

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO NATUREZA E CULTURA**

MOISÉS GUIA LOPES

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NO INSTITUTO DE
NATUREZA E CULTURA / UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

**Benjamin Constant - Am
2022**

MOISÉS GUIA LOPES

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NO INSTITUTO DE
NATUREZA E CULTURA / UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto de Natureza e
Cultura da Universidade Federal do
Amazonas, para obtenção do grau de
bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Juvan Reis Nogueira

Benjamin Constant - Am

2022

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

L864m Lopes, Moisés Guia
Motivação no Ambiente de Trabalho : uma análise no Instituto de
Natureza e Cultura / Universidade Federal do Amazonas / Moisés
Guia Lopes . 2022
55 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Juvan Reis Nogueira
TCC de Graduação (Administração) - Universidade Federal do
Amazonas.

1. Ambiente de Trabalho. 2. Clima Organizacional. 3. Cultura
Organizacional. 4. Motivação. 5. Qualidade de Vida no Trabalho. I.
Nogueira, Juvan Reis. II. Universidade Federal do Amazonas III.
Título

MOISÉS GUIA LOPES

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NO INSTITUTO DE
NATUREZA E CULTURA / UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto de Natureza e
Cultura da Universidade Federal do
Amazonas, para obtenção do grau de
bacharel em Administração.

Aprovado em 21 de setembro de 2022.

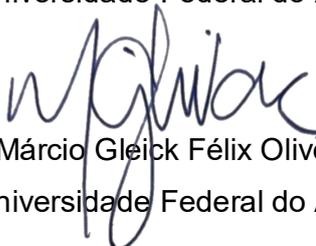
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Juvan Reis Nogueira – Orientador/Presidente
Universidade Federal do Amazonas



Prof. Me. Ciderjânio Farling Salvador da Costa – Membro
Universidade Federal do Amazonas



Prof. Márcio Gleick Félix Oliveira – Membro
Universidade Federal do Amazonas

*Aos meus pais **Marlucia de Oliveira Guia** e
Aparecido Leão Lopes e à minha família!
A todas as pessoas presentes na minha vida
que acreditaram em mim, pelo apoio, esforço e
incentivo para que esse sonho se tornasse realidade!*

AGRADECIMENTOS

*Primeiramente à **Deus** pela dádiva da vida, por ouvir sempre minhas orações, pela sua proteção e benção para a realização de mais um sonho, por ser minha fortaleza nos momentos árduos durante minha trajetória acadêmica!*

*À minha família, em especial aos meus pais, **Marlucia de Oliveira Guia** e **Aparecido Leão Lopes**, pelo apoio e carinho em todos os momentos da minha vida, principalmente neste ciclo tão importante ao estarem sempre ao meu lado perpassando valores e incentivos para continuar firme e esforçado, me ensinando a ser forte!*

*Aos meus irmãos **Narliane Lopes**, **Geiciane Lopes**, **João Lopes**, e **Aparecida Lopes** por fazerem parte da minha vida!*

*Aos meus irmãos **Luciane Dias**, **Valderclei Dias**, que infelizmente hoje em dia não se encontram mais em vida.*

*A minha companheira **Jacksiara de Souza Franco**, pelo apoio e por fazer parte da minha vida.*

*Aos meus colegas de curso que estiveram nessa longa caminhada, em especial aos meus amigos e parceiros de grupo **Marcos Mello**, **Francemir Ataíde**, por todos os momentos que passamos juntos pelas trocas de sorrisos, alegrias, abraços, ideias e conhecimentos!*

Aos meus amigos pelo apoio desde do início desse sonho para continuar na universidade e pela construção desse trabalho!

*À todos os **professores do curso de administração** que participaram do meu processo de aprendizagem, pois sem isto a realização desse sonho não seria possível!.*

*Ao meu orientador Prof. Me. **Juvan Reis Nogueira** pelo apoio e esforço que tornaram possível a conclusão desta monografia!*

Aos colaboradores da pesquisa que se disponibilizaram para contribuir no trabalho de conclusão que possibilitou o alcance deste objetivo!

Enfim, a todos que me ajudaram e permaneceram ao meu lado de forma direta e indireta para a construção desse trabalho!

Muito obrigado!

*"A verdadeira motivação vem da realização,
desenvolvimento pessoal, satisfação no
trabalho e reconhecimento."
(Frederick Herzberg)*

RESUMO

No ambiente de trabalho empresarial faz-se necessário estudar e analisar os fatores motivacionais dentro destas empresas locais, pois estes quando bem aplicados dentro das organizações geram grande melhorias para os negócios. Uma organização que executa uma política de desenvolvimento de pessoas na microrregião do Alto Solimões é o Instituto de Natureza e Cultura - INC, que tem atuado de maneira indireta nos meios de motivação dos seus colaboradores, visando garantir maior contribuição destes para o desenvolvimento institucional. Por isso mesmo, o objetivo deste estudo foi compreender como os fatores motivacionais influenciam no ambiente de trabalho colaborando para pleno funcionamento das atividades do Instituto de Natureza e Cultura. Para tanto, identificou-se os principais fatores motivacionais percebidos pelos colaboradores; compreendeu-se como os gestores procuram motivar os seus colaboradores; e avaliou-se os principais benefícios que os fatores motivacionais proporcionam ao ambiente de trabalho. Para o desenvolvimento deste trabalho aplicou-se um estudo de caso, com natureza qualitativa e finalidade descritiva, utilizando-se de questionário e entrevista semiestruturada para coleta dos dados. Esta pesquisa constatou que a Fisiologia é percebida como fator mais efetivo para motivar os colaboradores do INC, e a Segurança como fator que menos motiva estes. Até mesmo porque, constatou-se que na percepção dos colaboradores a aplicação efetiva dos fatores motivacionais no INC proporcionará uma Garantia de Segurança no Trabalho na instituição.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho. Clima Organizacional. Cultura Organizacional. Motivação. Qualidade de Vida no Trabalho.

RESUMEN

En el ámbito laboral empresarial, es necesario estudiar y analizar los factores motivacionales dentro de estas empresas locales, ya que estos bien aplicados dentro de las organizaciones generan grandes mejoras para el negocio. Una organización que implementa una política de desarrollo de personas en la microrregión de Alto Solimões es el Instituto de Naturaleza y Cultura - INC, que ha actuado indirectamente en el medio de motivar a sus empleados, con el objetivo de garantizar su mayor contribución al desarrollo institucional. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue comprender cómo los factores motivacionales influyen en el ambiente de trabajo, contribuyendo para el pleno funcionamiento de las actividades del Instituto de Naturaleza y Cultura. Por tanto, se identificaron los principales factores motivacionales percibidos por los empleados; se entendió cómo los gerentes buscan motivar a sus empleados; y se evaluaron los principales beneficios que aportan los factores motivacionales al ambiente laboral. Para el desarrollo de este trabajo se aplicó un estudio de caso, con carácter cualitativo y propósito descriptivo, utilizando para la recolección de datos un cuestionario y una entrevista semiestructurada. Esta investigación encontró que la Fisiología es percibida como el factor más efectivo para motivar a los empleados del INC, y la Seguridad como el factor menos motivador. Incluso porque, se encontró que en la percepción de los empleados la aplicación efectiva de factores motivacionales en el INC brindará una Garantía de Seguridad en el Trabajo en la institución.

Palabras clave: Ambiente de trabajo. Clima organizacional. Cultura de la organización. Motivación. Calidad de vida en el trabajo.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pirâmide das Necessidades de Maslow	21
Figura 2. Visão frontal do Instituto de Natureza e Cultura	28

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Análise das necessidades fisiológicas dos colaboradores do INC	35
Gráfico 2. Análise das necessidades de segurança dos colaboradores do INC	36
Gráfico 3. Análise das necessidades de relacionamento social dos colaboradores do INC	37
Gráfico 4. Análise das necessidades de estima dos colaboradores do INC	37
Gráfico 5. Análise das necessidades de realizações pessoais dos colaboradores do INC	38
Gráfico 6. Análise dos principais benefícios da Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas da UFAM ao ambiente de trabalho – INC	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Fatores Motivacionais e Higiênicos de Herzberg.....	24
Quadro 2. Pressuposições da Teoria X e Pressuposições da Teoria Y	25
Quadro 3. Relação dos Docentes lotados no Instituto de Natureza e Cultura	28
Quadro 4. Relação dos TAE's lotados no Instituto de Natureza e Cultura	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

INC – Instituto de Natureza e Cultura

UFAM – Universidade Federal do Amazonas

TAE – Técnico Administrativo em Educação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I - REFERENCIAL TEÓRICO	15
1.1 AMBIENTE DE TRABALHO	15
1.1.1 Clima Organizacional	15
1.1.2 Cultura Organizacional	16
1.2 MOTIVAÇÃO	17
1.3 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
1.3.1 Teoria das Necessidades de Maslow	20
1.3.2 A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg	23
1.3.3 As Teorias X e Y de McGregor	24
1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	25
1.6 INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA	26
1.5.1 Corpo Docente	28
1.5.2 Corpo Técnico-Administrativo em Educação	30
CAPÍTULO II –PROCEDIMENTOSMETODOLÓGICOS	32
2.1 NATUREZA DA PESQUISA	32
2.2 QUANTO AOS FINS	32
2.3 QUANTO AOS MEIOS	32
2.4 UNIVERSO	33
2.5 AMOSTRAGEM	33
2.6 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	33
CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	35
3.1 FATORES MOTIVACIONAIS PERCEBIDOS PELOS COLABORADORES	35
3.2 ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO APLICADA PELOS GESTORES	39
3.3 BENEFÍCIOS DOS FATORES MOTIVACIONAIS AO AMBIENTE DE TRABALHO	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	43
ANEXOS	49
APÊNDICES	52

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho empresarial não vislumbra apenas as pessoas e produtos/serviços, mas também, faz-se necessário estudar e analisar os fatores motivacionais dentro destas, pois estes quando bem aplicados dentro das organizações eles geram significativas melhorias para os seus negócios.

Analisando as empresas de Benjamin Constant/AM, não se observa uma preocupação efetiva do papel da motivação dos colaboradores para o desenvolvimento dos negócios. Talvez, o empresariado local acredite que apenas aplicar o fator de remuneração para os seus colaboradores já seria suficiente para garantir melhorias no desenvolvimento da empresa.

Exatamente por isso, este estudo visa destacar a importância de se abordar mais sobre a influência dos fatores motivacionais dentro das empresas locais, para que os trabalhadores não se sintam cansados e obrigados a trabalhar apenas pela remuneração ao final do mês.

