público da educação a ficar ou não motivado. Para que se tenha motivação se mostra necessário um clima organizacional adequado, fatores higiênicos e motivacionais atingidos e qualificados, e que a motivação seja trabalhada de forma intrínseca e extrínseca, sendo que ambos trabalhados juntos ocasionam em uma relação de afeto entre o colaborador e a organização.

O objetivo do presente trabalho foi alcançado ao analisar a contribuição da motivação e satisfação no trabalho dos servidores públicos da educação em uma instituição de ensino em uma cidade na região Centro-Sul do Ceará onde foi constatado que, a motivação além de ter grande influência nos resultados, e importância para os servidores públicos, levando em consideração também a forma que os servidores são motivados faz com que contribua diretamente na melhoria dos resultados, fazendo com que tenham mais desempenho e satisfação com a profissão.

O presente trabalho possui limitações de tamanho de amostra por ser uma população de difícil acesso, e limitação de tempo, pois a pesquisa poderia ter resultados mais abrangentes. No que refere-se a lacunas, espera-se que sejam realizadas novas pesquisas sobre a motivação no serviço público, em especial o educacional.

Espera-se que a presente pesquisa possa estimular outros autores a servir de base para novos estudos sobre a motivação no serviço público educacional e em outras áreas, já que a motivação se mostra relevante na melhoria do trabalho e na satisfação dos servidores públicos da educação, sendo de suma importância para que se possa alcançar os objetivos da organização.

REFERÊNCIAS

AMORIM, D.V.; FERREIRA, R.S.; ABREU, N.R. **Sistemas de recompensas e suas influências na motivação de servidores públicos**. 2008. disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0,5&q=amorim+2008+sistemas+de+recompensas. Acesso em 30 MAR 2023.

BOWDITCH, J.L.; BUONO, A.F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. E-book. disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf Acesso em: 30 de MAR. 2023

BRASIL. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**, 2016. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581 Acesso em: 23. MAIO. 2023.

CEARÁ. **Informações sobre Servidores Públicos**. 2023. disponível em: https://cearatransparente.ce.gov.br/portal-da-transparencia/servidores?locale=pt-BR&__=__ Acesso em: 08 AGO. 2023.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana**. Barueri: Grupo GEN, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/>. Acesso em: 06 OUT. 2023

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos: Os Novos Horizontes em Administração**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025729/>. Acesso em: 16 MAR. 2023

DAVOGLIO, T.R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B.S. **Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários**. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/vzb6M8PmGWZkK3N9cq8dKbh/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 29 AGO. 2023

DIAS, M. **Pesquisa Quantitativa**, 2018. Disponível em: <https://www.opuspesquisa.com/blog/tecnicas/pesquisa-quantitativa/> Acesso em: 26 SET.2023.

DI PIETRO, M.S.Z. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646784/> . Acesso em: 11 JUN. 2023.

FERREIRA, A.; BOAS, A.A.V.; ESTEVES, R.C.P.M.; FUERTH, L.R.; SILVA, S. **Teorias de motivação**: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. 2006. Disponível em: https://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/114.pdf . Acesso em: 26 ABR. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/> . Acesso em: 11 jun. 2023 Acesso em: 16 MAIO. 2023

HEDLER, D.L.; CASTRO, A.L. **Satisfação do Servidor Público no Trabalho**: um Estudo de Caso nos Centros de Referência de Assistência Social de Paranavaí. 2015. disponível em: <https://revistajuridicas.pgskroton.com.br/article/view/332>. Acesso em: 20 de JUL. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades: Icó-Ce**. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/ico/panorama> . Acesso em: 29 SET. 2023

LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/> . Acesso em: 16 MAI. 2023.

NASCIMENTO, R.F.; CANTERI, M.H.G.; KOVALESKI, J.L. **Impacto dos Sistemas de Recompensas na Motivação Organizacional**: Revisão Sistemática pelo Método PRISMA. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/23541> Acesso em: 29. AGO. 2023

OLIVETTI, L.A.L. **A Importância da motivação na gestão escolar**. 2018. Disponível em: <http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/241/TCC%20vers%C3%A3o%20p%C3%B3s%20banca%20-%20Lucilene.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 08 AGO. 2023

PEREIRA, V. F. S. **Motivação**: A importância da motivação no ambiente escolar. 2018. Disponível em: <5.pdfhttp://www.fanap.br/Repositorio/25.pdf> Acesso em : 08 AGO. 2023

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. E- book. Disponível em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> Acesso em: 16 MAI. 2023.

