

AD MI NIS TRA ÇÃO:



4

Estudos organizacionais e sociedade

Elói Martins Senhoras
(Organizador)


Atena
Editora
Ano 2021

AD MI NIS TRA ÇÃO:

4

Estudos organizacionais e sociedade

Elói Martins Senhoras
(Organizador)


Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Daphynny Pamplona

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Administração: estudos organizacionais e sociedade 4

Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: estudos organizacionais e sociedade 4 /
Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-660-4

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.604210311>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access, desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

O contexto de crescente fluidez e complexidade da realidade faz emergir novos desafios, problemas à humanidade, razão pela qual são demandadas novas agendas temáticas, lógicas e discursivas para se refletir como o campo científico pode explicar e responder positivamente às Organizações e à Sociedade.

Partindo deste contexto corrente de fluidez e complexidade, o objetivo desta obra é ampliar os debates temáticos com um enfoque pluralístico, fundamentando-se em um trabalho coletivo de autores que valorizam em suas pesquisas a riqueza empírica da realidade de um conjunto de estudos de caso.

Partindo da centralidade que o pensamento administrativo e estratégico possui no dia-a-dia das pessoas, o presente livro, “Administração: Estudos organizacionais e sociedade 4” apresenta uma coletânea diversificada de estudos teóricos e empíricos por meio de uma abordagem de pesquisadores *insiders* e *outsiders* ao campo epistemológico da Administração.

Esta obra apresenta uma rica agenda de análises que valorizam a riqueza empírica da realidade administrativa em sua concretude, valorizando no trabalho de campo a construção de reflexões e novos conhecimentos que podem eventualmente corroborar para o avanço das fronteiras científicas, sem um necessário comprometimento com paradigmas teóricos.

Estruturado em 19 capítulos, este livro, traz relevantes debates ao pensamento administrativo, os quais são diretamente relacionados ao binômio Estado / Empresa, por meio da apresentação de uma série de estudos que valorizam a análise empírica dos subcampos da Administração Pública e da Administração Financeira.

Anatureza exploratória, descritiva e explicativa dos capítulos do presente livro combina distintas abordagens quali-quantitativas, paradigmas teóricos e recortes metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários, os quais proporcionam uma imersão aprofundada em uma agenda eclética de estudos administrativos com base na realidade de organizações públicas e privadas.

Recomendada para um conjunto diversificado de leitores, esta obra apresenta a realidade prática da administração em organizações públicas e privadas por meio de capítulos redigidos por meio de uma didática e fluída linguagem que valoriza a troca de experiências e o rigor teórico-conceitual e dos modelos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

MISTÉRIOS DA GESTÃO PÚBLICA: GESTÃO ESTRATÉGICA – O CASO DE UMA AUTARQUIA FEDERAL

Aslei Andrade da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103111>

CAPÍTULO 2..... 19

GESTÃO FINANCEIRA NO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE DOS INDICADORES ECONÔMICAS NA GESTÃO MUNICIPAL

Airton Pereira da Silva Leão

Randal Silva Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103112>

CAPÍTULO 3..... 35

REFLEXÕES SOBRE A CRISE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM MOÇAMBIQUE: DO PROBLEMA À BUSCA DE SOLUÇÕES

Pedro José Zualo

Domicio Moisés Guambe

Benedito Jaime Monjane

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103113>

CAPÍTULO 4..... 50

AUTOCOMPOSIÇÃO EM ÓRGÃOS PÚBLICOS: O CASO DO NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Paulo Rogério dos Santos Bezerra

Nouraide Fernandes Rocha de Queiroz

Marcus Aurélio de Freitas Barros

Karina de Oliveira Costa Bezerra

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103114>

CAPÍTULO 5..... 62

SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO DISTRITO FEDERAL

Eduardo Dias Leite

João de Araújo Guimarães Neto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103115>

CAPÍTULO 6..... 77

BALANÇO DOS INDICADORES SOCIAIS E DE NÍVEL DE ESCOLARIDADE NO MARANHÃO E SEUS REFLEXOS

Vilma Moraes Heluy

Luís Manuel Borges Gouveia

João Augusto Ramos e Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103116>

CAPÍTULO 7	91
METODOLOGIAS ATIVAS: UMA NOVA PROPOSTA DE ENSINO	
Lincoln Tutida	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103117	
CAPÍTULO 8	103
TOWARDS AN OPTIMAL MODEL OF EDUCATIONAL LEADERSHIP	
Tulio Barrios Bulling	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103118	
CAPÍTULO 9	122
A SUPERVISÃO EDUCACIONAL NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA: O CASO DA CENTRO DE ENSINO À DISTÂNCIA DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MOÇAMBIQUE	
Simone Mura	
Adérito Gomes Barbosa	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6042103119	
CAPÍTULO 10	139
RESPONSABILIDADE SOCIAL EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID-19: ALGUMAS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELO IFRS CAMPUS BENTO GONÇALVES	
Giovana Bianchini	
Onorato Jonas Fagherazzi	
Joaquim Rauber	
Cláudia Soave	
Leane Maria Filipeto	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031110	
CAPÍTULO 11	152
PRODUÇÃO MAIS LIMPA APLICADA A UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO: EFICIÊNCIA, ECONOMIA E INOVAÇÃO.	
Suzana Carneiro de Oliveira	
Theresa Cristina da Silva Cavalcanti	
Juliana Cavalcanti de Lorenzi	
Charles Silva dos Santos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031111	
CAPÍTULO 12	164
GASTOS HOSPITALARIOS DERIVADOS DE LA MALA COLOCACIÓN DE CATÉTER TENCKHOFF	
Martin Eduardo Avendaño Mejia	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031112	

CAPÍTULO 13..... 170

IMPACTO DA ADESÃO A NÍVEIS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS COMPANHIAS DE CAPITAL ABERTO

Letícia de Souza Vilanova
Fernanda Mosseline Josende Coan
Paulo José Korbes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031113>

CAPÍTULO 14..... 191

IMPORTÂNCIA DA CULTURA DE COMPLIANCE NO COMBATE A FRAUDES E LAVAGEM DE DINHEIRO NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO BRASIL

Marcela Lobo Francisco
Celso Luiz Moreira Pieroni
Karine Silva Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031114>