Uma organização que executa uma política de desenvolvimento de pessoas na microrregião do Alto Solimões é o Instituto de Natureza e Cultura – INC. Esta organização tem atuado de maneira indireta nos meios de motivação dos seus colaboradores, visando garantir maior contribuição destes para o desenvolvimento institucional.

Por isso mesmo, realizou-se um estudo aplicado nesta Instituição de Ensino Superior – IES, para tentar compreender como são desenvolvidas essas políticas motivacionais nos seus colaboradores que prestam serviços diversos para clientes vindos de diversas regiões do país, principalmente, àqueles domiciliados na mesorregião do Alto Solimões.

Por isso mesmo, o objetivo deste estudo buscou compreender como os fatores motivacionais influenciam no ambiente de trabalho colaborando para o pleno funcionamento das atividades do Instituto de Natureza e Cultura. Para tanto, identificou-se os principais fatores motivacionais percebidos pelos colaboradores; compreendeu-se como os gestores procuram motivar os seus colaboradores; e avaliou-se os principais benefícios que os fatores motivacionais proporcionam ao ambiente de trabalho.

Este trabalho está dividido em capítulos para uma melhor compreensão do assunto exposto. No capítulo I, tem-se o referencial teórico com os principais

conceitos e relações com subtemas, Ambiente de Trabalho, Motivação no Ambiente de Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e uma breve abordagem sobre o Objeto de Estudo. No capítulo II, apresentam-se os métodos e procedimentos utilizados na pesquisa, cumprindo-se fielmente todo arcabouço científico para o recolhimento e análise de dados. No capítulo III, demonstram-se as análises e discussões dos resultados da pesquisa, dando ênfase para as respostas dos entrevistados, através do questionário e entrevista semiestruturada. Por fim, tem-se as considerações finais que expõem categoricamente os principais resultados da pesquisa, mostrando a percepção do autor/pesquisador sobre o tema abordado.

CAPÍTULO I - REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 AMBIENTE DE TRABALHO

Chiavenato (2008) aborda que a qualidade de vida implica em elaborar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso passa a ter um resultado de um ambiente de trabalho totalmente agradável e amigável, pois quando se apresenta um ambiente satisfatório nas organizações, melhora a qualidade de vida das pessoas que nelas trabalham.

1.1.1 Clima Organizacional

De acordo com Chiavenato (2004, p.147) o clima organizacional pode ser caracterizado como um ambiente que engloba dois conceitos, o psicológico e o social dentro de uma organização.

O clima organizacional representa toda a influência que esta relacionada a motivação. O clima organizacional é conceituado com uma qualidade ou propriedade do ambiente de trabalho que é totalmente percebida pelos olhos dos integrantes da organização, é tido como um dos principais influenciadores no comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho. O ambiente representa as prioridades que podem influenciar a motivação para determinados comportamentos (CHIAVENATO, 2004, p. 539).

De acordo com Coda (1997), o clima organizacional se trata de um essencial indicador de grau de satisfação dos membros de uma determinada empresa, em diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização tais como: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processos de comunicações, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Segundo Chiavenato (1994) o clima o clima organizacional é um dos principais fatores que influencia a motivação, o desempenho humano, seja no trabalho ou na vida pessoal. As pessoas apresentam expectativas por recompensas, sejam satisfação e insatisfação nas suas percepções sobre o clima organizacional. Pois quando se possuem expectativas, maior a motivação.

Um clima interno ideal para toda a organização é aquele que todos os colaboradores tenham tanto orgulho da empresa onde trabalham como se orgulham do trabalho que fazem nela (PASCHOAL; 2006, p.135).

Para Chiavenato (1994, p. 53), o clima organizacional se torna favorável mediante a satisfação das necessidades dos integrantes, produzindo a moral interna. É desfavorável quando apresenta frustração das necessidades.

Ainda segundo este autor o clima organizacional pode ser conceituado também como uma ferramenta influenciável que buscam e apresentam melhorias, promovendo a satisfação e o bem-estar de todos os colaboradores.

O conceito de clima organizacional apresenta inúmeras ideias para a gestão de pessoas, no momento que buscam argumentos e o entendimento para o desempenho do trabalho humano, com os aspectos relevantes do cotidiano, liderança, satisfação, ética, motivação e entre outros (OLIVEIRA, 1996).

De acordo com Xavier (2006), a organização necessita dos funcionários com cinco aspectos, caracterizando eles; adesão, direção, empenho, eficiência e inovação. A visão coletiva que os funcionários têm da organização, por meio de atividades praticas e experimentação, políticas, estrutura, e processos, responsáveis por criar um padrão de grande relevância no comportamento na relação entre as pessoas e a organização.

Bennis (1996. p. 6) conceitua o clima organizacional como um conjunto de valores ou de atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam uma com as outras, envolvendo a sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais e entre outros.

1.1.2 Cultura Organizacional

Para Freitas (1991) a cultura organizacional é um poderoso mecanismo que visam conformar condutas homogeneizar, métodos para viver na organização, apresentando para si próprio uma imagem positiva, onde todos possuem a igualdade.

É de grande relevância entender a cultura dentro de uma organização, pois esta apresenta uma visão ampla e diferenciada, mostrando sua ligação relevante ao ambiente organizacional com o objetivo geral de zelar pela organização.

De acordo com Chiavenato (1994) a cultura representa um ambiente que possui crenças e valores, costumes, tradições, conhecimentos e práticas de convívio social e relacionamentos entre as pessoas. Conceituado a cultura como comportamento aceito dentro da sociedade, e possui grande influencia e condições

sobre todas as ações e todos os comportamentos das pessoas. A cultura existe sobre comportamentos explícitos e implícitos de comportamentos adquiridos e transmitidos ao longo do tempo, e que cada sociedade ou organização possui suas próprias.

A cultura organizacional é considerada intocável, contudo, ela é considerada tangível através do comportamento da organização e as relações internas entre os colaboradores e seu valores. Os valores permanecem nas redes padronizadas, que montam os referenciais mais simples que são aceitos para os comportamentos sociais, no qual é possível ter uma breve visão sobre as reações efetivas, com impactos no desempenho individual e agrupamentos nos setores organizacionais (CHIAVENATO, 2005).

De acordo Robbins (2012, p. 501) conceitua cultura como “um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais. Diante disso, a cultura apresenta grande importância sobre o compartilhamento dos valores que se tem em uma organização, para que se destaque mediante outras.

É necessário dentro da organização que a cultura seja totalmente absorvida por todos, para isso, é essencial a implementação de um plano de socialização. Para Schien *apud* Fleury et al (1989) quando a organização toda presencia ou compartilha experiências com todos, nela pode-se existir uma forte cultura organizacional sobre as várias subculturas das unidades.

1.2 MOTIVAÇÃO

A motivação é algo que o indivíduo possui internamente em si próprio que permite a realizar as atividades de alto nível devido o seu esforço, com o objetivo de atingir grandes feitos na vida pessoal e profissional.

Em termos de trabalho, motivação conceitua-se de uma determinada atividade realizada pelo indivíduo, com o objetivo de elevar o desempenho profissional, pois o profissionalismo é elevado por vários motivos. Todas as ações feitas têm o seu próprio motivador para a construção do seu desempenho geral, principalmente no comportamento, um dos fatores mais motivados. A motivação pode apresentar pontos positivos ou negativos sem relação ao desempenho (MAXIMIANO, 2000, p. 347).

A motivação é algo essencial dentro da organização, na maioria das vezes proporciona um bom clima organizacional, promovendo o aumento de produtividade, inovação e a qualidade de serviços ou produtos produzidos pelos colaboradores. Na organização o colaborador exerce um papel fundamental, que proporciona inúmeros benefícios, com isso é de grande relevância motivar os colaboradores. Afinal sem a motivação dos colaboradores, não é possível ter avanços, crescimento organizacional, e muito menos elevação do desempenho, com grande pensamento criativo o colaborador apresenta ideias para a organização torna-se funcional em todos os setores (TAGLIOCOLO; ARAÚJO, 2011, p. 4).

Comum em organizações as punições, que determinam as realizações de atividades a serem feitas, inúmeras vezes o indivíduo as realiza com intuito de receber recompensas. Quando se obtém isso, não foi de própria vontade a realização de determinada atividade, os fatores intrínsecos interferiram através de métodos para que o indivíduo se caminhasse ao objetivo a ser alcançado (BERGAMINI, 2013). É necessário o uso de recompensas e punições na organização, sem esses fatores o indivíduo não caminharia em direção ao caminho desejado pela organização no qual faz parte.

Dentro da organização o tema de motivação deveria ser um dos assuntos mais abordados e mais importantes, pois apresentam planos a serem elaborados e aplicados pelos líderes da área administrativa com objetivos a serem traçados.

Motivar vai muito além de apenas "motivar". Pois se pensarmos bem, as motivações auxiliam e ajudam as pessoas a tomarem decisões importantes e a se tornarem decididas e confiantes em suas práticas. Sabe-se que motivar é passo fundamental para alcançar os objetivos pretendentes, estimulando-se para que certas atividades através do seu esforço sejam realizadas com grande sucesso. Até mesmo porque, o conhecimento humano sobre a motivação é essencial na vida do administrador, pois é através da motivação que o administrador tem a total certeza da colaboração das pessoas (CHIAVENATO, 2004).

Bergue (2010, 418) define a motivação como um interesse individual de uma pessoa para ação, relevando-se como um impulso constante e de intensidade variável, orientando para o alcance de um objetivo, seja este decorrente de uma necessidade, seja de um estado de satisfação.

Todo comportamento humano tem alguma influência motivacional. A motivação é a realização da própria auto realização em prol das

necessidades. Ciclo motivacional; o organismo humano se mantém em estado de equilíbrio psicológico de forças psicológicas. (Lewin *apud* Chiavenato, 2004, p. 119).

Considerando as definições dos autores anteriores, compreende-se que a motivação está ligada ao todo, envolvendo a realização pessoal, o profissionalismo, as necessidades, com isso a motivação exerce um papel fundamental dentro das organizações.

1.3 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maximiano (2011) conceitua a motivação através da palavra derivada do latim *motivus*, como ações englobadas envolvendo o todo, caracterizando ideias centralizadas no indivíduo, que pode ser motivado, através do seu próprio comportamento humano dentro da organização.

É essencial abordar no ambiente de trabalho as teorias motivacionais, através dessas importantes teorias conseguimos reunir informações pertinentes do ambiente organizacional, nos proporcionando melhor entender o comportamento do indivíduo, e quais os fatores que estão sempre presentes e contribuem para a motivação dos colaboradores.

É importante que os profissionais dentro do ambiente de trabalho estejam totalmente dispostos a realizarem tarefas com os objetivos de alcançarem sempre novas metas.

