



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA NA MODALIDADE EDUCAÇÃO À
DISTÂNCIA

MARIA LUZIA SILVA NENEN

A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DA SECRETARIA DE
SAÚDE DO JUNCO DO SERIDÓ – PB

TAPEROÁ – PB
2019

MARIA LUZIA SILVA NENEN

A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DA SECRETARIA DE
SAÚDE DO JUNCO DO SERIDÓ – PB

Trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Campina Grande, Polo em Taperoá/PB sob a orientação da Profa. Me. Tatiana Régis Oliveira, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

TAPEROÁ – PB
2019

MARIA LUZIA SILVA NENEM**A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DA SECRETARIA DE SAÚDE DO JUNCO DO SERIDÓ – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora, do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

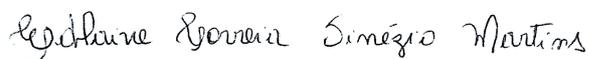
João Pessoa, 10 de novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Profa. Me. Tatiana Régis Oliveira
Orientadora – IFPB



Profa. Me. Agnes Campêllo Araújo Braz
Avaliadora - IFPB



Profa. Me. Edlaine Correia Sinézio Martins
Avaliadora - IFPB

RESUMO

A qualidade do bom administrador é expressa pela sua capacidade de motivar, dirigir, influenciar e saber comunicar-se com seus subordinados. E por isso deve eleger as principais necessidades dos funcionários para poder entender os mesmos. Esta pesquisa tem como objetivo geral apontar quais os fatores que motivam os servidores da secretaria de saúde do Junco do Seridó – PB, através da apresentação das teorias de motivação, analisando como os fatores motivacionais influenciam o trabalho dos servidores da secretaria de saúde, propondo a análise do tema pela gestão desta secretaria. Constatou-se que a maioria dos servidores sente-se motivados em trabalhar na secretaria de saúde e também que é muito importante que este tema seja discutido pela gestão pública.

Palavras-chave: Motivação; Serviço Público; Gestão.

ABSTRACT

The quality of the good administrator is expressed by his ability to motivate, direct, influence and know how to communicate with his subordinates. And so it must choose the main needs of the employees to be able to understand them. This research has as general objective to point out the factors that motivate the servers of the Junco do Seridó - PB health department, through the presentation of motivation theories, analyzing how motivational factors influence the work of the health secretariats' servers, proposing the analysis of the topic by the management of this secretariat. It was noticed that most of the servers feel motivated to work in the health department and also that it is very important that this topic is discussed by the public management.

Keywords: Motivation; Public service; Management.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade expressada através de um bom administrador é demonstrada pela sua forma de desenvolvimento de ações de motivar, dirigir, influenciar e saber comunicar-se com todos os colaboradores da empresa. E por isso o mesmo deve observar e incorporar na instituição as principais necessidades dos funcionários para que possam entender a motivação que os impulsiona no seu ambiente de trabalho.

De acordo com Medeiros (2017), a motivação não é a única influência no nível do desempenho de uma pessoa, outros fatores envolvidos devem incorporar nas capacidades do indivíduo e suas compreensões dos comportamentos necessários, influenciando os mesmos para conseguir um bom desempenho, este fator chama-se percepção do papel. Portanto a motivação, as capacidades e as percepções do papel inter-relacionadas são também fatores que demandam do comportamento do indivíduo, logo se qualquer fator for baixo, o nível motivacional será também.

As organizações públicas que tem como um de seus princípios e eficiência deve pautar em estratégias que desenvolvam o capital humano, já que as contribuições dos colaboradores é que se torna possível ao alcance dos objetivos estratégicos organizacionais (BERGUE, 2012). O princípio da eficiência diz que o servidor público deve realizar suas atribuições com competência e com qualidade e da melhor maneira possível.

As instituições que prestam serviço público devem atender os interesses da sociedade e observar todos os princípios constitucionais, dependem dos servidores para a execução destes serviços. Tendo em vista essa relação trabalhista, é importante

que a gestão se preocupe com a motivação dos seus profissionais, consequentemente a prestação do serviço público é influenciado diretamente pela motivação do servidor. O ambiente cultural também influencia a atuação dos servidores, conforme explica Matias-Pereira (2010) as características culturais das organizações públicas, como burocratas e estruturas rígidas se refletem no comportamento dos servidores.