CAPÍTULO 15..... 207

CONFLITOS DE AGÊNCIA ENTRE ACIONISTAS CONTROLADORES E MINORITÁRIOS NA DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Cleiton Ricardo Kuronuma
George André Willrich Sales

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031115>

CAPÍTULO 16..... 226

ANÁLISE DA POLÍTICA DE DIVIDENDOS: UMA APLICAÇÃO DE REGRESSÃO QUANTÍLICA

Jéferson Rodrigo Ströher
Igor Alexandre Clemente de Moraes
Eric Fernando Boeck Daza
Luiz Alberto Mangoni

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031116>

CAPÍTULO 17..... 246

ESTRATEGIA DE FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

Gabriela López Martínez
Conrado Aguilar Cruz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031117>

CAPÍTULO 18..... 259

FINANÇAS COMPORTAMENTAIS: UM REFLEXO DA SITUAÇÃO DO CRUZEIRO ESPORTE CLUBE - MG NOS CAMPEONATOS E A PARTICIPAÇÃO DOS SÓCIOS TORCEDORES CRUZEIRENSES NOS JOGOS REALIZADOS NO ESTÁDIO MINEIRÃO EM 2019

Gustavo Samuel Cunha
Wanessa Letícia de Oliveira Miranda
Gustavo Rodrigues Cunha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.60421031118>

SOBRE O ORGANIZADOR.....	272
ÍNDICE REMISSIVO.....	273

SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO DISTRITO FEDERAL

Data de aceite: 25/10/2021

Eduardo Dias Leite

<http://lattes.cnpq.br/2110511717021627>

João de Araújo Guimarães Neto

<http://lattes.cnpq.br/0141690135540036>

RESUMO: O presente trabalho traz como objetivo central investigar empiricamente a satisfação e a motivação no trabalho dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal (DETRAN - DF), cujo análise intenta identificar o quanto os servidores estão satisfeitos com a realização de suas atribuições no ambiente de trabalho. Ademais, foi analisado ainda, o quanto os servidores se sentem motivados. Para isso, foi utilizado uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo, e para a coleta de dados, utilizouse a Escala de Satisfação no Trabalho Reduzida (EST), que foi elaborada no Brasil, validado por Siqueira (2008) e questionário tetra fatorial, elaborado por Ferreira *et al.* (2006). A pesquisa foi realizada entre os meses de agosto e setembro de 2020. Participaram do estudo 123 servidores com cargo de provimento efetivo do total de 1.125. Os resultados mostraram que embora a dimensão satisfação com a chefia tenha alcançado a maior média, os servidores se sentem indiferentes. E o fator motivacional que exerce maior influência sobre os servidores diz respeito a motivação de realização e poder. O resultado desta pesquisa poderá contribuir para uma análise do sentimento e percepção dos

servidores do DETRAN – DF, e futuras tomadas de decisões no planejamento organizacional.

PALAVRAS - CHAVE: Satisfação no trabalho. Motivação no trabalho. Servidores.

SATISFACTION AND MOTIVATION: A STUDY WITH SERVERS FROM THE FEDERAL DISTRICT TRANSIT DEPARTMENT

ABSTRACT: The main objective of the present work is to empirically investigate the satisfaction and motivation at work of the employees of the Traffic Department of the Federal District (DETRAN - DF), whose analysis aims to identify how satisfied the employees are with the performance of their duties in the work environment. job. Furthermore, it was also analyzed how motivated the employees feel. For this, a quantitative descriptive research was used, and for data collection, the Reduced Work Satisfaction Scale (EST) was used, which was developed in Brazil, validated by Siqueira (2008) and a factorial tetra questionnaire, prepared by Ferreira *et al.* (2006). The survey was carried out between the months of August and September 2020. 123 civil servants in the study participated in the effective position of the total of 1,125. The results showed that although the dimension satisfaction with the head has reached the highest average, the servants feel indifferent. And the motivational factor that has the greatest influence on civil servants concerns the motivation for achievement and power. The result of this research may contribute to an analysis of the feeling and perception of DETRAN

- DF employees, and future decision making in organizational planning.

KEYWORDS: Job satisfaction. Motivation at work. Servers.

1 | INTRODUÇÃO

Este trabalho investigará a satisfação dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal a partir da escala de Satisfação no Trabalho (EST) desenvolvida por Siqueira (2008). A qual avalia a satisfação com base em cinco dimensões, que são: satisfação com os colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções.

E para identificar os fatores que motivam esses servidores no ambiente de trabalho será utilizado as dimensões da motivação estudadas por Ferreira *et al.* (2006) que avaliam a motivação quanto à organização do trabalho, desempenho, realização e poder e envolvimento.

Diante disso, o presente trabalho intenta apresentar o quanto os servidores ouvidos estão satisfeitos ou não no ambiente de trabalho. À vista disso, o objetivo geral foi investigar a satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos com cargos de provimento efetivo no Departamento de Trânsito do Distrito Federal, com sede localizada na Asa Norte e diretorias em 7 regiões administrativa do Distrito Federal.

A fim de alcançar o objetivo geral, tem-se os seguintes objetivos específicos:

- Compreender os fatores validados que influenciam as pessoas à tornarem-se satisfeitas e motivadas no ambiente de trabalho, inclusive como elementos fundantes para uma melhor qualidade de vida laboral;
- Identificar quais atributos influenciam a satisfação e motivação no trabalho dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal;
- Analisar a relação entre os fatores que influenciam a satisfação e a motivação dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal;

1.1 Justificativa

O DETRAN tem atuado desde 1967, tendo como missão gerenciar, fiscalizar, controlar e executar os serviços relativos ao trânsito, com a finalidade de garantir a segurança dos cidadãos. Assim, o DETRAN tem valores que sinalizam a atuação do seu quadro de servidores, compreende-se: otimizar o atendimento a segurança, a fluidez, e civilidade no trânsito.

A satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador Locke (1976). Nesse contexto, destaca-se a importância da realização de pesquisas sobre a satisfação no trabalho nas organizações.

Na perspectiva prática da Gestão Pública, em alguns serviços prestados pela Administração Pública, além de um bom atendimento, o público requer urgência na solução

de seus problemas.