Um ambiente de trabalho físico e saudável envolve aspectos como a higiene de trabalho, que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam a proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes as tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2009, p. 75).

Para conseguir o objetivo de motivar os seus colaboradores em uma organização, faz-se necessária uma atenção especial para o ambiente de trabalho. Através de uma eficiente administração é possível realizar uma análise estratégica em cima dos funcionários para identificar seus principais problemas no ambiente de trabalho. Essa análise permite compreender como motivar os funcionários da empresa da maneira mais efetiva possível.

Para os funcionários, a motivação pode estar em uma boa administração e gestão dentro do seu ambiente de trabalho, uma vez que para alcançar as metas de produção, existe uma necessidade de um direcionamento focado e entendimento da parte operária (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

1.3.1 Teoria das Necessidades de Maslow

De acordo com DAFT (2010, 724) a Teoria da Hierarquia das Necessidades foi criada pelo psicólogo Abraham Maslow, onde aborda que as pessoas são motivadas por múltiplas necessidades existentes em uma ordem hierárquica.

Maslow (1962 *apud* Martins, 2007) ao estudar o ser humano, seus comportamentos e relações, observou cinco fatores que explicariam a maior parte do comportamento humano, seja dentro ou fora da empresa. Então, com o objetivo de deixar sua teoria ainda mais evidente, criou a tão famosa “Pirâmide da Hierarquia das Necessidades Humanas”, classificando-as como: Fisiológicas ou Básicas, Segurança, Sociais, Estima (*status*) e Auto realização.

Para Robbins (2005) a teoria de Maslow considera que dentro de cada indivíduo existe uma hierarquia das cinco necessidades, classificando-as das de mais baixo nível e sendo elevadas para o mais alto nível. Ainda sendo este autor, Maslow (1962) aborda que cada indivíduo possui suas próprias necessidades, possuindo as cinco elaboradas através da pirâmide hierárquica.

Na Teoria de Maslow (1962) segundo Maximiano (2008), as pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando realizar uma após outra e orientando-se para a autorrealização. Ainda segundo este autor, essas necessidades estão hierarquizadas, o que não significa dizer que em sua atuação, o funcionário caminhe linearmente para a satisfação delas, inexistem estágios definitivos a serem atingidos, as necessidades alternam-se de acordo com a vivencia do indivíduo e as mudanças e experiência que ele vive em seu cotidiano.

De acordo com Maslow (1962) a Teoria das Necessidades não se trata de novos truques, macetes ou técnicas superficiais que podem ser usados para manipular mais eficientemente seres humanos. Trata-se, sim, de um conjunto básico de valores ortodoxos sendo claramente confrontados por um outro sistema de valores mais moderno, mais eficiente e verdadeiro. Fala-se aqui das consequências

verdadeiramente revolucionárias da descoberta de que a natureza humana tem sido desvalorizada.

Maslow (1962 *apud* Chiavenato, 2010) definiu a série de cinco necessidades do ser humano conforme mostra a figura 1:

Figura 1. Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato (2010)

As necessidades FISIOLÓGICAS são encontradas no nível mais baixo da pirâmide, pois são àquelas essenciais na vida do ser humano, caracterizadas como; alimento, repouso, sono, moradia, excreção, o ar que respiramos, água, atividades físicas e entre outras (CHIAVENATO, 2004, p. 330). Com isso pode-se afirmar que as necessidades fisiológicas nascem juntamente com o ser humano. É a necessidade humana que se destaca entre as demais por ser mais compreendida.

Semenik & Bamossy (1995) enfatizam que todo ser humano necessita de abrigo e proteção para o corpo e de manutenção de uma vida confortável. Assim, como na necessidade fisiológica, o organismo pode ser fortemente dominado por tal necessidade, que passa a dirigir e a determinar a direção do comportamento.

As necessidades de SEGURANÇA são aquelas características relacionadas às condições do trabalho e proteção (CAZELATO, BRITO, 2017). Conforme a citação, destaca-se que a segurança é um fator primordial para que o indivíduo possa viver em sociedade, com isso é necessário ter a segurança da sua própria família, a segurança da saúde física, e por outro ponto o indivíduo necessita ser seguro da sua própria propriedade.

As necessidades SOCIAIS nascem quando os níveis de hierarquias mais baixos estão totalmente realizados ou satisfeitos, e logicamente é encontrado no terceiro nível da pirâmide, apresentando a necessidade que o indivíduo possui de relacionamento na sociedade com outras pessoas, através da participação em sociedade, aceitação, possuir relações amorosas, conhecer e ter amizade, fazer parte de clubes, com isso o ser humano necessita de afeto e carinho seja de familiares ou de pessoas com relacionamentos íntimos (CHIAVENATO, 2004).

É necessário às pessoas estarem satisfeitas com as necessidades sociais, pois através disso o ser humano consegue viver socialmente, e conseqüentemente obter vantagens organizacionais através das interações sociais.

As necessidades de ESTIMA, o penúltimo e quarto nível da pirâmide, estão relacionadas as necessidades em que as pessoas possuem sua própria auto avaliação, de sua situação, sobre o que esta fazendo, ou seja é o próprio reconhecimento das suas qualidades pessoais. Para Chiavenato (2004, p. 330), destaca que nessa necessidade residem o desejo pela aprovação em sociedade pelo indivíduo, admiração e respeito, status, prestígio, consideração. Contudo, Vasconcelos (2006) afirma que a autorrealização é um elemento complexo que não tem o mesmo sentido para todos, pois depende das características e dos interesses de cada um.

Ainda segundo Vasconcelos (2006) as necessidades de realizações PESSOAIS, são aquelas consideradas as mais elevadas, podendo ser muito bem conceituadas como necessidade de REALIZAÇÕES PESSOAIS. Estão ligadas ao próprio desenvolvimento do ser humano, que aliás, é contínua. Essas necessidades se relacionam com a independência e a capacidade do indivíduo em querer fazer ou realizar algo por sua própria vontade.

Percebe-se na Pirâmide da Hierarquia das Necessidades Humanas proposta por Maslow (1966) que o indivíduo necessita estar satisfeito com cada grau de necessidade para prosseguir ao próximo nível da hierarquia das necessidades. O ser humano em sociedade, vive com o objetivo de apresentar melhorias de vida, quando o indivíduo atinge suas metas em relação as necessidades, outras surgirão em seguidas.

1.3.2 A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

Esta Teoria também está relacionada a motivação no trabalho, conhecida como Teoria da Higiene-Motivação, proposta por Frederick Herzberg (apud VROM, 1997).

Segundo o autor desta teoria o fator de higiene aborda sobre o ambiente de trabalho, que necessita ser favorável ao colaborador. Nos fatores higiênicos são classificados os; salários, políticas e diretrizes da organização supervisão, condições no ambiente de trabalho, segurança e relações com o grande supervisor.

Segundo Herzberg (apud VROM, 1997) os fatores motivacionais se relacionam com os conteúdos apresentados no trabalho, pois neles são enquadrados a responsabilidade com os produtos ou conteúdos oferecido, o crescimento e desenvolvimento pessoal, se relacionam os fatores de motivação no trabalho.

De modo geral, Herzberg (apud VROM, 1997) se volta para o comportamento no ambiente de trabalho, podendo facilmente suas teorias serem aplicados pelos superiores da organização.

Essa teoria não está diretamente ligada a motivação, pois ela aborda sobre a satisfação e insatisfação no trabalho.

Para Herzberg (apud VROM, 1997) o oposto de satisfação no trabalho não é a insatisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação; e da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de insatisfação.

Tempos atrás, as organizações possuíam de modo tradicional somente os fatores higiênicos. O trabalho era visto como um exercício totalmente desagradável, com isso surgiu a necessidade de criar incentivo aos colaboradores, com o objetivo de aumento de produtividade. (CHAVIENATO, 2002, p. 118).

De acordo Chiavenato (2007), mantendo-se a preocupação em entender o comportamento das pessoas nas organizações, Frederick Herzberg formulou uma teoria que entendia que dois fatores poderiam explicar o comportamento dos indivíduos, razão pela qual ficou conhecida como Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

Chiavenato (1994) afirma que segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, é possível um empregado estar descontente e satisfeito ao mesmo tempo. Como exemplo, ele cita que pode um empregado estar insatisfeito com a política da empresa em relação às férias, mas verdadeiramente satisfeito com seu desempenho profissional ao ver uma carta elogiosa de um cliente afixada no quadro de avisos da sala de funcionários.

O Quadro 1 mostra os principais fatores que geram a insatisfação e a satisfação dentro de uma organização.

Quadro 1. Fatores Motivacionais e Higiênicos de Herzberg

Fatores que geram a insatisfação (Higiênicos)	Fatores que geram a satisfação (Motivacionais)
Política da empresa	Crescimento
Condições do ambiente de trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: Periard (2011)

1.3.3 As Teorias X e Y de McGregor

Na época de 1960, McGregor elabora a teoria X e Y, pois apresenta a ligação entre a motivação e a liderança por meio de dois tipos de gerenciamento. A teoria foi publicada na sua obra *The Human Side of Enterprises* que tem o significado em português: o lado humano da empresa; apresentando duas visões diferenciadas sobre o trabalhador e o gestor (DE SOUZA, OLIVEIRA, CALVO, 2012).

De acordo com Chiavenato (2002, p. 126), McGregor apresenta a ideia sobre o gestor X, em que as pessoas podem ser administradas pelas seguintes formas:

- As os indivíduos só trabalham devido aos seus interesses pessoais e sobre seus objetivos econômicos.
- Os indivíduos não se movem para exercer suas atividades sem que sejam obrigadas ou motivadas por parte da administração. Os indivíduos não realizariam as atividades por vontade própria.
- Os indivíduos necessitam de ordens, a necessidade de um agente X, cobrando as tarefas dadas aos colaboradores para que sejam realizadas no prazo

certo. Pois o agente X dentro de suas determinadas funções exerce o medo, pressão e a punição sobre os indivíduos.

Segundo Chiavenato (2002, p. 27) a Teoria Y apresenta um modelo de administração amplo, sendo dinâmico e democrático, permitindo que administração crie grandes oportunidades de motivação para as pessoas.

- É essencial motivar os indivíduos, pois através da motivação, conseguimos despertar a capacidade de responsabilidade em alcançar metas e objetivos juntamente com a organização.
- A administração tem a responsabilidade de apresentar condições favoráveis para que seus colaboradores se sintam confortáveis e consigam exercer suas determinadas tarefas dentro das organizações.
- Para realizar suas atividades, não é necessário receber ordens de seus agentes, esforçam-se por espontânea vontade, conceituam a motivação como algo natural que o indivíduo possui.