O comportamento organizacional permite entender como as organizações funcionam, se serão produtivas e se alcançarão resultados satisfatórios. Robbins (2005) afirma que o comportamento organizacional proporciona melhorias na eficácia organizacional. O mesmo também influencia no estado psicológico dos trabalhadores influenciando-os. (KNAPIK, 2012).

Os funcionários precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira, e estes mesmos gestores precisam saber o que os funcionários esperam que se faça para tornar possível este trabalho. (GOMES E QUELHAS, 2003). Para estes autores, a motivação dos empregados também é o fator mais negligenciado pela organização e uma boa gestão se faz com trabalhadores motivados, pois é importante compreender que as pessoas trazem consigo sentimentos, ambições, expectativas e envolvem-se na busca de conhecimento e no emprego, por isso é preciso saber que o homem não trabalha tão somente para obter salário, mas também por realização pessoal, que se sente integrado com todos os sonhos e metas.

Conforme Gomes e Quelhas (2003), Maslow foi o primeiro autor a apresentar as necessidades que devem ser

atendidas para melhorar a autoestima do empregado, como as:

- Necessidades fisiológicas, indispensáveis para a sobrevivência do indivíduo;
- Necessidades de segurança, proteção contra ameaça exterior;
- Necessidades sociais de aceitação do indivíduo no grupo ou sociedade.
- Necessidades de auto realização, crescimento profissional e pessoal.

Atualmente tem sido tema de interesse de muitos acadêmicos, pode-se verificar os trabalhos de: Gomes e Quelhas (2003), que realizam uma revisão teórica sobre a motivação organizacional; Campos e Malik (2008), avaliaram a motivação e a satisfação no trabalho dos médicos do programa de saúde da família no estado de São Paulo – SP e a rotatividade desses profissionais; Rodrigues, Neto e Filho (2014) que estudaram a motivação no setor público, em ambientes com metas e recompensas; Klein e Mascarenhas (2016) que analisaram a motivação, satisfação

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E TEORIAS

A origem da palavra motivação vem do latim *movere*, que significa mover, significando assim o impulso para fazer algo. Segundo o autor Robbins (2009), motivação é definida como um método responsável pela intensificação de direção e persistência, dos esforços que uma pessoa deva alcançar em um determinado objetivo.

Alguns fatores como recompensas, punições, prêmios e relações interpessoais,

profissional e evasão no serviço público; Oliveira et al (2017), que estudaram a motivação dos distribuidores de sorvetes e gelados do município de João Pessoa – PB; Constantino e Pereira (2018) que realizaram uma análise quantitativa sobre os fatores motivacionais dos voluntários da Casa da Criança com Câncer, localizado no município de João Pessoa – PB.

Diante deste contexto, o objetivo desta pesquisa é analisar a motivação dos funcionários da secretaria de saúde do município do Junco do Seridó – PB, contribuindo para melhor gestão municipal, para as condições de trabalho dos servidores, assim como para o avanço da literatura sobre o tema.

O artigo encontra-se organizado da seguinte forma: além da introdução, apresenta-se a seguir uma breve revisão da literatura. Posteriormente serão apresentados os procedimentos metodológicos para, logo após, o estudo de caso ser apresentado e discutido. Por fim as conclusões do trabalho são apresentadas.

só reforçam determinados comportamentos e não desencadeiam o comportamento motivacional. A relação motivação-trabalho interfere nos resultados da organização pública por esta razão é importante o estudo do tema. Como Vieira et al (2011) também relatam sobre a motivação, a mesma deve ser o desejo de efetuar os altos níveis de esforço em direção aos objetivos organizacionais, condicionados pela consequência de capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

Para Robbins (2009), os fatores extrínsecos que causam satisfação no

trabalho são predominantes: o progresso, o crescimento, o reconhecimento, a responsabilidade e a realização.

No outro extremo, os fatores higiênicos responsáveis pela insatisfação são: a supervisão, a remuneração, a política e a administração da organização, condições de trabalho, relacionamentos com colegas e subordinados, salários, status e segurança. (HERZBERG, 1968)

A motivação de acordo com Herzberg (1968) é vista como principal componente para o estudo comportamental, para melhor aprofundar esse assunto apresentando as principais teorias motivacionais.