Dessa forma, a investigação da satisfação será primordial para verificar as consequências que as atribuições do serviço e o ambiente da organização exercem sobre o quadro de servidores, visto que os baixos níveis de satisfação e motivação podem prejudicar a saúde dos colaboradores e seu desempenho na execução de atividades no ambiente de trabalho. Segundo Locke (1984, apud MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), a insatisfação dos trabalhadores pode apresentar baixa produtividade e qualidade insatisfatória do trabalho, além de absenteísmo, alta rotatividade etc.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir, será apresentado o referencial teórico com relação a qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Para Chiavenato (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho tem forte influência da constelação de fatores, como: satisfação com a realização das atribuições, as possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário, benefícios, relacionamento humano no contexto das organizações, ambiente psicológico e físico no trabalho, responsabilidade de atuar e tomar decisões e possibilidade de estar engajado e ter participação ativa na organização.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida são todos elementos que propiciam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, seja nos aspectos, físicos, mental e emocional. Para o autor, é necessário analisar todos os aspectos que influenciam a satisfação do trabalhador.

A qualidade de vida está ligada à motivação, pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais dos trabalhadores, relevantes para a produtividade individual ou em grupo, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

2.2 Satisfação

A satisfação no ambiente de trabalho abrange mais que as atitudes gerias dos empregados, pois o desenvolvimento das atribuições, vão além de atividades simples na organização. É necessário não somente conviver com colegas e a chefia, mas também, seguir regras e políticas da organização, alcançar desempenhos significativos, aceitar baixas condições de trabalho e situações relacionadas a gênero (Robbins, 2006).

Segundo Rego (2001), a satisfação está ligada ao tratamento de justiça e respeito em que o trabalhador é submetido. “Cabe ressaltar que a expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quando o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (SIQUEIRA; 2008, p. 261).

A investigação da satisfação no trabalho para promover políticas de qualidade de vida

dos trabalhadores é importante entender que, “aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover a saúde e bem-estar dos funcionários dentro e fora da empresa”. (SIQUEIRA; 2008, p. 266)

2.3 Teorias Motivacionais

A seguir, as Principais Teorias das Necessidades humanas de Frederick Herzberg, McClelland e Maslow que explicam o processo de motivação do indivíduo. Partindo da teoria de Herzberg, há dois fatores que contribuem para satisfação e insatisfação do empregado.

FATORES MOTIVACIONAIS	DETERMINATES
Realização	O término com sucesso de um trabalho ou tarefa; os resultados do próprio trabalho.
Reconhecimento pela organização	O recebimento de um reconhecimento público ou não, por um trabalho bem feito ou um resultado conseguido.
Trabalho em si	Tarefas consideradas agradáveis e que provocam satisfação.
Responsabilidade	Proveniente da realização do próprio trabalho ou do trabalho de outros.
Desenvolvimento pessoal	Possibilidade de aumento de status, perfil cognitivo ou mesmo de posição social.
Possibilidade de crescimento	Uma alavancagem dentro da estrutura organizacional, em termos de cargo ou responsabilidade.

Quadro 1 - Fatores motivadores de Herzberg

Fonte: (Marras, 2000)

O Quadro 2, é apresenta os fatores motivacionais, aos que se referem às atividades inerentes ao cargo do trabalhador. Já o quadro 3, são os fatores higiênicos, cujo estão relacionados ao ambiente de trabalho.

FATORES HEGIÊNICOS	DETERMINATES
Supervisão	A disposição ou boa vontade de ensinar ou delegar responsabilidades aos subordinados.
Políticas empresariais	Normas e procedimentos que encerram os valores e crenças da companhia.
Condições ambientais	Ambientes físicos e psicológicos que envolvem as pessoas e os grupos de trabalho.
Relações interpessoais	Transações pessoais e de trabalho com os pares, os subordinados e os superiores.
Status	Forma pela qual a nossa posição está sendo vista pelos demais.
Remuneração	O valor da contrapartida da prestação de serviço.
Vida pessoal	Aspectos do trabalho que influenciam a vida pessoal.

Quadro 2 - Fatores higiênicos de Herzberg

Fonte: (Marras, 2000)

Para Herzberg, os fatores que geram motivação, tende a aumentar a produtividade e os resultados dos trabalhadores, uma vez que, os fatores higiênicos atuam no sentido de evitar situações negativas, ou seja, precisam ser bem administrados para não cair a produtividade. Todavia, aumentá-los além de determinado limite, não influenciaria na motivação.

McClelland defende a existência de três fontes fundamentais para motivação humana. Sendo elas:

- Necessidade de realização: sentir se bem com relação às expectativas, lutar pelo êxito e conseguir realizar coisas complexas.
- Necessidade de poder: anteceder-se sobre os demais, poder modificar o comportamento com coragem e orientação.
- Necessidade de afiliação: desejo de ter relações amigáveis e aceitação entre os colegas.

Maslow entende que as pessoas são motivadas pelo desejo de alcançar ou manter as várias satisfação de condições básicas até os desejos mais altos.

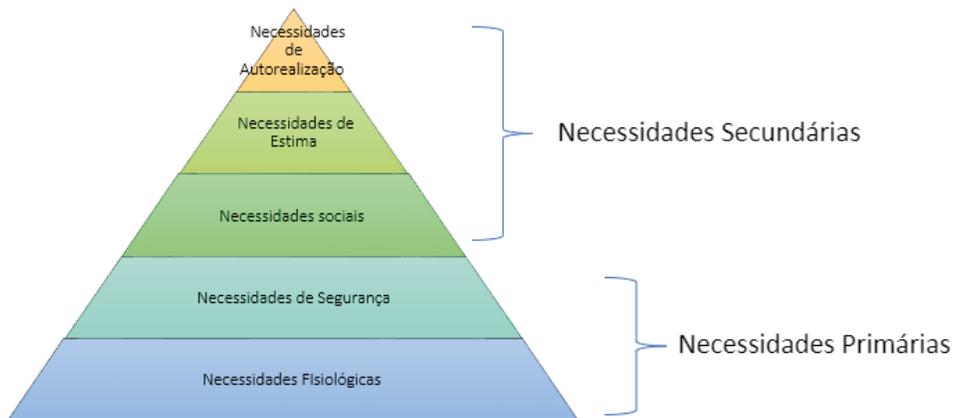


Figura 1 – Teoria das Necessidades de Maslow

Fonte: CHIAVENATO (2009, p.53)

Abaixo os significados que correspondem à cada nível de acordo com Maximiano (2000):

Necessidades básicas: abrigo, vestimenta, fome, sede, sexo, conforto.
Necessidades de Segurança: proteção, ordem, consciência dos perigos e riscos, senso de responsabilidade. Necessidades de participação: amizade, inter-relacionamento humano, amor. Necessidade de estima: status, egocentrismo, ambição, exceção. Necessidades de autorrealização: crescimento pessoal, aceitação de desafios, sucesso pessoal, autonomia.