Quadro 2. Pressuposições da Teoria X e Pressuposições da Teoria Y

Pressuposições da Teoria X	Pressuposições da Teoria Y
As pessoas são preguiçosas e indolentes.	As pessoas são esforçadas e gostam de ter afazeres.
As pessoas evitam o trabalho.	O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
As pessoas evitam a responsabilidade, afim de se sentirem mais seguras.	As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.
As pessoas precisam ser mais controladas e dirigidas.	As pessoas podem ser auto motivadas e autodirigidas.
As pessoas são ingênuas e sem iniciativas.	As pessoas são criativas e competentes.

Fonte: McGregor (1960) *apud* CHIAVENATO, 2002)

1.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Marras (2002) a qualidade de vida nas organizações, bem como a motivação e satisfação do colaborador com sua atividade laboral são estratégias que devem ser utilizadas pelas organizações a fim de se obter maiores níveis de produtividade, levando-se sempre em consideração que o fator mais importante empregado no setor produtivo é o humano.

Com base nesta afirmação, nota-se que a qualidade de vida no trabalho figura como uma estratégia organizacional, pois nos dias atuais é de grande relevância para as empresas compreender a melhor forma de satisfazer seus colaboradores. Pois se as organizações não se preocupam com a qualidade de vida dos seus colaboradores dentro da organização, certamente, o grau de produtividade tende a ser afetada negativamente.

Para Chiavenato (1999), a qualidade de vida se transformou um fator de grande importância para as organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de como as pessoas se sentem trabalhando na organização. Nesse sentido, uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará a confiança necessária aos seus colaboradores. Estas são organizações que se preocupam com o bem estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários (BORTOLOZO e SANTANA, 2011).

Segundo Chiavenato (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho é um constructo complexo que envolve uma diversidade de fatores, tais como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Considerando as teorias anteriores, enxerga-se que o indivíduo para ter uma relação agradável e saudável ao ambiente de trabalho, faz-se necessário que a organização proporcione uma qualidade de vida favorável ao ambiente.

1.6 INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA

O Instituto de Natureza e Cultura - INC está localizado no município de Benjamin Constant na R. 1º de Maio no Bairro da Colônia, no Estado do Amazonas. Foi instituído com base na Resolução nº024/2005-CONSUNI, o grande campus Universitário do polo de todo o Alto Solimões, tendo como sede o município de Benjamin Constant- AM, através da Resolução nº 027/2005-CONSUNI.

A Unidade Acadêmica é permanente no município de Benjamin Constant, sendo denominada de acordo com a Resolução nº027/2006-CONSUNI, Unidade Acadêmica de Benjamin Constant, para Instituto de Natureza e Cultura.

Atualmente o Instituto de Natureza e Cultura possui uma grade de seis (06) cursos, todos criados através de resoluções:

- nº041/2005-CONSUNI: curso bacharelado e licenciatura dupla em letras: língua portuguesa e língua espanhola;
- nº042/2005-CONSUNI: curso bacharelado em antropologia;
- nº043/2005-CONSUNI: curso de licenciatura em pedagogia;
- nº044/2005-CONSUNI: curso de administração em gestão organizacional;
- nº045/2005-CONSUNI: curso de licenciatura e bacharelado em Ciências Agrárias e Ambientais; e
- nº068/2007-CONSUNI: curso de licenciatura dupla em ciências: Biologia e Química.

Somente a partir do ano de 2006, o INC conseguiu definitivamente estabelecer o formato *multicampus*. Quando se iniciou o Instituto de Natureza e Cultura, somente eram disponibilizadas 50 vagas para cada curso, tendo como soma total anual de 300 ingressantes, selecionado através do Processo Seletivo Macro Verão - PSMV (INC, 2014).

De acordo com o site do INC (2014), com o objetivo de atender as necessidades e a demanda, a UFAM decidiu realizar o primeiro concurso público de títulos e provas, para preencher 30 vagas para o cargo de professor em nível superior de diversas áreas dos conhecimentos. Somente 26 professores foram efetivados. Em relação ao cargo de técnicos administrativos, foram realizados dois concursos, oferecendo somente 18 vagas, porém somente 12 vagas eram direcionadas aos candidatos com nível superior, as 6 (seis) vagas restantes eram destinadas aos candidatos com nível médio.

Atualmente no ano de 2022, o INC, possui uma área de 8.714.60 m², aproximadamente três vezes maior que a antiga, sendo constituídos por três blocos, apenas dois blocos são direcionados a salas de aulas e laboratórios e um bloco a administração do INC. Possui uma área extensa de estacionamento para veículos, a entrada de acesso, corredores que interligam os blocos e ao prédio antigo da instituição. Para isso, fez-se necessário um investimento financeiro de cerca de R\$

10.000.000,00 (dez milhões de reais) através de transferências federais para a construção destas obras (INC, 2014).

O INC possui aproximadamente 1500 acadêmicos, 77 professores e 30 técnicos. Sendo assim o Instituto de Natureza e Cultura através de suas contribuições, amplia a visão dos acadêmicos sobre a importância do conhecimento para a sociedade, contribui com a sociedade para a formação de profissionais qualificados (INC, 2014).

Figura 2. Visão frontal do Instituto de Natureza e Cultura



Fonte: Autor (2022)

1.5.1 Corpo Docente

O ingresso da carreira do magistério superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante a aprovação de concursos públicos de provas e títulos, em conformidade com a Lei nº12.863 (BRASIL, 2013).

O INC de acordo com a Gerência de Gestão de Pessoas do INC – GEGESP/INC (2022), possui um corpo docente atualmente formado por 77 (sessenta e sete) colaboradores, distribuídos em 06 (seis) colegiados de curso de graduação, conforme mostra o Quadro 3.

Quadro 3. Relação dos Docentes lotados no Instituto de Natureza e Cultura

Nº	NOME	COLEGIADO	TITULAÇÃO
1	PEDRO HENRIQUE MARIOSA	ADMINISTRAÇÃO	DOUTORADO
2	FRANCISCO OLIMPIO DE SOUZA	ADMINISTRAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO

3	PAULO ALFREDO NORONHA RIBEIRO	ADMINISTRAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO
4	JAMESOND. PINHEIRO DE MENEZES	ADMINISTRAÇÃO	GRADUAÇÃO
5	MARCELO FABIANO DE OLIVEIRA FARIAS	ADMINISTRAÇÃO	GRADUAÇÃO
6	MARCIO GLEICK FELIX DE OLIVEIRA	ADMINISTRAÇÃO	GRADUAÇÃO
7	PATRICIA MARIN LUJAN	ADMINISTRAÇÃO	GRADUAÇÃO
8	ANTONIO VAGNER ALMEIDA OLAVO	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
9	CIDERJANIO FARLING S. DA COSTA	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
10	FRANCISCO CARLOS DANTAS DE MATOS	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
11	LEIDE MARIA LEAO LOPES	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
12	LEONOR FARIAS ABREU	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
13	RAIMUNDO VALDAN PEREIRA LOPES	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
14	RAUL EIJIINUI	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
15	SALANIZABERMEGUY DA CRUZ SALES	ADMINISTRAÇÃO	MESTRADO
16	ANTONIAIVANILCE CASTRO DA SILVA	AGRÁRIAS	DOUTORADO
17	GEISE DE GOESCANALEZ	AGRÁRIAS	DOUTORADO
18	JOSE DE RIBAMAR DA SILVA NUNES	AGRÁRIAS	DOUTORADO
19	JOSE FURTADO DE MIRANDA	AGRÁRIAS	DOUTORADO
20	LIBIA DE JESUS MILEO	AGRÁRIAS	DOUTORADO
21	PATRICIO FREITAS DE ANDRADE	AGRÁRIAS	ESPECIALIZAÇÃO
22	CELIA VERGINIA FERNANDES MAIA	AGRÁRIAS	GRADUAÇÃO
23	DIONES LIMA DE SOUZA	AGRÁRIAS	GRADUAÇÃO
24	EDILANE MENDES DOS SANTOS	AGRÁRIAS	MESTRADO
25	MOISES FELIX DE CARVALHO NETO	AGRÁRIAS	MESTRADO
26	ADAILTON DA SILVA	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
27	BENEDITO DO ESPIRITO SANTO P. MACIEL	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
28	GILSE ELISA RODRIGUES	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
29	JOSE MARIA TRAJANO VIEIRA	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
30	MARIA ROSSI IDARRAGA	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
31	NILVANIAMI RELLY AMORIM DE BARROS	ANTROPOLOGIA	DOUTORADO
32	THARCISIO SANTIAGO CRUZ	ANTROPOLOGIA	DOUTORANDO
33	ISMAEL DA SILVA NEGREIROS	ANTROPOLOGIA	MESTRADO
34	RODRIGO OLIVEIRA BRAGA REIS	ANTROPOLOGIA	MESTRADO
35	WIDNEY PEREIRA DE LIMA	ANTROPOLOGIA	MESTRADO
36	LEONARDO GUSSOGOLL	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORADO
37	LISANDRA VIEIRA ROSAS	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORADO
38	RADAMES GONCALVES DE LEMOS	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORADO
39	TACIANA DE CARVALHO COUTINHO	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORADO
40	TATYANNAMARIUCHA DE A.PANTOJA	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORADO
41	THAYSA NOGUEIRA DE MOURA	BIOLOGIA E QUÍMICA	DOUTORANDO
42	AGMAR JOSE DE JESUS SILVA	BIOLOGIA E QUÍMICA	GRADUAÇÃO
43	ALCINEI PEREIRA LOPES	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
44	ELIEL GUIMARAES BRANDAO	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
45	GRETA TAMI ARAUJO DA SILVA	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
46	ISIS TATIANA BORGES JORDAO BRAGA	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
47	MARCIA NASCIMENTO PINTO	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
48	TALES VINICIUS MARINHO DE ARAUJO	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO

49	VANDREZA SOUZA DOS SANTOS	BIOLOGIA E QUÍMICA	MESTRADO
50	ADELSON FLORENCIO DE BARROS	LETRAS	DOUTORADO
51	JORGE LUIS DE FREITAS LIMA	LETRAS	DOUTORADO
52	LIGIANE PESSOA DOS SANTOS BONIFACIO	LETRAS	DOUTORADO
53	MARCILENE DA SILVA N. CAVALCANTE	LETRAS	DOUTORADO
54	ALDARLENY SA DE BARROS	LETRAS	ESPECIALIZAÇÃO
55	CRISTIANE ALVES DA SILVA	LETRAS	ESPECIALIZAÇÃO
56	MAX DE SOUZA PINHEIRO	LETRAS	ESPECIALIZAÇÃO
57	VILLIAM CRUZ DA SILVA	LETRAS	ESPECIALIZAÇÃO
58	JOAO BOSCO MARTINS DAVILA	LETRAS	GRADUAÇÃO
59	MAIARA BARROS DE ASSIS	LETRAS	GRADUAÇÃO
60	JUAN EMILIO GARCIA TORRES	LETRAS	MESTRADO
61	LESLY DIANA PIMENTEL YONG	LETRAS	MESTRADO
62	SOLANO DA SILVA GUERREIRO	LETRAS	MESTRADO
63	VALDINEIA FERREIRA	LETRAS	MESTRADO
64	ANTONIA RODRIGUES DA SILVA	PEDAGOGIA	DOUTORADO
65	JARLIANE DA SILVA FERREIRA	PEDAGOGIA	DOUTORADO
66	MARIA ANGELITA DA SILVA	PEDAGOGIA	DOUTORADO
67	MARINETE LOURENCO MOTA	PEDAGOGIA	DOUTORADO
68	MARIA AUXILIADORA DOS S. COELHO	PEDAGOGIA	ESPECIALIZAÇÃO
69	SEBASTIAO MELO CAMPOS	PEDAGOGIA	ESPECIALIZAÇÃO
70	VICTOR LINO BERNARDES	PEDAGOGIA	ESPECIALIZAÇÃO
71	ELI LEAOCATACHUNGA	PEDAGOGIA	MESTRADO
72	ELIANE APARECIDA FARIA DE PAIVA	PEDAGOGIA	MESTRADO
73	GILVANIAPLACIDOBRAULE	PEDAGOGIA	MESTRADO
74	JOSENILDO SANTOS DE SOUZA	PEDAGOGIA	MESTRADO
75	MARIA FRANCISCA NUNES DE SOUZA	PEDAGOGIA	MESTRADO
76	MARIA SIMONE RIBEIRO DA SILVA CRUZ	PEDAGOGIA	MESTRADO
77	ODERLENEBRAULIO DA SILVA	PEDAGOGIA	MESTRADO

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas do INC (2022)

1.5.2 Corpo Técnico-Administrativo em Educação

Os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) tem a finalidade em ocupar cargos públicos em IFE (Instituições de Ensino Superior), pois somente podem ser ocupado por profissionais qualificados em níveis, médio, graduado em nível superior com titulação em qualquer área, de acordo com a demanda para as vagas, sendo aprovados por concursos públicos.

De acordo com a Lei nº 11.091, os TAE's possuem responsabilidades, planos, gestão, execução e avaliação de atividades relacionadas à educação (BRASIL, 2015).

Os TAE's do INC estão organizados e distribuídos nos setores acadêmicos e administrativos, somando-se um total de 30 (trinta) colaboradores, como mostra o Quadro 4.

Quadro 4. Relação dos TAE's lotados no Instituto de Natureza e Cultura

Nº	NOME	LOTAÇÃO	TITULAÇÃO
1	WILLIAM RAFHAEL GOMES BARROSO	ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	MESTRADO
2	JOSE BEZERRA MARICAUA	COLEGIADO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	ESPECIALIZAÇÃO
3	JAMISON BARBOSA DE OLIVEIRA	COLEGIADO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	GRADUAÇÃO
4	BENARA MODESTO DE SOUSA	COORDENAÇÃO ACADÊMICA	ESPECIALIZAÇÃO
5	ROBERTO MAFRA DA SILVA	COORDENAÇÃO ACADÊMICA	GRADUAÇÃO
6	RAIMUNDO GERSON LUZEIRO CARDOSO	COORDENAÇÃO ACADÊMICA	MESTRADO
7	HELIDA DO NASCIMENTO BARBOSA	COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA	ESPECIALIZAÇÃO
8	FRANCISCO LUAN RAMIRES DA SILVA	COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA	GRADUAÇÃO
9	CLEONICE NEVES FARIAS	GERÊNCIA DE APOIO AO ENSINO	GRADUAÇÃO
10	THAIS DA SILVA ROCHA	GERÊNCIA DE APOIO AO ENSINO	GRADUAÇÃO
11	ALBERTO DANIEL NASCIMENTO SANTOS	GERÊNCIA DE APOIO AO ENSINO	MESTRADO
12	FRANCISCA DA SILVA PINTO	GERÊNCIA DE APOIO AO ENSINO	MESTRADO
13	JUVAN REIS NOGUEIRA	GERÊNCIA DE APOIO AO ENSINO	MESTRADO
14	INGRID OLIMPIO CASTELO BRANCO DE CASTRO	GERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL	ESPECIALIZAÇÃO
15	CLAUDIA DOS SANTOS LIMA	GERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL	MESTRADO
16	MICHELLE FIRMINO GUIMARAES	GERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL	MESTRADO
17	FABIULA LIMA PEREIRA	GERÊNCIA DE COMPRAS E CONTRATOS	ESPECIALIZAÇÃO
18	MAEZIA NATALIA MARTINS NUNES	GERÊNCIA DE COMPRAS E CONTRATOS	ESPECIALIZAÇÃO
19	RUDNEIA CAVALCANTE DE SOUZA	GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS	ESPECIALIZAÇÃO
20	CRISTIAN JEAN RAMOS	GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS	MESTRADO
21	NIXON FRANCO RABELO	GERÊNCIA DE PATRIMÔNIO, MATERIAIS E MANUTENÇÃO.	GRADUAÇÃO
22	PAULO VITOR CASSIANO DE OLIVEIRA	GERÊNCIA DE PATRIMÔNIO, MATERIAIS E MANUTENÇÃO.	GRADUAÇÃO
23	RAIMUNDO MAX BARBOSA GRACA	GERÊNCIA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO	GRADUAÇÃO
24	JOSE AUGUSTO BARRETO	GERÊNCIA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO
25	ROSINEY BEZERRA DE OLIVEIRA	GERÊNCIA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO	GRADUAÇÃO
26	LUCIANA CASTILHO NASCIMENTO	LIC. MOTIVO ACOMPANHAMENTO CONJUGE - EST	GRADUAÇÃO
27	CLEANE CHAVES MAIA	LIC. MOTIVO ACOMPANHAMENTO CONJUGE - EST	ESPECIALIZAÇÃO
28	MAURILHO DE LIMA GONCALVES	REMOÇÃO TEMPORÁRIA PARA COARI	ESPECIALIZAÇÃO
29	IZABELA DA SILVA IPUCHIMA	SECRETARIA DO INC	ESPECIALIZAÇÃO
30	HELBIA REIS FERNANDES	SECRETARIA DO INC	MESTRADO

Fonte: Gerência de Gestão de Pessoas do INC (2022)

CAPÍTULO II –PROCEDIMENTOSMETODOLÓGICOS

2.1 NATUREZA DA PESQUISA

Esta pesquisa caracteriza-se como sendo qualitativa, apresentada e baseada em diferentes referenciais teóricos (DENZIN & LINCON, 2000; MINAYO, 2010; NUNES, 2005).

De acordo com Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

2.2 QUANTO AOS FINS

Para a elaboração deste trabalho, realizou-se um estudo de caso com métodos qualitativos, buscando compreender, analisar, e identificar os fatores motivacionais sobre os colaboradores: Docentes e técnicos administrativos do INC, localizado no município de Benjamin Constant - AM.

Conforme Yin (2009) o estudo de caso é totalmente conceituado por ser um estudo que abrange detalhadamente, sobre um único objeto, que nos concede adquirir conhecimentos profundos.

2.3 QUANTO AOS MEIOS

Para Severino (2000) o trabalho metodológico somente pode ser concluído através de pesquisas científicas, com isso foram utilizados artigos científicos com objetivo obter conhecimento sobre o determinado tema.

O investigador deve apresentar suas decisões metodológicas, pois deve levar e considerar os diferentes paradigmas encontrados (COUTINHO, 2014). Com isso, é necessário procurar os melhores fundamentos teóricos da investigação, pois somente através da investigação conseguimos ampliar a visão e compreender as diferentes concepções. De acordo com a respectiva, levando em conta ao objetivo do estudo prestado, utilizou como meio de investigação o estudo de caso como uma metodologia de método qualitativo e descritiva.

2.4 UNIVERSO

O Instituto de Natureza e Cultura–INC atualmente oferta (06) seis cursos de nível superior, para aproximadamente 1.500 (mil e quinhentos) discentes matriculados, não apenas para residentes do município de Benjamin Constant, mas também para discentes dos demais regiões do país, principalmente dos municípios vizinhos, tais como: Tabatinga, Atalaia do Norte, São Paulo de Olivença, Amaturá, Santo Antônio do Iça, Tonantins. Com isso é correto afirmar que o INC, não se centraliza apenas no município de Benjamin Constant.

O corpo de colaboradores do INC é dividido em dois segmentos, sendo 77 (setenta e sete) docentes concursados e contratados e 30 (trinta) técnicos administrativos e educação concursados.

2.5 AMOSTRAGEM

De acordo com Goes *et all* (2010) a amostragem é a quantidade certa de tudo aquilo que se pretende mostrar nos estudo ou pesquisas.

Compreende-se o corpo docente sobre o tempo e disponibilidade dos professores em razão de estarem realizando reposição de disciplinas e outras atividades acadêmicas, optou-se por realizar amostragem por conveniência em 50% da categoria de técnicos administrativos em educação, aplicando-se assim o questionário desta pesquisa em 15 (quinze) colaboradores desta categoria.

2.6 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

De acordo com Cervo & Bervian (2002, p. 48) o questionário refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

Fez-se ainda necessário a aplicação de uma entrevista semiestruturada nos gestores do INC, de modo a obter informações relevantes para esta pesquisa.