- Teoria das necessidades ou Teoria Contingencial de McClelland, de acordo com essa teoria as necessidades dos indivíduos se manifestam sobre três variáveis:
 1. Necessidades de realização, de poder e de associação. Essas necessidades variam de pessoa para pessoa e de intensidade.
 2. Necessidade de realização-busca da excelência, luta pelo sucesso.
 3. Necessidade de poder-necessidade de fazer com que o outro se comporte de um modo que não fariam naturalmente.
- Teoria da Expectativa de Victor Vroom, afirma que o indivíduo sente-se motivado a fazer um esforço se acreditar que fará uma boa avaliação de desempenho e que essa boa avaliação de desempenho e que essa boa avaliação resultará em recompensas organizacionais e ainda que estas permitam atingir suas metas pessoais. A teoria da expectativa busca compreender o comportamento do indivíduo no

trabalho analisando seus objetivos e a ligação entre esforço e desempenho e recompensa e metas pessoais.

- A Teoria da Equidade de J. Stacy Adams, propõe que as pessoas de motivam pelas recompensas que recebem de acordo com o seu desempenho. Maximiano (2004) afirma que a base dessa teoria é o fato de que as recompensas devem ser proporcionais ao esforço e iguais para todos.

É importante que as organizações estimulem os profissionais e descubram que fatores motivam os profissionais e descubram que fatores motivam seus servidores para que o trabalho seja realizado com sucesso. De acordo com Klein e Mascarenhas (2016) uns dos mais importantes fatores motivacionais para o funcionário público são os extrínsecos (como remunerações, salários, benefícios), além de ajuda em capacitações e pagamento da remuneração em dias.

De acordo com Cordeiro (2012), a partir da satisfação profissional dos empregados do serviço público, a administração pública se torna eficiente. Porém alguns motivos interferem de forma negativa para que ocorra a insatisfação, como a falta de motivação, descompromisso e falta de profissionalismo dos servidores, além do maior que é colocar os interesses pessoais acima do institucional, e por esses motivos tornam a vida do gestor da empresa um desafio.

Existem 3 conceitos básicos, em qualquer teoria motivacional, para que se obtenha altos desempenhos:

1. Conhecimento da motivação humana;
2. Capacitação das pessoas e

3.Oportunidades e desafios para que elas possam aplicar suas habilidades. (VICHY, 2005)

O tema motivação no trabalho é vasto e importante tanto para os trabalhadores como para as organizações, e que deve ser motivo de outros estudos e pesquisas. Para melhor esclarecimento sobre algumas teorias apresenta-se o Quadro abaixo:

Quadro 1: AS TEORIAS MOTIVACIONAIS

TEORIAS	AUTOR	FATORES MOTIVACIONAIS
Teoria da Hierarquia das Necessidades	Abraham Maslow	Necessidades fisiológicas; Necessidades de segurança; Necessidades sociais; Necessidades de estima; Necessidades de auto realização
Teoria dos dois fatores	Frederick Herzberg	Fatores higiênicos; Fatores motivacionais.
Teoria da Equidade	J. Stacy Adams	Recompensa pelo desempenho.
Teoria da Expectativa	Victor Vroom	Expectativas; Recompensas; Relação entre expectativas e recompensas.

Fonte 1 Fonte: Estudo de Caso, NENEN, Maria Luzia e Silva, 2019

A partir da análise deste quadro, podemos perceber que qualquer instituição empregatícia, seja ela pública, como a que é relatada no objeto de estudo, ou particular, deve incorporar em seu ambiente de trabalho, alguns desses fatores motivacionais, para que ocorra um bom desempenho nas suas funções.

2.2 A TEORIA DA EXPECTATIVA (VICTOR VROOM)

Para esta pesquisa, será adotado o estudo da Teoria da Expectativa de Victor Vroom, que nos diz que o individuo desempenha suas funções dentro da

organização de acordo com o quanto ele acredita que será recompensado. Para Robbins (2005) a teoria de Vroom afirma que o individuo sente-se motivado quando acredita que seu esforço resulta em boa avaliação de desempenho e essa avaliação resultará em recompensas que irão satisfazer suas metas pessoais.

Chiavenato (2012) explica esta teoria da seguinte maneira:

- Expectativas – Crença de que o esforço leva ao alcance dos objetivos individuais desejados;
- Recompensas – Percepção de alcance dos objetivos individuais de acordo com a produtividade;
- Expectativas e Recompensas – O nível de produtividade do colaborador é influenciado por ele mesmo com o intuito de atingir suas expectativas, decorrentes de recompensas.