Segundo Maslow nenhuma necessidade fica totalmente satisfeita, mas uma necessidade pode deixar de ter uma ação prepotente, quando existir um maior grau de satisfação. Todavia, a motivação dos indivíduos é estimulada pelo nível que ainda não está satisfeito, ou seja, os indivíduos são motivados a satisfazer as necessidades que estão insatisfeitas.

3 | METODOLOGIA

3.1 Caracterização da organização pesquisada

O Departamento de Trânsito do Distrito Federal foi criado em 13 de março de 1967, é uma autarquia vinculada à Secretaria de Segurança Pública, com personalidade jurídica própria e autonomia administrativa e financeira. Sede e foro em Brasília e jurisdição em todo território do Distrito Federal, de acordo com Decreto-Lei nº 315 de 13 de março de 1967.

Na figura 1 será apresentado o organograma da unidade pesquisada. De forma substanciada, o organograma permite visualizar de maneira rápida de como a empresa está organizada. Nesse contexto, há sete diretorias em regiões administrativas do Distrito Federal, as quais operam por meios de gerências e núcleos.

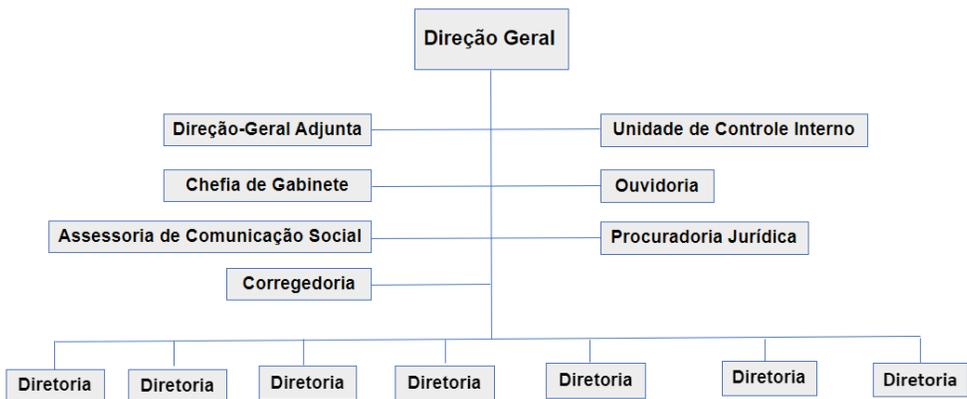


Figura 2 - Organograma do Departamento de Trânsito do Distrito Federal

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

3.2 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa pode ser caracterizada como descritiva, pois tem como objetivo de descrever as características de uma determinada população ou grupo: sua classificação

por idade, sexo, preferência, nível de escolaridade etc. (GIL, 2010).

Por conseguinte, na pesquisa descritiva é realizado um estudo de forma detalhado, com coleta de dados, análise e interpretação dos resultados, e não há envolvimento ou interação do pesquisador na análise do assunto.

O instrumento utilizado neste trabalho é o questionário, o qual constitui diversas perguntas com a finalidade de coletar os dados. O questionário foi estruturado através da ferramenta da Microsoft Forms e encaminhado para o e-mail funcional de todos os servidores. Com relação a tabulação dos dados foi utilizado o Excel na versão online (365), e ao final, os resultados foram conferidos através do software Bioest desenvolvido pelo Instituto Mamirauá.

O público-alvo desta pesquisa é composto por todos os servidores com cargo efetivo no Departamento de Trânsito do Distrito Federal (DETRAN-DF). Neste caso, dos 1.115 servidores, 123 participaram do presente estudo. Isto é, cerca de 11%. Entretanto, consideramos que este percentual, pela aleatoriedade, reúne as condições de uma importante representatividade.

O instrumento usado para coletar os dados para verificar o grau de satisfação dos servidores, utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho Reduzida (EST), que foi elaborada no Brasil, validado por Siqueira (2008). A versão utilizada será a reduzida, que contém 15 itens a serem respondidos em escala do tipo Likert de 5 pontos, que variam em uma escala de 1 a 5, sendo que 1 significa “Muito Insatisfeito” e 5 significa “Muito Satisfeito”, conforme apresentado na Tabela 1.

Dimensões	Itens	α de Cronbach
Satisfação com os colegas	1, 4 e 14	0,81
Satisfação com o salário	3, 6 e 11	0,90
Satisfação com a chefia	10, 12 e 15	0,84
Satisfação com a natureza do trabalho	5, 8 e 13	0,77
Satisfação com as promoções	2, 7 e 9	0,81

Tabela 1 - Dimensões, itens e índices α de precisão da escala de Satisfação no Trabalho (EST)

Fonte: Siqueira et al. (2008, p.270, com alterações)

Para investigar o nível de motivação dos servidores do (DETRAN) foi utilizado a escala tetrafatorial Muti-Moti elaborada por Ferreira *et al.* (2006). Esta escala possui 28 itens que serão respondidos por uma escala do tipo Likert de 1 a 5, sendo 1 “discordo totalmente” e 5 que corresponde a “concordo totalmente”. A Tabela 2, os itens dos fatores que avaliam cada dimensão da escala Multi-Moti.

Dimensões	Itens	α de Cronbach
Motivação quanto à organização do trabalho	1, 5, 9, 13, 17, 21 e 25	0,842
Motivação quanto ao desempenho	2, 6, 10, 14, 18, 22 e 26	0,776
Motivação quanto realização e poder	3, 7, 11, 15, 19, 23 e 27	0,773
Motivação quanto ao envolvimento	4, 8, 12, 16, 20, 24 e 28	0,720

Tabela 2 - Fatores, itens e índices α de precisão da escala tetra fatorial de Motivação no Trabalho

Fonte: Ferreira et al. (2006)

4 | ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil Demográfico dos Participantes da Pesquisa

Os servidores que participaram da pesquisa ocupam cargos de Assistente, Técnico, Analista, Agente de Trânsito e Especialista em Gestão de Políticas Públicas e Gestão Governamental.

