

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO
NORTE**

Carlos Alberto Gurgel de Faria

**SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TERCEIRO SETOR:
UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS DA ASSOCIAÇÃO DE ORIENTAÇÃO
AOS DEFICIENTES - ADOTE**

**SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TERCEIRO SETOR:
UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS DA ASSOCIAÇÃO DE ORIENTAÇÃO
AOS DEFICIENTES - ADOTE**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da FARN, como pré-
requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Celso da Silva
Souza M. Sc.

CARLOS ALBERTO GURGEL DE FARIA

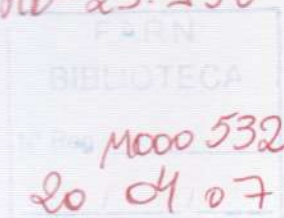
**SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TERCEIRO SETOR:
UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS DA ASSOCIAÇÃO DE ORIENTAÇÃO
AOS DEFICIENTES - ADOTE**

Monografia apresentado ao Curso de Administração da FARN, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª Catarina da Silva Souza, M.Sc.

NATAL - RN
2006

AB-29.150



M

331.101.3

F233

2006

ex. 01

Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Faria, Carlos Alberto Gurgel de

Satisfação e motivação no terceiro setor: um estudo com os funcionários da
Associação de Orientação aos Deficientes - ADOTE / Carlos Alberto Gurgel de

Faria. – Natal: FARN, 2006.

46f.

Orientador: Catarina da Silva Souza (M.Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Faculdade
Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Motivação no Trabalho – Monografia. 2. Satisfação no Trabalho –
Monografia. 3. Terceiro Setor – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.101.3

NATAL - RN
2006

CARLOS ALBERTO GURGEL DE FARIA

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, que é o autor da minha vida e que me fez permear o término deste curso e por não deixar a energia cair em momentos críticos.

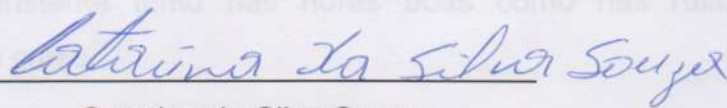
Gostaria também de fazer um agradecimento em especial aos meus pais, Carlos Faria e Teresa Faria, pelo carinho que sempre me dispensaram e que sempre esteve presente em toda a parte da minha vida na alegria e na tristeza e que me incentivaram e auxiliaram para a realização deste trabalho.

SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO COM OS FUNCIONÁRIOS DA ASSOCIAÇÃO DE ORIENTAÇÃO AOS DEFICIENTES - ADOTE

Meu agradecimento especial aos meus professores, orientadora e coorientadora, pela paciência, dedicação, profissionalismo, comprometimento e empenho presentes desde a concepção do tema, por ter proporcionado um ambiente de trabalho favorável à evolução da pesquisa, além de referências bibliográficas e importantes sugestões e revisões.

Aos meus colegas e a todos os professores do curso de administração da Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, aprovada em 15 de dezembro de 2006, pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Chacon, André Franco ao meu primo Eduardo Gurgel e em especial minha namorada Rozana Medeiros, por eles sempre estarem presente na minha vida e por me apoiarem a todo instante tanto nas horas boas como nas ruins, e me incentivarem a concluir o trabalho.



Catarina da Silva Souza

Orientadora

Carlos Antônio de Lima Moreira
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, que é o autor da minha vida e que me fez permitir o término deste curso e por não deixar a energia cair em momentos críticos.

Gostaria também de fazer um agradecimento em especial aos meus pais, Carlos Faria e Teresa Faria, pelo carinho que sempre me dispensaram e que sempre esteve presente em toda a parte da minha vida na alegria e na tristeza e que me incentivaram e auxiliaram para a realização deste trabalho.

A toda minha família pelo apoio que recebo deles.

Meu agradecimento especial à Profª. Catarina da Silva Souza, minha orientadora, pela paciência, dedicação, profissionalismo, compreensão e amizade, presentes desde a concepção do tema; por ter propiciado um ambiente de trabalho favorável à evolução da pesquisa, além de referências bibliográficas e importantes sugestões e revisões.

Aos meus colegas e a todos os professores do curso de administração da FARN que estavam presente durante minha vida acadêmica.

E por fim, gostaria de agradecer aos meus amigos, Frederico Farias, Tiago Chacon, André Franco ao meu primo Eduardo Gurgel e em especial minha namorada Rozana Medeiros, por eles sempre estarem presente na minha vida e por me apoiarem a todo instante tanto nas horas boas como nas ruins, e me incentivarem a concluir o curso.