Maximiano (2015) resume esta teoria da seguinte maneira: o cumprimento da obrigação de maneira eficiente é decorrente do esforço e dedicação por parte do funcionário, que somente ocorrerá se o profissional reconhecer a importância do resultado do desempenho e objetivar a recompensa, com isso, surge à motivação que acarretará em esforço intenso para atingir os resultados. Para o autor Vroom (1964), os trabalhadores analisam se sua produtividade contribuirá para o alcance de seu objetivo pessoal, se isso for positivo resultará em aumento de seu desempenho. Cabe ressaltar que para cada indivíduo as recompensas apresentam valores diferentes, porque as percepções são individuais.

Problemas encontrados pelos gestores são, por exemplo, quanto às limitações das recompensas e a

distribuição das mesmas. Essa teoria reconhece que não existe um princípio universal de motivação ou metas pessoais e que se as organizações recompensassem as pessoas por seu desempenho a aplicação na prática da teoria seria bem mais sucedida e seria mais justo para os servidores, assim como também acabaria com a política de beneficiar aqueles servidores que exercem cargo político.

Parte da motivação de algumas pessoas vem do fato delas saberem que tem um papel importante na organização e que outras pessoas dependem dela. Segundo Weiss (1991), as pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo.

Alguns obstáculos que atrapalham são impostos pelos servidores quando não se comunicam corretamente, pedem coisas impossíveis ou falta material adequado para desenvolver as tarefas, ou não são sensíveis às necessidades dos seus subordinados.

O conhecimento das teorias é importante, pois possibilita analisar as melhores formas de motivar os servidores, portanto sugere-se que a gestão exponha suas políticas organizacionais que estejam em acordo com as expectativas dos trabalhadores, e que possam ser adaptadas de acordo com a necessidade.

A motivação dos servidores não necessita de grandes gastos nem é de difícil aplicação, Knapik (2012) destaca que é importante o modelo de gestão participativa de valorização pelo

desempenho. Já Bergue (2012) considera que os servidores serão motivados se forem remunerados pelas habilidades adquiridas, por programas de benefícios, e também com a flexibilização do horário de trabalho.

A produtividade e a motivação estão diretamente ligadas ao nível de satisfação no trabalho, assim como o ambiente de trabalho também é um fator de motivação.

Alguns trabalhos nesta área de motivação são relevantes de serem mencionados como o trabalho: Gomes e Quelhas (2003), que apresenta as teorias motivacionais e trata do tema no geral enfocando a gestão, deve contratar a consultoria que realize a consultoria, que realize a pesquisa com os servidores sobre que fatores os motivam, por que de acordo com o autor a resposta dos próprios profissionais possibilita a gestão, elabore estratégias para melhorar a motivação no ambiente de trabalho, que fará com que os serviços sejam melhores desempenhados, aumentando assim a produtividade e melhorando os serviços oferecidos.

O artigo de Ednayara Souza; Géssica Freire e Andressa Franco (2016) abordam o tema enfocando as teorias motivacionais, suas peculiaridades e como elas contribuem para a eficiência na gestão pública e apresenta os fatores que motivam o distribuidor em vender a marca do fabricante. Já a pesquisa de Maria do Desterro Sabino expõe os principais fatores que motivam os voluntários a desenvolverem esse trabalho.

motivacionais que estão presentes na secretaria de saúde do município do Junco do Seridó – PB foram analisados diversos

3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa em relação aos fatores

artigos e anais de autores diversos, sobre a motivação no ambiente de trabalho, tendo como embasamento principal a Teoria da Expectativa de Victor Vroom.

Com relação ao método de pesquisa, utilizaram-se bibliografias sobre a temática em questão, numa abordagem qualitativa, que busca aprofundar os fenômenos abordados, analisando os dados coletados, através de um questionário (em anexo) construído pela pesquisadora deste trabalho, e através da abordagem de alguns teóricos desta área. Matias-Pereira (2016) classifica este tipo de pesquisa como um entendimento de peculiaridades do comportamento dos indivíduos, não exigindo técnicas estatísticas.