A respeito do tempo de trabalho dos servidores, no Gráfico 1, verificou-se que 94% estão em exercício há mais de 3 anos.

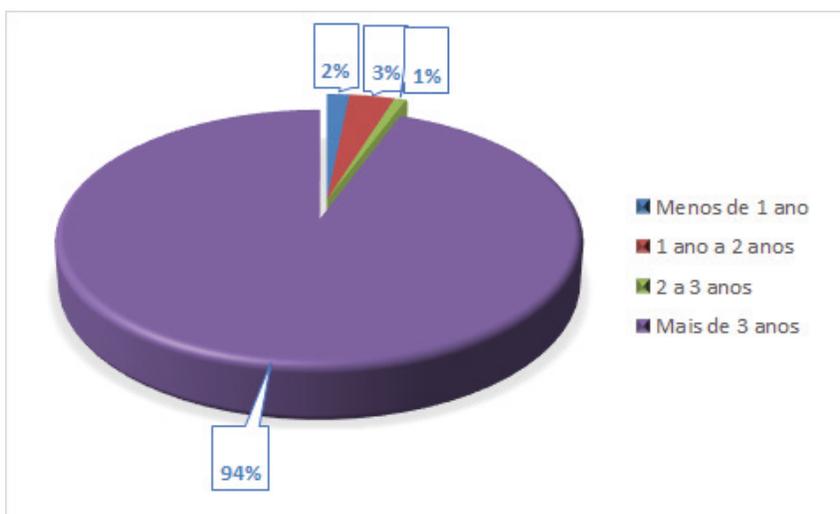


Gráfico 1 – Tempo de Trabalho no DETRAN

Fonte: Próprio autor, 2021.

Com relação ao sexo dos servidores, a pesquisa mostrou que 58% dos participantes são do sexo feminino, enquanto 42% são do sexo masculino, tendo destaque a maior participação do sexo feminino no Departamento de Trânsito do distrito Federal.

Ao que se refere à idade dos participantes, notou-se que 69% dos entrevistados tem idade de 37 ou mais, 24% idade entre 31 a 36 anos, 4% entre 25 a 30 anos, 3% entre 19 a

24 anos e nenhum participante com 18 ou menos.

4.1.1 Resultados da Escala de Satisfação no Trabalho (Reduzida)

Para análise dos dados descritos na Tabela 1, ao que se referem à (EST) na versão reduzida. É importante ressaltar que quanto maior a média em cada variável, maior é o grau de satisfação dos servidores. A escala tipo Likert do questionário aplicado varia entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

São apresentadas as médias, desvios padrão e coeficiente de variação de todas as variáveis. As médias variam entre 2,01 e 3,93. Sendo a menor média relativo à maneira em que a empresa realiza as promoções (2,01), a qual apresentou desvio padrão (1,008) e coeficiente de variação (0,50). Infere-se que a variável não apresentou constância com relação a percepção dos servidores.

Considerada por parte dos servidores, a variável com maior média de satisfação, é indicada como a maneira em que os servidores são tratados pela chefia (3,93), o item obteve desvio padrão alto de (1,219) e coeficiente razoavelmente baixo de (0,31). Embora a seguinte variável tenha apresentado a maior média comparada com as demais, o item sugere que os servidores estão indiferentes com relação ao tratamento da chefia, nem insatisfeitos ou satisfeitos.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,62	1,066	0,29
2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição	2,48	1,314	0,52
3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	2,95	1,210	0,41
4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	3,87	1,012	0,26
5. Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam	3,32	0,945	0,28
6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,86	1,227	0,42
7. Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal	2,01	1,008	0,50
8. Com a capacidade de meu trabalho me absorver	3,43	0,747	0,21
9. Com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa	2,07	1,146	0,55
10. Com o entendimento entre mim e meu chefe	3,79	1,280	0,33
11. Com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	2,91	1,232	0,42
12. Com a maneira como meu chefe me trata	3,93	1,219	0,31
13. Com a variedade de tarefas que realizo	3,54	0,960	0,27
14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3,64	1,247	0,30
15. Com a capacidade profissional de meu chefe	3,86	1,220	0,32

Tabela 3 - Média, Desvio Padrão e coeficiente de variação das variáveis de satisfação no trabalho segundo a EST – Reduzida

Fonte: Resultado da pesquisa.

A Tabela 3 e 4, é apresentado os resultados da Escala de satisfação no trabalho (EST) - Reduzida. Siqueira (2008, p. 263), ressalta que, pelo fato de a escala ser multidimensional com cinco dimensões, tanto a escala completa quanto a reduzida, deverão ser computados cinco escores médios.

Variável	Colegas Média / DV	Salário Média / DV	Chefia Média / DV	Trabalho Média / DV	Promoções Média / DV
Gênero					
Masculino	3,53 / 1,126	2,91 / 1,309	4,04 / 1,187	3,32 / 0,865	2,19 / 1,220
Feminino	3,84 / 1,009	2,90 / 1,145	3,73 / 1,276	3,43 / 0,912	2,18 / 1,150

Tabela 4 - Média e desvio padrão dos fatores de satisfação por gênero

Fonte: Resultado da pesquisa.

É possível observar que na tabela 4, que os homens estão mais satisfeitos com a chefia (4,04) e as mulheres com os colegas (3,84). Quanto a satisfação com o salário e as promoções, ambas obtiveram médias relativamente próximas.

A Tabela 5 possui cinco fatores da Escala de Satisfação no Trabalho Reduzida. Nela é apresentado as médias que variam entre 2,19 e 3,86, com média geral de 3,32, desvios padrão entre 0,891 e 1,247 e média geral de 1,121. Por fim, coeficiente de variação entre 0,28 e 0,53.