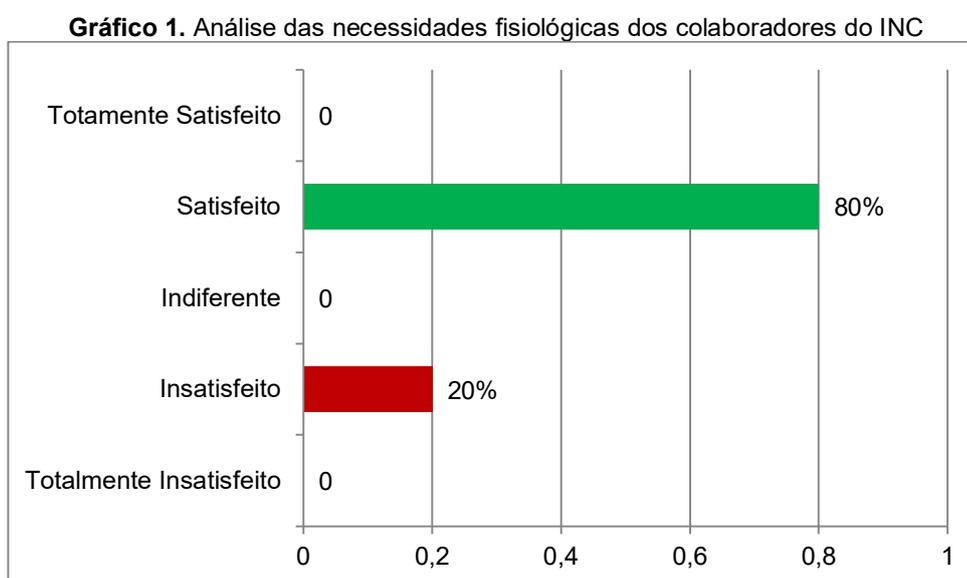
De acordo com Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada, se trata das mais básicas perguntas direcionadas ao entrevistado, com base no tema apresentado.

Manzini (1990/1991, p. 154), aborda que a entrevista semiestruturada, tem a centralização em determinado assunto proposto pelo pesquisador, elaborado questões principais, mais que possam ser relacionadas com outras apresentadas pelo entrevistado.

CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

3.1 FATORES MOTIVACIONAIS PERCEBIDOS PELOS COLABORADORES

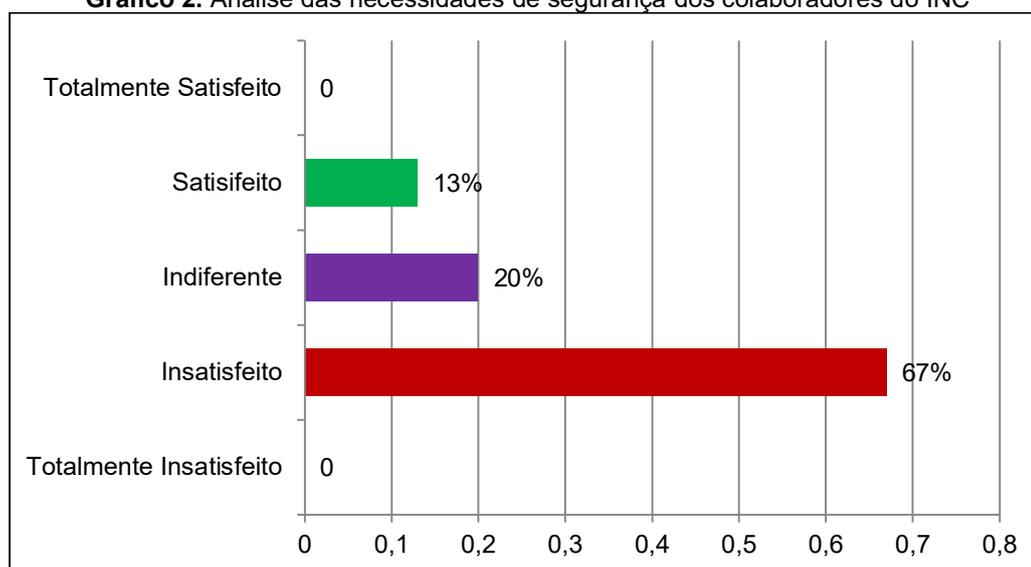
Perguntou-se aos entrevistados como estes avaliam as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de FISILOGIA, tais como: refeições, água, instalações e repouso, obtendo-se os resultados como demonstra o Gráfico 1.



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Com base nos dados apresentado no gráfico 1, percebe-se que 80% dos entrevistados no INC estão satisfeitos em relação ao fator motivacional de fisiologia e 20% estão insatisfeitos. De acordo com a pirâmide de Maslow, as necessidades fisiológicas já nascem com o indivíduo, onde aborda que o humano necessita de comida, água, abrigo, sono.

Perguntou-se aos entrevistados como estes avaliam as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de SEGURANÇA, tais como: segurança da família, ergonomia e saúde em geral, obtendo-se os resultados como demonstra o Gráfico 2.

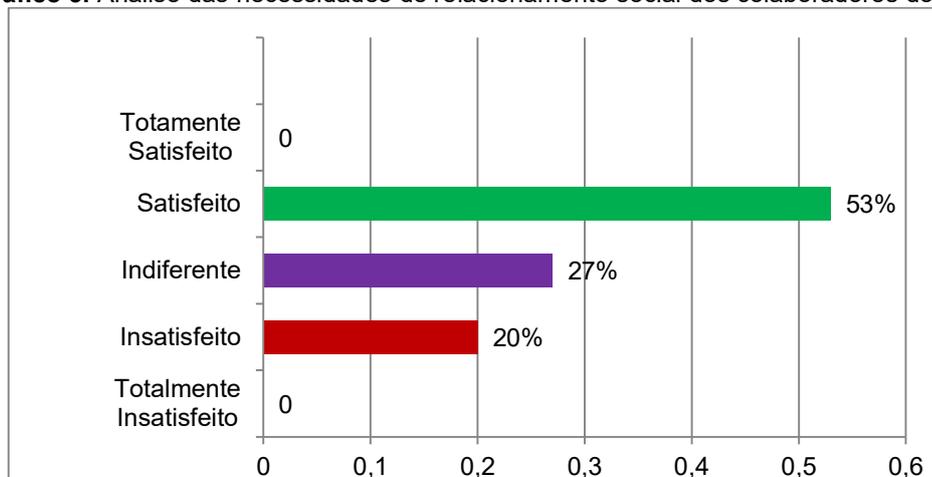
Gráfico 2. Análise das necessidades de segurança dos colaboradores do INC

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

De acordo com os dados levantados no INC como mostra o gráfico 2, em relação as necessidades de segurança, 67% dos entrevistados estão insatisfeitos, 20% apresentaram a resposta indiferente, e apenas 13% estão satisfeitos. Segundo Cazalato & Brito (2017) as necessidades de segurança dos colaboradores geralmente estão relacionadas às condições do trabalho e proteção dos colaboradores durante a execução do trabalho.

Pesquisadores tem estudado a ergonomia para tentar compreender a maneira como os espaços são construídos, buscando uma adequação do processo produtivo por meio de uma configuração espacial que reflita as exigências do trabalho e favoreça à saúde, à segurança e à eficiência (JÚDICE, 2000, p. 4, *apud*, RODRIGUES, 2008, p. 32).

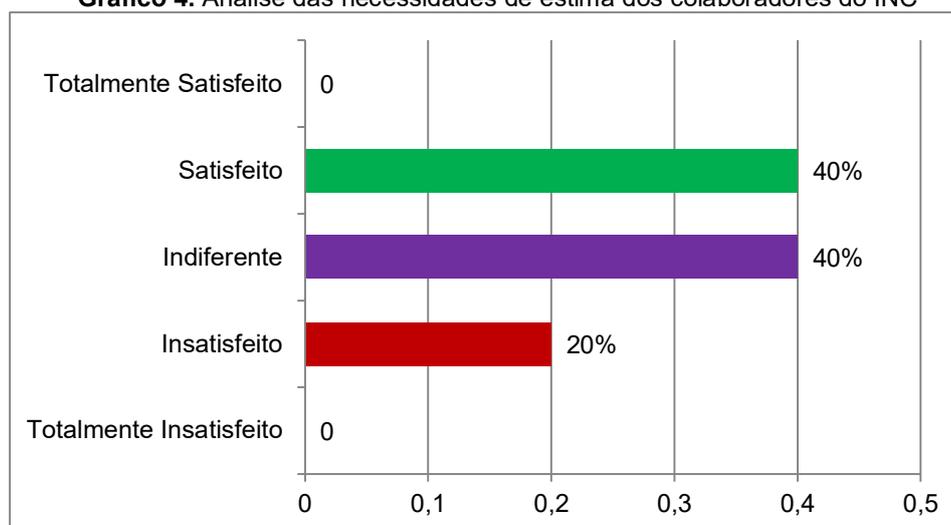
Perguntou-se aos entrevistados como estes avaliam as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de relacionamento SOCIAL, tais como: amor, amizade família.

Gráfico 3. Análise das necessidades de relacionamento social dos colaboradores do INC

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Através dos dados obtidos em relação as necessidades sociais apresentado no gráfico 3, percebe-se que 53% dos entrevistados se encontram satisfeitos, 27% apresentaram a resposta indiferente, e 20% estão insatisfeitos. Chiavenato (2004) afirma que estas necessidades geralmente estão relacionadas às associações e climas harmônicos no ambiente de trabalho, como, ser membro de um clube, troca de amizade, receber afeto e carinho de familiares e pessoas do sexo oposto.

Perguntou-se aos entrevistados como estes avaliam as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de ESTIMA, tais como; reconhecimento, status, autoestima.

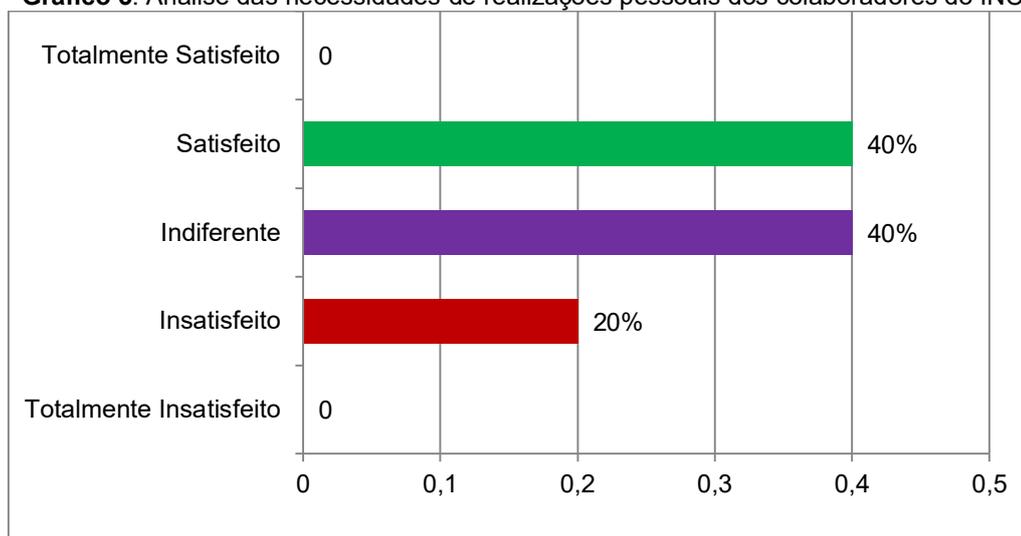
Gráfico 4. Análise das necessidades de estima dos colaboradores do INC

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

O gráfico 4, nos apresenta os dados obtidos em relação as necessidades de estima, através dos dados nota-se que 40% dos entrevistados se sentem satisfeitos, 40% apresentaram a resposta indiferente e somente apenas 20% se encontram insatisfeitos. Segundo Chiavenato (2004, p. 330), estas necessidades, geralmente estão relacionadas à aprovação em sociedade, admiração e respeito, status, prestígio, consideração.