SANTIN, V. F.. **Serviço público e direitos humanos**. 2019. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1332>. Acesso em: 26 ABR. 2023.

SANTOS, A. M. **A qualidade de vida dos trabalhadores no serviço público**. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/mbote/article/view/10154> Acesso em:

30 AGO. 2023

SCHERMERHORN JR, J.R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Grupo A, 2007. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577800087/> . Acesso em: 25 de ABR. de 2023

SILVA, F. S.; PEREIRA, R.S.; SANTOS FILHO, V.H.; SILVA, L.R.; ALVES, S.F.V. **Influência do clima organizacional na motivação de funcionários em uma empresa prestadora de serviços públicos**. 2017. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2017&as_yhi=2017&q=INFLU%C3%8ANCIA+DO+CLIMA+ORGANIZACIONAL+NA+MOTIVA%C3%87%C3%83O+DE++FUNCION%C3%81RIOS+EM+UMA+EMPRESA+PRESTADORA+DE+SERVI%C3%87OS++P%C3%9ABLICOS&btnG= Acesso em 30 AGO. 2023

SOUSA, F.N.T.; LEITE FILHO, C.A.P; CHAGAS, K.T. **Fatores que Influenciam na Motivação dos Servidores Públicos**: Prefeitura Municipal de Mombaça-CE. 2021. Disponível em: <http://www.reacfat.com.br/index.php/reac/article/view/252/252>. Acesso em: 31 MAR. 2023.

WYSE, R. M. **Motivação**: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Motiva%C3%A7%C3%A3o%3A+Teorias+Motivacionais+do+Comportamento+Humano.&btnG=&lr=lang_pt Acesso em: 29 MAR. 2023.

ZONATTO; V.C.S. SILVA, A.GONÇALVES, M. **Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional**. 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522455>. Acesso em: 10 ABR. 2023.

APÊNDICES

1. Qual seu Sexo?

- () Masculino
- () Feminino
- () Outro

2. Qual sua idade?

- () 18 a 25
- () 25 a 35
- () 35 a 45
- () 45 acima

3. Tempo de serviço?

- 1 a 10 anos
- 10 a 20 anos
- 30 anos acima

4. Grau de escolaridade?

- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Superior completo
- Ensino Superior incompleto

5. Na sua percepção, a motivação reflete nos resultados do trabalho de forma eficiente e eficaz?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

6. Na sua opinião enquanto servidor público, você concorda que a motivação é um propulsor da produtividade, de melhores resultados, e um maior desempenho no trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

7. Na sua opinião, uma gestão mais democrática onde o colaborador pode manifestar seus pensamentos faz com que se sinta satisfeito com o trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

8. Na sua opinião, considera importante a satisfação nas organizações públicas para que contribua com resultados melhores e ter uma maior eficiência atendendo e servindo as pessoas?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

9. Na sua opinião, é importante uma gestão que valorize os colaboradores trazendo uma estratégia de recompensas, fazendo com que gere funcionários satisfeitos, mais produtivos e comprometidos?

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não importante

10. Na sua opinião, para a motivação é importante que se tenha igualdade nas recompensas e pagamentos em relação às pessoas que possuem as mesmas funções e cargos?

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não importante

11. Você considera importante o relacionamento com os colegas de trabalho e gestores como um propulsor da motivação e satisfação no trabalho?

- Muito importante
- Importante
- Moderado
- Às vezes importante
- Não importante

12. O clima organizacional motivacional é necessário para que se tenha maior satisfação, interesse e entusiasmo no trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

13. Na sua opinião os Fatores higiênicos, que são fatores no ambiente de trabalho (salário, condições do ambiente de trabalho, relações com os colegas) e fatores motivacionais relacionados ao próprio trabalho (autorrealização, reconhecimento pelos gestores, crescimento) faz com que você se sinta motivado e satisfeito?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

14. Na sua opinião, o que mais motiva o trabalhador são fatores intrínsecos, ou seja, vem da vontade de alcançar seus objetivos individuais e da satisfação pessoal, ou fatores extrínsecos que vem do ambiente externo como promoções, reconhecimento, recompensas...?

- Fatores intrínsecos
- Fatores extrínsecos
- Ambos