Itens/fatores	Média	Desvio padrão	CV
Satisfação com os colegas	3,71	1,069	0,28
Satisfação com o salário	2,91	1,220	0,41
Satisfação com a chefia	3,86	1,247	0,32
Satisfação com a natureza do trabalho	3,43	0,891	0,25
Satisfação com as promoções	2,19	1,178	0,53
Média geral	3,22	1,121	0,34

Tabela 5 – Média, Desvio padrão e coeficiente de variação dos fatores de satisfação no trabalho dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal (Conclusão)

Fonte: Resultado da pesquisa.

Conforme a descrição da Tabela 5, a dimensão “satisfação com a chefia” (3,86) apresentou a maior média com relação a demais dimensões. O mesmo obteve o desvio padrão e coeficiente de variação relativamente altos (1,247 e 0,32). Embora este fator tenha obtido uma média satisfatória, o resultado não se consolida ao estudo realizado por Macedo (2017) com os trabalhadores da Superintendência Financeira da VALEC, a qual é possível observar de maneira uniforme que a maioria dos trabalhadores estavam satisfeitos com a chefia.

O fator com menor média refere-se à “satisfação com as promoções” (2,19), o resultado dessa dimensão vai de encontro com o estudo realizado por Silva e Costa (2018), em que é caracterizado a insatisfação dos técnicos administrativos com as promoções da Faculdade de Ciências da Saúde do Tariri (UFRN/FACISA). Ademais, é importante ressaltar que foi realizado entrevistas informais com os servidores, a qual foi enfatizado por parte deles, que a promoção hierárquica ou ascensão é inconstitucional aos órgãos públicos, sendo permitido a progressão na carreira sem mudança de cargo.

4.1.2 Resultados da Escala de Motivação no Trabalho (Multi-Moti)

A Tabela 6 é apresentado os resultados da Escala de Motivação no Trabalho, conforme a descrição da Tabela 2. Assim como a escala anterior, quanto maior a média das variáveis, maior a percepção dos servidores.

De acordo com a Tabela 6, observa-se que as médias variam entre 1,95 e 4,15. O item que apresentou menor média diz respeito a participação dos servidores nos processos de tomadas de decisão (1,95), desvio padrão (1,126) e coeficiente de variação (0,57). Este item obteve o maior nível de variação entre as demais, ou seja, é possível observar que houve heterogeneidade entre o padrão de respostas.

O item que apresentou maior média “trabalharia com maior empenho se existisse formas de remuneração alternativa” (4,15), pode justificar que em sua maioria os participantes concordam com o item em questão. Nesse sentido, o mesmo obteve um coeficiente de variação de (0,26), dando a entender que o padrão de respostas manteve homogêneas.

Houve três itens que obtiveram as menores médias, sendo eles: “todos os funcionários da organização participam nos processos de tomadas de decisão” (média 1,95 e CV 0,57); “considero que as avaliações periódicas me motivam” (média 2,30 e CV 0,54); “a organização permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais” (média 2,48 e CV 0,44). Nesse contexto, é crucial observar que todos tiveram (CV) alto, descartando a uniformidade entre as respostas.

Ademais, os três itens que alcançaram maior média foram: “os meus conhecimentos são determinantes na forma de trabalhar” (média 4,04 e CV 0,28); “sinto-me motivado (a) quando o trabalho é elogiado pelo meu supervisor” (média 4,11 e CV 0,27); e, “trabalharia com maior empenho se existisse formas de remuneração alternativas” (média 4,15 e CV 0,26). Com base nesses dados é possível afirmar que a maioria concorda com os itens.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
1. Esta organização tem condições de trabalhos satisfatórias	2,61	1,352	0,51
2. Considero que as avaliações periódicas me motivam	2,30	1,247	0,54
3. Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho	3,73	1,343	0,36
4. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação	3,69	1,139	0,30
5. Sinto-me realizado com as funções que desempenho na organização	2,95	1,378	0,46
6. Gostaria de ser avaliado (a) no meu desempenho periodicamente	3,34	1,299	0,38
7. Gostaria de desempenhar funções com maior responsabilidade	3,43	1,261	0,36
8. Considero o meu trabalho monótono	2,78	1,374	0,49
9. Sinto-me satisfeito com a minha remuneração	2,79	1,200	0,42
10. No desempenho de tarefas é importante demonstrar alguma emotividade	3,09	0,740	0,23
11. Sinto-me com a capacidade para gerir um grupo de trabalho	3,22	1,038	0,32
12. Sinto-me envolvido (a) emocionalmente com a organização	2,69	1,200	0,44
13. O “feedback” que recebo no trabalho contribui enquanto fator motivacional	3,08	1,063	0,34
14. Gosto de ser avaliado (a) no desempenho das tarefas	3,81	0,823	0,21
15. Sinto necessidade de crescer cada vez mais na minha função	3,82	1,235	0,32
16. Os meus conhecimentos são determinantes na forma de trabalhar	4,04	1,155	0,28
17. Todos os funcionários da organização participam nos processos de tomada de decisão	1,95	1,129	0,57
18. Habitualmente desenvolvo estratégias para alcançar as minhas metas	3,48	1,276	0,36
19. Se existissem prémios atribuídos aos melhores funcionários percebia os como um fator de motivação profissional	3,49	1,027	0,29
20. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções	2,97	1,003	0,33
21. Considero que trabalho num ambiente de cooperação entre colegas	3,30	1,274	0,38
22. Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções	3,92	1,072	0,27
23. Um dos meus objetivos é alcançar o cargo mais elevado dentro da organização	2,84	1,509	0,53
24. Identifico-me com a função que desempenho	3,65	1,253	0,34
25. A organização permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais	2,48	1,111	0,44
26. Existe competitividade no meu grupo de trabalho	2,61	1,224	0,46
27. Sinto-me motivado (a) quando o trabalho é elogiado pelo meu superior	4,11	1,146	0,27
28. Trabalharia com maior empenho se existissem formas de remuneração alternativa	4,15	1,109	0,26

Tabela 6 - Média, Desvio padrão e coeficiente de variação das variáveis de motivação no trabalho de acordo com a escala tetra fatorial de motivação (Multi – Moti).

Fonte: Resultado da pesquisa

A escala tetra fatorial de motivação no trabalho é dividida em quatro dimensões. A Tabela 7 mostra que a percepção dos homens quanto das mulheres está de acordo que “realização e poder” influencia como aspecto motivador no ambiente de trabalho e descartam a dimensão “desempenho”.