Envolveu-se também um levantamento bibliográfico sobre o tema que oferece ao pesquisador a compreensão dos fatos fundamentados em livros e artigos disponíveis na internet. Gil (2010), diz que a pesquisa bibliográfica é essencial porque legitima o estudo oferecendo maior nível de confiança ao estudo. Já Vergara (2007), analisa uma pesquisa bibliográfica como um estudo complexo e compreendido com base em materiais publicados em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é uma gama de material acessível ao público em geral.

A pesquisa também utilizou um questionário (em anexo) aplicado à 10 funcionários da secretaria de saúde (amostra de pesquisa) com o perfil *Quadro 2* exposto, sendo que são 6 mulheres e 4 homens.

4 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com os dados coletados, por meio de um questionário, elaborado

pela pesquisadora deste artigo, podemos observar o seguinte quadro abaixo:

Quadro 2 Fatores motivacionais por vínculo, sexo e idade³

SEXO/IDADE	FORMAÇÃO	VÍNCULO	MOTIVADO	FATOR MOTIVACIONAL
F/34	SUPERIOR	CONTRATO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
F/39	MÉDIO	EFETIVO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
M/56	SUPERIOR	EFETIVO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
M/37	SUPERIOR	EFETIVO	NÃO	RESPOSTA PESSOAL
F/26	SUPERIOR	EFETIVO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
F/27	MÉDIO	EFETIVO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
F/48	MÉDIO	EFETIVO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
M/36	MÉDIO	COMISSIONADO	SIM	RESPOSTA PESSOAL
M/34	SUPERIOR INCOMPLETO	EFETIVO	NÃO	RESPOSTA PESSOAL
F/40	SUPERIOR	EFETIVO	NÃO	RESPOSTA PESSOAL

Fonte 2: Pesquisa direta, 2019.

A partir destes dados acima pode-se constatar que a maioria dos servidores da amostra se sentem motivados em trabalhar na secretaria de saúde, sendo a maioria dos entrevistados do sexo feminino e com vínculo de trabalho efetivo, onde a metade dos servidores tem o ensino superior e a idade dos mesmos estão entre 27 e 48 anos.

Baseados nestes dados constatou-se que os servidores são motivados a trabalhar na secretaria de saúde do município, no entanto a gestão ainda precisa realizar melhorias elencadas nas respostas pessoais, como melhor infraestrutura, inovação dos materiais de segurança todos os anos, entre outros.

Recomenda-se que outras pesquisas sejam feitas nesta área, já que o tema é muito importante para a melhoria de produção dos servidores e também para a gestão.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa contou-se por meio do questionário aplicado, que 70% dos servidores da secretaria municipal de saúde, entrevistados, estão motivados para trabalhar, os mesmos consideram como fatores satisfatórios o salário, a responsabilidade, a função exercida, o desenvolvimento pessoal, o ambiente de trabalho, entre outros fatores.

Já em relação ao que precisa ser melhorado para motivá-los mais ainda eles citam:

- Mais capacitações;
- Relações impessoais;
- Confraternizações;
- Vida pessoal;
- Empatia;
- Valorização dos profissionais;
- Manutenção do pagamento em dia;
- Gratificações;
- Carga horária igualitária;
- Políticas da administração;
- Dinâmicas interpessoais;
- Respeito;
- Confiança;

De acordo com os 30% que não se sentem motivados o trabalho é importante, porém precisam de:

- Trabalho em equipe;
- Humanização;
- Diálogo entre os profissionais;
- Aumento da remuneração;
- Desvinculação da vida pessoal da profissional;
- Respeito a hierarquia;
- Ética;
- Disseminação dos princípios administrativos;
- Capacitação;
- Ambiente de trabalho;
- Interação multidisciplinar entre profissionais;
- Encontros mensais;
- Supervisão adequada.

Então a partir destes dados podemos concluir que melhorias sempre devem existir e serem realizadas para o bem coletivo, motivação e melhores desempenhos nas funções e nas ações realizadas com a população deste município.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ednayara Souza; FREIRE, Gêssica de Barros; QUEVEDO, Andressa Pacífico Franco. Motivação no Serviço Público Resulta em Eficiência. Supl. 1. Julho/2016 - ISSN 1981-1179 Id on Line Rev. Psic. V.10, N. 30.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelo de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e Tecnologias para Análise e Transformação Organizacional**. Caxias do Sul: EducS, 2012.