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo analisar o grau de satisfação e motivação dos funcionários da Associação de Orientação aos Deficientes - ADOTE, trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva, cujo o universo foi representado pelos funcionários da instituição, constituindo um total de 101 funcionários, dos quais foram selecionados 65 para a amostra. A base teórica da pesquisa foi a Teoria das necessidades de Maslow, Teoria de Herzberg, Teorias X e Y e a Teoria de Vroom. Por meio da coleta e análise dos dados, foi possível identificar os fatores motivacionais que elevam ou diminuem o grau de motivações dos funcionários. A pesquisa foi dividida em duas etapas: perfil dos funcionários e aspectos motivacionais, que foi também dividido em quatro componentes que são: liderança, organização no trabalho, remuneração e relações interpessoais. Observou-se através da análise dos questionários respondidos pelos colaboradores que nos pontos de liderança, organização do trabalho, e relações interpessoais os funcionários estão motivados e satisfeitos. Em contrapartida com base na remuneração os funcionários estão com um alto nível de desmotivação. Pretende-se que esta pesquisa colabore, para que haja uma melhoria na política de recursos humanos da instituição, onde seja capaz de aprimorar o desempenho de seus colaboradores.

Palavras-Chaves: Motivação no trabalho, Satisfação no trabalho, Liderança.

Word-Key: Motivation in the work, Satisfaction in the work, Leadership.

ABSTRACT

This monograph has as objective to analyze the degree of satisfaction and motivation of the employees of the Association of Orientation to the Deficient - ADOTE, is about a exploratory-descriptive research, whose the universe was represented by the employees of the institution, constituting a total of 101 employees, of which had been selected 65 for the sample. The theoretical base of the research was the Theory of the necessities of Maslow, Theory of Herzberg, Theories X and Y and the Theory of Vroom. By means of the collection and analysis of the data, it was possible to identify the motivations factors that raise or diminish the degree of motivations of the employees. The research was divided in two stages: motivacionais profile of the employees and aspects, which also were divided in four components that is: leadership, interpersonal organization in the work, remuneration and relations. It was observed through the analysis of the questionnaires answered for the collaborators who in the leadership points, organization of the work, and interpersonal relations the employees are motivated and satisfied. On the other hand on the basis of the remuneration the employees are with one high level of desmotivacion. One intends that this research collaborates, so that it has an improvement in the politics of human resources of the institution, where is capable to improve the performance of its collaborators.

LINE - Sistema Nacional de Emprego (1º Emprego)

FME - Secretaria Municipal de Educação

SMS - Secretaria Municipal de Saúde

SUS - Sistema Único Saúde

Word-Key: Motivation in the work, Satisfaction in the work, Leadership.

LISTA DE SIGLAS

ADOTE – Associação de Orientação aos Deficientes
CONSEC – Conselho Estadual da Criança e do Adolescente (Projetos)
FAE - Faculdade Católica de Administração e Economia
MEC - Ministério de Educação e Cultura (Programa Dinheiro Direto na Escola – PDDE; PAED e Projetos)
ONG – Organização não Governamental
PMN – Prefeitura Municipal de Natal
SECD – Secretaria Estadual de Educação Cultura e Desporto
SEMTAS – Secretaria Municipal do Trabalho e Assistência Social
SETHAS – Secretaria Estadual do Trabalho Habitação e Assistência Social
SINE - Sistema Nacional de Emprego (1º Emprego)
SME – Secretaria Municipal de Educação
SMS – Secretaria Municipal de Saúde
SUS – Sistema Único Saúde