Variável	Organização do trabalho Média / DV	Desempenho Média / DV	Realização/ Poder Média / DV	Envolvimento Média / DV
Gênero				
Masculino	2,76 / 1,305	3,32 / 1,230	3,65 / 1,250	3,45 / 1,315
Feminino	2,80 / 1,284	3,16 / 1,321	3,42 / 1,307	3,31 / 1,276

Tabela 7 - Média e desvio padrão dos fatores de motivação por gênero

Fonte: Resultado da pesquisa.

Na tabela 8, as médias variam entre 2,74 e 3,53, com média geral de 3,32 e os desvios padrão de 1,245 e 1,302, com desvio padrão geral de 1,253. O coeficiente de variação do fator “motivação quanto à organização” obteve maior média 0,46, enquanto “motivação para o desempenho”, motivação de realização e poder” e “motivação e envolvimento” tiveram médias que variam entre 0,36, 0,37 e 0,38 e média geral 0,38.

Fatores	Média	Desvio padrão	CV
Motivação quanto à organização do trabalho	2,74	1,285	0,46
Motivação para o desempenho	3,22	1,245	0,38
Motivação de realização e poder	3,53	1,288	0,36
Motivação e envolvimento	3,42	1,302	0,37
Média geral	3,22	1,253	0,38

Tabela 8 - Fatores, itens e índices α de precisão da escala tetra fatorial de motivação no trabalho

Fonte: Resultado da pesquisa.

O fator que apresentou menor média está relacionado a “motivação quanto à organização do trabalho” (2,74), o mesmo teve coeficiente de variação consideravelmente alto (0,46). Esse percentual negativo vai de encontro com o estudo sobre a percepção motivacional dos servidores de uma Instituição Pública Federal realizado por (Silva, A.; Silva, B.; Silva, M., 2018), em que também foi constatado uma baixa na média do conjunto por causa da variável “todos os funcionários da organização participam nos processos de tomadas de decisão”.

A dimensão realização e poder obteve maior média 3,54. O item “Sinto-me motivado(a) quando o trabalho é elogiado pelo meu supervisor” (4,11) foi o responsável pela alta da dimensão.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral de investigar empiricamente a satisfação no trabalho dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal. Ademais, foi analisado ainda o quanto estes servidores se sentem motivados no ambiente de trabalho.

Conforme as dimensões de satisfação estudada por Siqueira (2008), o estudo apontou que a maioria dos servidores do Departamento de Trânsito do Distrito Federal que participaram da pesquisa, se sentem indiferentes com as dimensões que avaliam a satisfação com os colegas, chefia e natureza do trabalho e insatisfeitos com o salário e as promoções. Com relação aos fatores motivacionais os servidores se sentem indiferentes com a motivação para desempenho, realização e envolvimento, ademais, a motivação quanto à organização não influencia na motivação do trabalho.

Diante disso, essa pesquisa contribui como proposta de melhoria na área da qualidade de vida, para que o órgão desenvolva políticas que viabilizem principalmente a satisfação com o salário e com as promoções, assim com a motivação quanto à organização do trabalho, onde foi identificada insatisfação por parte da maioria dos servidores.

Um das limitações deste estudo, pode se dar ao fato de muitas pesquisas que avaliam os aspectos que satisfaz ou motiva os trabalhadores nas organizações serem traduzidas ou adaptadas Siqueira (2008). Nesse contexto, por se tratar de órgão com grandes demandas de atendimento ao público, recomenda-se que a entidade modernize as formas de atendimento à população e desenvolva políticas na área da qualidade de vida no trabalho, para que os servidores exerçam suas atribuições cada vez mais satisfeitos, motivados e felizes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 315 de 13 de março de 1967. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del0315.htm >. Acesso em: 30/01/2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004

MACEDO, Paulo Giovanni Cabreira. Satisfação e Motivação: um estudo com trabalhadores da Superintendência Financeira da VALEC / Paulo Giovanni Cabreira Macedo. – Brasília, 2017. 76 f.: il.

Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões / Cecília Whitaker Bergamini. - 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2018

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos. Do operacional ao estratégico. 8ª Ed. São Paulo: Futura, 2000

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. V.6, 2003, p. 59 – 78. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0409.v6i0p59-78>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Anabel; COSTA, Sílvia Pires Bastos. **Satisfação no trabalho com base na escala EST: o caso da faculdade de ciências de saúde do Tariri**. Biblioteca digital de monografias. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/6759/3/Satisfa%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho_2018_Artigo.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2021.

Silva, A.; Silva, B.; Silva, M. A percepção motivacional dos servidores dos servidores de uma instituição federal. **Revista de psicologia**. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/326706920_Percepcao_Motivacional_dos_Servidores_de_uma_Instituicao_Publica_Federal>. Acesso em: 06 jan. 2021.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. ISBN 9788536311210

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psic.: Teor. e Pesq. (online)*. v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 nov. 2020

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. ISBN 978-85-7605-002-5

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. 8a ed. São Paulo: Atlas, 1995. ISBN 85-224-0513-1.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acionista 175, 207, 209, 210, 212, 213, 214, 215, 216, 218, 219, 220, 221, 232, 234, 235

Ações 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 15, 16, 21, 22, 40, 50, 51, 53, 58, 59, 88, 96, 139, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 160, 161, 170, 171, 172, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 193, 195, 196, 197, 198, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 219, 221, 223, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 237, 243, 244, 245, 261

AÇÕES 137, 139, 144

Administração 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 23, 25, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 60, 61, 63, 75, 76, 77, 78, 80, 88, 89, 90, 91, 92, 97, 98, 100, 101, 102, 122, 125, 126, 156, 163, 173, 174, 191, 194, 196, 198, 203, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 218, 222, 223, 224, 225, 229, 231, 234, 243, 244, 245, 260, 272

Agência 200, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 214, 222, 224, 230, 234, 242

Aprendizagem 5, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 100, 101, 102, 123, 125, 126, 127, 130, 131, 133, 134, 136

Autocomposição 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60

B

Balanco 19, 20, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 77

Bolsa de valores 171, 177, 187, 244

Brasil 1, 2, 25, 33, 52, 55, 59, 60, 62, 68, 75, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 92, 98, 137, 140, 141, 142, 143, 151, 156, 163, 173, 181, 183, 184, 185, 188, 191, 193, 194, 196, 197, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 216, 225, 227, 231, 232, 243, 244, 245, 259, 263, 264, 265, 266, 268, 269