Perguntou-se aos entrevistados como estes avaliaram políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de REALIZAÇÕES PESSOAIS, tais como; criatividade, talento e desenvolvimento pessoal.

Gráfico 5. Análise das necessidades de realizações pessoais dos colaboradores do INC



Fonte: Dados das Pesquisa (2022)

De acordo com os dados apresentados na pesquisa, como ilustra o gráfico 5, em relação as necessidades de realizações pessoais, percebe-se que 40% dos entrevistados se sentem satisfeitos, 40% apresentaram a resposta indiferente e somente apenas 20% se encontram insatisfeitos. Segundo Motta e Vasconcelos (2006) a autorrealização é conceituada como um elemento complexo que não tem o mesmo sentido para todos, pois depende da características e dos interesses de cada um, abordando que cada indivíduo possui realizações de necessidades diferentes um dos outro.

3.2 ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO APLICADA PELOS GESTORES

Realizou-se uma entrevista semiestruturada na Coordenadora Administrativa do INC, com o objetivo de compreender como os gestores analisam as estratégias motivacionais utilizadas pelo Instituto de Natureza e Cultura – INC.

De acordo com as informações levantadas, verificou-se que na opinião da entrevistada, o INC oferece como estratégia de motivação relacionada principalmente à questão remuneratória. Ou seja, a percepção que se tem, é que busca-se motivar os colaboradores na certeza que ao final do mês sua remuneração é garantida. A remuneração tem grande importância para a organização, porém se se firmou com maior intensidade na segurança.

Além do mais, verificou-se que o INC também oferece as opções para capacitação e qualificação do seu corpo profissional. Falando especificamente do corpo técnico, o INC possibilita a estes a oportunidade de afastamento para qualificação profissional. São disponibilizados para esta finalidade até 02 (dois) anos para o mestrado e até 04 (anos) para o doutorado, sem que percam sua remuneração. Pode-se considerar esta ação como sendo uma ótima estratégia de motivação para fixação dos colaboradores no INC.

Outro ponto apresentado pela entrevistada foi em relação ao Plano de Carreira dos servidores técnicos. Segundo esta, o plano garante ao colaborador uma promoção vertical na carreira, possibilitando-se um aumento a cada 16 (dezesesseis) meses de efetivo exercício. Atualmente, esta promoção é automática, contudo já há um plano em curso da UFAM para implantação de uma avaliação por desempenho para subsidiar este tipo de promoção.

Por fim, a entrevistada falou sobre a promoção horizontal, que ocorre em até 03 (três) fases mediante a realização de cursos de capacitação. Essa promoção se figura muito importante para os servidores pois permite que ele realize capacitação técnica na sua área de atuação, reduzindo as lacunas existentes que diminuem sua produtividade no INC.

3.3 BENEFÍCIOS DOS FATORES MOTIVACIONAIS AO AMBIENTE DE TRABALHO

Perguntou-se aos entrevistados sobre principais benefícios da atual Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas da UFAM ao ambiente de trabalho do INC.

Gráfico 6. Análise dos principais benefícios da Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas da UFAM ao ambiente de trabalho – INC



Fonte: Dados das Pesquisa (2022)

Observa-se que 47% afirmaram que nenhum benefício ao ambiente de trabalho é proporcionado pela atual Política Institucional de Desenvolvimento de Pessoas. Tem-se que 20% destes afirmaram que a política oferece garantia de segurança para realização do trabalho. Por outro lado, apenas 7% afirmam que a atual política proporciona o atendimento de todos os benefícios propostos no questionário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação no ambiente de trabalho é essencial para as organizações, por isso mesmo, foi de grande importância conhecer um pouco dos fatores internos do INC, principalmente, os seus colaboradores que mantêm a qualidade educacional nesta Unidade, e, sobretudo, perceber que todos se dedicam para manter um ótimo nível de serviço na instituição. Principalmente, no segmento estudado, percebeu-se uma ótima relação no corpo técnico, sobretudo, percebe-se que estes se sentem parcialmente motivados para desenvolverem seus trabalhos no INC.

Durante o tempo utilizado para realização desta pesquisa foram encontradas algumas dificuldades que comprometeram a obtenção dos dados necessários para desenvolvimento da pesquisa. Destaque para a indisponibilidade do corpo docente para preenchimento do questionário de pesquisa, pois estão em final de período, com agenda lotada, com inúmeros compromissos a serem cumpridos com o INC.

Nesse sentido, é importante destacar a contribuição e disponibilidade do corpo técnico do INC para preenchimento do questionário desta pesquisa, sendo de fundamental importância para a obtenção de principais achados e resultados.

Esta pesquisa possibilitou-nos identificar a Fisiologia (refeições, água, instalações e repouso) como o fator mais efetivo para motivar os colaboradores do INC, podendo ser afirmado pelas respostas obtidas pela maioria dos entrevistados. Por outro, constatou-se que a Segurança é tida como fator que menos motiva os colaboradores do INC, como afirmaram a maioria dos entrevistados desta pesquisa.

Verificou-se que os gestores da instituição procuram meios de motivar seus colaboradores de forma mais direta possível. Conseguiu-se compreender com as informações levantadas pela entrevistada que os gestores motivam seus colaboradores na instituição através de cursos de capacitação e profissionalizantes, que se trata de pontos fortes para que os seus colaboradores a continuem a contribuir com a qualidade da instituição.

Constatou-se que na percepção dos colaboradores a aplicação dos fatores motivacionais proporcionará alguns benefícios à instituição. Neste sentido, os entrevistados destacam a Garantia de Segurança no Trabalho como uns dos principais benefícios de uma efetiva aplicação de fatores motivacionais na instituição.

Foi de grande importância ter estudado esta temática na Instituição, ter esse conhecimento e experiência sobre a prática e a teoria foi fundamental para a construção de uma análise crítica, até mesmo porque, percebeu-se que se tratam de assuntos realmente cautelosos e que realmente são essenciais dentro das organizações, porém para exercer no setor administrativo necessitam do conhecimento das determinadas teorias da motivação.

Para as pesquisas posteriores sobre essa temática e/ou objeto de estudo, recomenda-se um planejamento de tempo maior para aplicação da pesquisa que tenham o mesmo objetivo de identificar os fatores percebidos pelos colaboradores e as maneiras aplicadas pelos gestores da instituição, e sobre os melhores benefícios proporcionados pelos fatores motivacionais.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; SOUZA, José Paulo de Souza; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento; CARIO, Silvio Antonio Ferraz. **Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011)**. Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 51, p. 745-764, 2013. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0103-20032013000400007>> Acesso em 28 jul de 2022.

BARTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em <http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicações/paginas/2021/420_685_publipg.pdf> Acesso em 30 ago. 2022.

BATISTA, Bruna F. et al. TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS EM INVESTIGAÇÃO: INQUIRIR POR QUESTIONÁRIO E/OU INQUIRIR POR ENTREVISTA? **Metodologias de Investigação**, p. 13, 2021. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Elisabete-Moreira/publication/349822655_TECNICAS_DE_RECOLHA_DE_DADOS_EM_INVESTIGACAO_INQUIRIR_POR_QUESTIONARIO_EOU_INQUIRIR_POR_ENTREVISTA/links/60547614a6fdccbfeae1183/TECNICAS-DE-RECOLHA-DE-DADOS-EM-INVESTIGACAO-INQUIRIR-POR-QUESTIONARIO-E-OU-INQUIRIR-POR-ENTREVISTA.pdf#page=15> Acesso em 12 de Agosto de 2022.

BEGNAMI, Maria Luiza Vechetin; ZORZO, Adalberto. **Clima Organizacional: percepções e aplicabilidade**. Revista Científica da FHO UNIARARAS. v. 1, n. 2, 2013. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em 30 jun. 2022.

BERGUE, S. T. (2010). **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs. BRASIL. Lei nº 10.419, de 09 de abril. Dispõe sobre a criação da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/ufs/arquivos/ufcg_lei_criacao.pdf>. Acesso em 30 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>.

BRASIL. Lei nº 12.863 de 24 de setembro de 2013. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12863.htm>.

CAZELATO, Eric. BRITO, Lucas. **Motivação no ambiente de trabalho: a importância da motivação profissional na busca de metas e resultados organizacionais**. 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHAVIENATO. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO I. **Introdução à Teoria da Administração**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO Idalberto. **Teoria Geral da Administração Volume II**. 6ª edição revisada e atualizada. Rio de Janeiro. Elsevier, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

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

CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**, 2 ed. Campus LTDA, 2009.

CHIAVENATO. Recursos humanos: **o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CODA, R. **Pesquisa de Clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1997.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas**. Leya, 2014.

DE MIRANDA, Aghata Suelyn Soares; BARBOSA, Frederico Kauffmann. **A motivação no ambiente de trabalho**. UNILUS Ensino e Pesquisa, v. 13, n. 30, p. 74-81, 2016. Disponível em <<http://revista.lusiada.br/index.php/ruep/article/view/718>> Acesso em 13 jul. 2022.

DE OLIVEIRA, Juliana Sevilha G.; CAMPELLO, Mauro Luiz Costa. Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2008. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/345_seget.08-Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas.pdf> Acesso em 11 jul. 2022.

DE SOUZA, Leonardo Paulo; OLIVEIRA, Adalton; CALVO, Emanuel Alves. **Aplicação da Teoria X e Y de Douglas McGregor**. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 8, n. 8, 2012. Disponível em <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/3920>> Acesso em 25 de julho de 2022.

Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2000). **Introduction: the discipline and practice of qualitative research**. In: N.K. Denzin, & Y.S Lincoln (Orgs.). (2000). Handbook of qualitative research (2nd ed., pp. 1-28). Sage Publications.

FERNANDES, Jair José Moreira; PEREIRA, Francisco Wendell Fontenele. **A pirâmide de Maslow em pleno século XXI**. Disponível em <https://adm-portal.appspot.com/storage.googleapis.com/assets/modules/academicos/academic_o_7118.pdf> Acesso em 23 jul. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme et al **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos**. São Paulo: Makron Books, McGraw-Hill, 1991.