CAMPOS, Claudia Valentina de Arruda; MALIK, Ana Maria. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Rev. Adm. Pública*. ISSN 0034-7612. Revista de Administração Pública: Rio de Janeiro, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública: Provas e Concursos**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSTANTINO, Maria do Desterro S; PERREIRA, Hélio Araújo. Motivação Voluntária na Casa da Criança com Câncer no Município de João Pessoa – PB. Revista principa: IFPB, 2018.

CORDEIRO *et al.* Maria Inês Gonçalves Medeiros. **Desafios da Gestão Pública Contemporânea: Uma Análise no Instituto Federal Sul-Rio-Grandense – IFSUL**. 2012. Universidade Federal de Santa Catarina.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL. Revista Produção: UFSC. ISSN: 1676-1901. 2003.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, Andre Ofenhejm. **Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: O caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Revista de Administração Pública: Rio de Janeiro, 2016.

KNAPIK, J. Gestão de pessoas e talentos. Curitiba: IBPEX, 2012.

MATIAS-PEREIRA, J. A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 2, n. 1, p. 109-134, 2010.

_____. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica ISBN: 9788597008777. Editora: Atlas José, 2016.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos da Administração:** introdução à teoria geral e aos processos da administração. – 3.ed. – Rio de Janeiro: LTC, 2015.

_____. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, Maria Isabela. **COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES:** ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE. Artigo apresentado como trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

OLIVEIRA, M.F.S.O; MARQUES, I.C; FERREIRA, R.J; SILVA,G.J. Um estudo sobre a Motivação em Canais de Distribuição. Revista Príncipe: IFPB, 2017

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Weslei Alves; NETO, Mário T. Reis; FILHO, Cid Gonçalves. **As influencias na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas:** um estudo do setor público. Revista de Administração Pública: Rio de Janeiro, 2014.

VICHY. Valéria Andrade. A motivação como fator de qualidade nas equipes de trabalho. Monografia. Universidade Candido Mendes. Niterói. RJ. 2005.

VIEIRA *et al.* Carolina Belli. **Revista ADMpg Gestão Estratégica.** Minas Gerais, v. 4, n. 1, 2011.

VROOM, V. H. *Work and Motivation* (Nova Iorque: John Wiley, 1964), p. 55-71;

WEISS, D. Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

ANEXO**QUESTIONÁRIO SOBRE MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES NA SECRETARIA DE SAÚDE DO JUNCO DO SERIDÓ.****1-QUAL SUA IDADE? SEXO ? EFETIVO? COMISSIONADO? CONTRATADO?**

2-QUANTO TEMPO DE SERVIÇO NESTA SECRETARIA?

3-ESCOLARIDADE?

4-QUAL A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA VOCÊ:

A-IMPORTANTE ()

B-MUITO IMPORTANTE ()

C-POUCO IMPORTANTE ()

D-SEM IMPORTÂNCIA ()

5-VOCÊ SE SENTE MOTIVADO PARA TRABALHAR NESTA SECRETARIA?

A-SIM ()

B-NÃO ()

6-QUAIS FATORES LHE SATISFAZEM NO SEU TRABALHO:

A-REALIZAÇÃO ()

B-RECONHECIMENTO PELA REALIZAÇÃO ()

C-TRABALHO EM SI ()

D-RESPONSABILIDADE ()

E-DESENVOLVIMENTO PESSOAL ()

F-POSSIBILIDADE DE CRESCIMENTO ()

G-SALÁRIO ()

7-QUAIS FATORES NÃO LHE SATISFAZ NO TRABALHO:

A-SUPERVISÃO ()

B-POLÍTICAS DA ADMINISTRAÇÃO ()

C-CONDIÇÕES AMBIENTAIS ()

D-RELAÇÕES INTERPESSOAIS ()

E-STATUS ()

F- REMUNERAÇÃO ()

G-VIDA PESSOAL ()

8-COM RELAÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO VOCÊ SE SENTE:

A-SATISFEITO

B-INSATISFEITO

9-VOCÊ CONSIDERA QUE SEUS SUPERIORES UTILIZAM MEIOS PARA MOTIVAR SEUS FUNCIONÁRIOS?

A-SIM ()

B-NÃO ()

10-O QUE VOCÊ ACHA QUE PODE SER FEITO PARA MELHORAR A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES?