C

Compliance 191, 192, 193, 195, 196, 197, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206

Comportamento 35, 39, 40, 41, 43, 46, 66, 76, 97, 127, 207, 209, 213, 224, 242, 260, 261, 263, 264, 269

Conflitos 14, 40, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 173, 207, 208, 211, 213, 214, 215, 224, 230

Contabilidade 20, 21, 22, 23, 33, 34, 172, 173, 189, 196, 205, 206, 222, 223, 224, 225, 243, 245

Controles internos 9, 10, 191, 192, 194, 195, 196, 197, 201, 202, 203, 204, 205, 206

Corrupção 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 89, 193, 194, 195, 201, 203, 204, 205

Covid-19 139, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 151

D

Demonstrações Contábeis 20, 22, 23, 32, 33, 34, 222

Desenvolvimento Humano 77, 78, 83, 90, 126

DETRAN 62, 63, 68, 69

Dividendos 175, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 241, 242, 243, 244, 245

E

Educação 45, 46, 47, 48, 50, 58, 59, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 85, 90, 92, 93, 96, 101, 102, 103, 122, 123, 125, 126, 127, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146, 148, 151, 194, 270, 272

Efeito Clientela 229, 230, 242

Empresas 2, 4, 6, 7, 8, 44, 48, 57, 65, 89, 102, 140, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 155, 163, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 191, 192, 193, 195, 196, 198, 200, 201, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 214, 215, 216, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 243, 244, 245, 263, 272

Ensino 47, 55, 76, 77, 78, 79, 80, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 99, 100, 101, 102, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 146, 148, 149, 152, 153, 154, 156, 158, 160, 161

Escolaridade 68, 77, 78, 81, 83, 88

Ética 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 95, 96, 98, 140, 151, 165, 195, 197, 198, 201, 203

Experiência 1, 2, 3, 4, 11, 14, 15, 17, 91, 96, 100, 101, 126, 128, 130, 133, 143

F

Finanças 21, 22, 33, 57, 88, 147, 189, 205, 206, 222, 223, 224, 225, 227, 243, 244, 245, 259, 260, 261, 262, 269, 270

Fraudes 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 201, 204

Futebol 259, 260, 261, 262, 263, 265, 267, 268, 269, 270

G

Gestão 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 32, 33, 34, 35, 39, 48, 50, 51, 55, 63, 69, 75, 76, 78, 103, 122, 123, 125, 126, 128, 131, 136, 144, 145, 147, 151, 152, 155, 156, 162, 163, 172, 173, 174, 195, 200, 203, 205, 206, 209, 210, 230, 244, 245, 263, 264, 272

Governança corporativa 170, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 181, 184, 187, 188, 189, 190, 213, 222, 224, 230, 244

H

Hospital 146, 147, 149, 164, 165, 169

I

Indicadores Econômicos 19, 20, 32

Inovação 33, 93, 102, 136, 137, 152, 155, 194, 269, 272

Instituições Financeiras 191, 192, 193, 196, 202, 206

L

Lavagem de dinheiro 191, 192, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206

M

Mercado 44, 79, 80, 87, 170, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 193, 196, 197, 203, 208, 210, 211, 213, 222, 223, 227, 228, 229, 230, 231, 236, 245, 262, 269

Metodologias ativas 91, 92, 93, 96, 97, 101, 102

Ministério Público 42, 44, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 59, 60, 146

Motivação 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 72, 73, 74, 75, 101, 209, 227

O

Organização 1, 5, 6, 8, 11, 14, 15, 16, 17, 33, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 48, 63, 64, 65, 67, 69, 72, 73, 74, 75, 78, 136, 139, 140, 147, 148, 151, 153, 154, 155, 170, 172, 173, 174, 178, 185, 191, 192, 194, 196, 197, 198, 207, 209, 212, 213, 260

P

Pandemia 57, 139, 140, 141, 144, 145, 146, 148, 149, 150

Payout 214, 223, 226, 227, 228, 232, 233, 234, 236, 242, 243, 245

Políticas Públicas 19, 33, 45, 77, 78, 194

Produção mais limpa 152, 154, 155, 156, 161, 162, 163

R

Regressão quantílica 226, 235, 236, 237, 239, 241, 242, 245

Responsabilidade Social 139, 140, 144, 145, 148, 150, 151

Riscos 2, 9, 10, 66, 146, 148, 153, 154, 191, 192, 195, 196, 197, 202, 203, 204, 205

S

Satisfação 42, 50, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 75, 76, 97, 100, 148

Serviço Público 13, 35, 36, 48, 162

Servidores 1, 2, 3, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44,

45, 46, 47, 55, 56, 58, 59, 62, 63, 64, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 89, 141, 146, 147, 148, 149, 151, 156

Setor Público 19, 20, 21, 22, 23, 33, 36, 42, 44, 45

Simulação Empresarial 91, 97, 98

Sociedade 16, 17, 21, 23, 33, 36, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 52, 54, 58, 79, 92, 93, 95, 103, 136, 139, 141, 143, 144, 145, 148, 150, 153, 184, 195, 197, 204, 208, 213, 263, 270, 271, 272

Supervisão educacional 122, 124, 126, 127, 129, 133, 134

T

Torcedor 259, 260, 261, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270

Trabalho 2, 7, 10, 12, 14, 15, 16, 19, 20, 25, 33, 34, 35, 37, 38, 41, 45, 51, 56, 59, 62, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 87, 88, 90, 93, 94, 95, 97, 99, 101, 102, 103, 123, 126, 127, 131, 140, 143, 147, 148, 149, 154, 156, 160, 172, 178, 188, 191, 192, 201, 202, 204, 205, 207, 209, 216, 219, 226, 227, 230, 234, 242, 243, 261

V

Valor 40, 64, 65, 83, 139, 154, 161, 170, 171, 172, 173, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 199, 201, 202, 206, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 228, 229, 230, 232, 236, 237, 238, 239, 243, 259, 260, 263

AD MI NIS TRA ÇÃO:

4

Estudos organizacionais e sociedade

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

AD MI NIS TRA ÇÃO:



4

Estudos organizacionais e sociedade

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br