GIRARDI, Dante Marciano; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. Gestão de pessoas e desenvolvimento de equipes. In: **Gestão de pessoas e desenvolvimento de equipes**. 2012. Disponível em <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mis-34046>> Acesso em 7 jul. 2022.

GOES, Maria Alice Cabral de; LUZ, Adão Benvindo da; POSSA, Mario Valente. **Amostragem**. Disponível em <<http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/721/1/CCL00230010.pdf>> Acesso em 24 ago. 2022.

GUERRIERO, Iara Coelho Zito; CARTAXO, Renata de Oliveira; XAVIER, Laudicéia Noronha; DO NASCIMENTO, Vânia Barbosa. **Pesquisa qualitativa em tempos de pandemia: o que mudou e suas implicações?** Disponível em <https://ciaig.ludomedia.org/wp-content/uploads/2022/04/CIAIQ2022_Painel1_A_contribuicao_da_pesquisa_qualitativa_para_politicas-Final.pdf> Acesso em 01 ago. 2022.

HERZBERG, Frederick. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários**. In: VROOM, Victor. Gestão de pessoas, não de pessoal. Rio de Janeiro: Campus, 1997. **HISTORICO INC**. 2014. Disponível em <<https://incufam.webnode.page/historico-inc/>> Acesso em 29 jul. 2022.

MANZINI, E. E, J **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, 1990/1991.

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros**. Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos, v. 2, p. 58-59, 2004.

MARRAS, J P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2022.

MARTINS, Leandro. E-Book. **Como influenciar e motivar pessoas**. São Paulo: Universo dos Livros, 2007.

MASLOW, A. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

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

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS, Marcelo Dantas; DOS SANTOS, Walter Lucio Monteiro, DANJOUR, Helisabela do Nascimento Pereira, DANJOUR, Miler Franco, DE OLIVEIRA, Patrícia Whebber S. **A motivação do policial militar do rio grande do norte: uma análise com Base na teoria dos dois fatores de Herzberg**. In: VII CONNEPI-Congresso Norte Nordeste de Pesquisa e Inovação. 2012. Disponível em M <<https://propi.iftu.edu.br/ocs/index.php/connepi/vii/paper/view/3934/2678>> Acesso em 30 jul. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 13. ed., São Paulo: Hucitec, 2013

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

Nunes, E.D. (2005). **A metodologia qualitativa em saúde: dilemas e desafios**. In: N.F. Barros; J.G. Cecatti; E.R. Turato. Pesquisa qualitativa em saúde (pp. 15-24). UNICAMP.

OLIVEIRA, W. M. **Perfil analítico-descritivo da pesquisa sobre clima organizacional em Instituições de Ensino Superior**. 1996. Tese (Doutorado em Administração Escolar) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

PATRÍCIO, Suzana Reis Rodrigues. **Análise Ergonômica do trabalho: uma avaliação da saúde ocupacional das digitadoras da Clínica Unimagem**. Paulo Afonso, 2008.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow: O que é e como funciona**. 2018. Disponível em <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow#:~:text=Por%20Gustavo%20Periard&text=Maslow%2C%20baseia%2Dse%20na%20id%C3%A9ia.necessidades%20de%20n%C3%ADvel%20mais%20alto>> Acesso em 30 jul. 2022.

PESTKA, Luana Machado. **Planejamento e gestão de carreira: um estudo com acadêmicos**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em <<https://www.gnuteca.univates.br/bdu/handle/10737/1020>> Acesso em 26 set. 2022.

QUADRA, KAMILA COSTA; SOUZA, PRISCILA GRACIELA NASCIMENTO. **DESAFIO DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**. 2018. Disponível em <<https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/1824>> Acesso em 18 jul. 2022.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/316>> Acesso em 25 jul. 2022.

SANTOS, Rachel. **Motivação no ambiente de trabalho: Uma aplicação da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg O caso da empresa Rossi Residencial**. 2016. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro. Disponível em <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/30511/30511.PDF>> Acesso em 23 jul. 2022.

SEMENICK E BAMOSSY (1995). **Marketing é a filosofia de negócios**. Abrangendo toda a estratégia.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. **A Influência da Liderança na Motivação da Equipe**. Revista Eletrônica Novo Enfoque, v. 13, n. 13, p. 195-206, 2011.

SILVA, José Murilo Vieira da. **Teoria dos dois fatores de Herzberg: um levantamento bibliométrico nas publicações brasileiras nas bases Spell e Scielo**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/38326>> Acesso em 26 set. 2022.

SILVA, Leandro Gama Pereira Da et al. **A influência da teoria dos dois fatores de Herzberg no clima organizacional na área hospitalar**. 2021. Disponível em <<http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/6485>> Acesso em 14 jul. 2022.

SILVA, Stephanie Rocha. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. Disponível em <<http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/8354>> Acesso em 17 ago. 2022.

SOBREIRA, Francisco Escolástico; ZILLE, Luciano Pereira; FARONI, Walmer. **Comprometimento organizacional: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa**. Administração Pública e Gestão Social, v. 13, n. 1, 2021. Disponível em <<https://www.redalyc.org/journal/3515/351564966001/351564966001.pdf>> Acesso em 5 ago. 2022.

TAGLIOCOLO, C; ARAUJO, G.C; **Clima Organizacional: um estudo sobre as quatro Dimensões de análise**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia/ SEGeT, 2011. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/artigos07/439_SEGeT%20-%20Clima%20Organizacional.pdf. Acesso em 27 ago. 2022.

MARIA, Nila. **Técnico Administrativo em Educação: o que faz, salário e plano de carreira**. ViaCarreira. 2022. Disponível em <<https://viacarreira.com/tecnico-administrativo-em-educacao/>> Acesso em 29 jul. 2022.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UFAM, Resolução n° 027/2005-CONSUNI. **Criar a Unidade Acadêmica permanente de Benjamin Constant**. Manaus, 25 de novembro de 2005.

UFAM, Resolução n°024/2005-CONSUNI, **Criar o Campus Universitário do Polo Alto Solimões**, com sede em Benjamin Constant. Manaus, 25 de novembro de 2005.

UFAM, Resolução n°027/2006-CONSUNI, **Denominar a Unidade Acadêmica permanente de Benjamin Constant de Instituto de Natureza e Cultura**. Manaus, 26 de outubro de 2006.

XAVIER, R. **Gestão de Pessoas na prática: os desafios e as soluções**. São Paulo: Gente, 2006.

Yin, R. K. **Case study research, design and methods (applied social research methods)**. Thousand Oaks California: Sage Publications, 2009.

ANEXOS

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO**

Convidamos o (a) Sr.(a) para participar da pesquisa **“Motivação no Ambiente de Trabalho: uma Análise no Instituto de Natureza e Cultura / Universidade Federal do Amazonas”**, sob a responsabilidade do pesquisador **MOISES GUIA LOPES**.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de depoimentos e respostas a perguntas formuladas pelo pesquisador.

Se você aceitar estará contribuindo para a coleta de dados para a realização do meu **Trabalho de Pesquisa** da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Se depois de consentir em sua participação o Sr.(a) desistir de continuar participando, tem liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr.(a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. **Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo.** Para qualquer outra informação, o (a) Sr.(a) poderá entrar em contato com o pesquisador na UFAM/BC, pelo telefone (97) 984064654, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFAM, na Rua Teresina, 495, Adrianópolis, Manaus-AM, telefone (92)3305-5130.

Consentimento Pós-Informação

Eu,

_____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa de minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando com uma via cada um de nós.

Assinatura do Participante

Data: ____/____/____

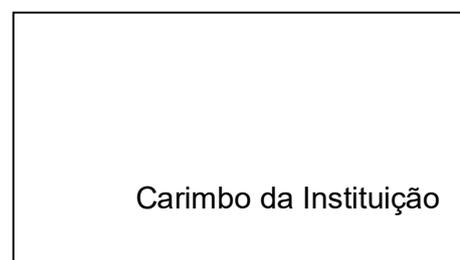
Assinatura do Pesquisador Responsável

AUTORIZAÇÃO DE REGISTROS FOTOGRÁFICOS**Lugar da Pesquisa:** _____**Participante:** _____

Autorizo, para os devidos fins, o(a) discente da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, do Instituto de Natureza e Cultura – INC em Benjamin Constant – AM, **MOISÉS GUIA LOPES**, a obter registros fotográficos durante as atividades do seu trabalho de Pesquisa intitulado “**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NOS COLABORADORES QUE ATUAM NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS, LOTADOS NO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA, LOCALIZADO NO MUNICÍPIO DE BENJAMIN CONSTANT-AM**”. Por considerar que tais registros tornam-se necessários ao desenvolvimento da pesquisa e ao alcance dos objetivos propostos, somente para fins de pesquisa.

Por ser verdade, firmamos a presente declaração para os efeitos legais e de direito.

_____, _____ de _____ de 2021.

Participante**CARTA DE ACEITE****Lugar da Pesquisa:** _____

APÊNDICES

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

TÍTULO: Motivação no Ambiente de Trabalho: uma Análise no Instituto de Natureza e Cultura / Universidade Federal do Amazonas

1. Como você avalia as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de **FISIOLOGIA**, tais como: refeições, água, instalações e repouso?

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Totalmente Satisfeito

2. Como você avalia as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de **SEGURANÇA**, tais como: segurança da família, ergonomia e saúde em geral.

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Totalmente Satisfeito

3. Como você avalia as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de relacionamento **SOCIAL**, tais como: amor, amizade, família?

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Totalmente Satisfeito

4. Como você avalia as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de **ESTIMA**, tais como; reconhecimento, status, autoestima?

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Totalmente Satisfeito

5. Como você avalia as políticas institucionais do INC no sentido de garantir aos seus colaboradores fácil acesso às infraestruturas de **REALIZAÇÕES PESSOAIS**, tais como; criatividade, talento e desenvolvimento pessoal?

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Totalmente Satisfeito

6. Na sua opinião, qual o principal **BENEFÍCIO** proporcionado pela política institucional de desenvolvimento de pessoas da UFAM ao ambiente de trabalho do INC?

- Garante uma bem estar geral entre os colaboradores
- Aumento da produtividade dos colaboradores
- Aumento da satisfação do trabalho realizado
- Garantia de segurança para realização do trabalho
- Todas as alternativas
- Nenhuma das alternativas

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

**TÍTULO: Motivação no Ambiente de Trabalho: uma Análise no Instituto de
Natureza e Cultura / Universidade Federal do Amazonas**

1. Irradiação de positividade no INC.
2. Oferta de benefícios aos colaboradores.
3. Realização de eventos internos.
4. Suporte para desempenho de trabalho.
5. Estímulo para liderança.
6. Reconhecimento dos colaboradores.