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Classificação Funcional da ADOTE	13
Quadro 2: Funcionários do Telemarketing	14
Quadro 3: Estagiários da ADOTE	14
Quadro 4: Voluntários	14
Quadro 5: Resultados Obtidos no Ano Letivo de 2005	17
Quadro 6: Comparação entre a Teoria X e a Teoria Y	27
Quadro 7: Demonstração da Amostra	30
Tabela 01 - Distribuição dos entrevistados, segundo o sexo	31
Tabela 02 - Distribuição dos entrevistados, segundo o estado civil	31
Tabela 03 - Distribuição dos entrevistados, segundo a renda familiar	31
Tabela 04 - Distribuição dos entrevistados, segundo a escolaridade	31
Tabela 05 - Maneira como meu chefe trata-me	39
Tabela 10 - Capacidade profissional do meu chefe	40
Tabela 11 - Modo que um chefe organiza meu setor	41
Tabela 12 - Grau de interesse que minhas tarefas despertam	42
Tabela 13 - Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço	43
Tabela 14 - Preocupações exigidas pelo meu trabalho	44
Tabela 15 - Variedade de tarefas que realizo	45
Tabela 16 - Meu salário comparado com o quanto eu trabalho	46
Tabela 17 - Meu salário comparado com minha capacidade profissional	47
Tabela 18 - Meu salário comparado ao custo de vida	48
Tabela 19 - Quantia em dinheiro que recebo no final do mês	49
Tabela 20 - Meu salário comparado com os esforços no trabalho	50
Tabela 21 - Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	51
Tabela 22 - Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho	52
Tabela 23 - Quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho	53
Tabela 24 - Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	54

LISTA DE TABELA

Tabela 01 - Distribuição dos entrevistados, segundo o sexo	31
Tabela 02 - Distribuição dos entrevistados, segundo a faixa etária	32
Tabela 03 - Distribuição dos entrevistados, segundo o estado civil	33
Tabela 04 - Distribuição dos entrevistados, segundo a renda familiar	34
Tabela 05 - Distribuição dos entrevistados, segundo a escolaridade	35
Tabela 06 – Espírito de colaboração dos meus colegas	36
Tabela 07 – Interesse do meu chefe pelo meu trabalho	37
Tabela 08 – Entendimento entre eu e o meu chefe	38
Tabela 09 – Maneira como meu chefe trata-me	39
Tabela 10 – Capacidade profissional do meu chefe	40
Tabela 11 – Modo que um chefe organiza meu setor	41
Tabela 12 – Grau de interesse que minhas tarefas despertam	42
Tabela 13 – Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço	43
Tabela 14 – Preocupações exigidas pelo meu trabalho	44
Tabela 15 – Variedade de tarefas que realizo	45
Tabela 16 – Meu salário comparado com o quanto eu trabalho	46
Tabela 17 - Meu salário comparado com minha capacidade profissional	47
Tabela 18 – Meu salário comparado ao custo de vida	48
Tabela 19 – Quantia em dinheiro que recebo no final do mês	49
Tabela 20 – Meu salário comparado com os esforços no trabalho	50
Tabela 21 – Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	51
Tabela 22 – Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho	52
Tabela 23 – Quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho	53
Tabela 24 – Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	54
Gráfico 25: Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	54

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Contexto e Delimitação do problema	11
1.2	Caracterização da Instituição	12
	Gráfico 1: Evolução do nº. de atendimentos anuais	18
	Gráfico 02: Sexo dos Funcionários	31
	Gráfico 03: Faixa Etária dos funcionários da ADOTE	32
	Gráfico 04: Estado civil dos funcionários da ADOTE	33
	Gráfico 05: Renda Familiar (em salário mínimo)	34
	Gráfico 06: Escolaridade dos Funcionários	35
	Gráfico 07: Espírito de colaboração dos meus colegas	36
	Gráfico 08: Interesse do meu chefe pelo meu trabalho	37
	Gráfico 09: Entendimento entre eu e o meu chefe	38
	Gráfico 10: Maneira como meu chefe trata-me	39
	Gráfico 11: Capacidade profissional do meu chefe	40
	Gráfico 12: Modo que um chefe organiza meu setor	41
	Gráfico 13: Grau de interesse que minhas tarefas despertam	42
	Gráfico 14: Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço	43
	Gráfico 15: Preocupações exigidas pelo meu trabalho	44
	Gráfico 16: Variedade de tarefas que realizo	45
	Gráfico 17: Meu salário comparado com o quanto eu trabalho	46
	Gráfico 18: Meu salário comparado com minha capacidade profissional	47
	Gráfico 19: Meu salário comparado ao custo de vida	48
	Gráfico 20: Quantia em dinheiro que recebo no final do mês	49
	Gráfico 21: Com o meu salário comparado com os esforços no trabalho	50
	Gráfico 22: Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	51
	Gráfico 23: Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho	52
	Gráfico 24: Quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho	53
	Gráfico 25: Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	54
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	54
	REFERÊNCIAS	56
	APÊNDICE	57
	ANEXOS	58

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Contexto e Colocação do problema	11
1.2	Caracterização da Instituição	12
1.3	Objetivos	18
1.3.1	Objetivo Geral	18
1.3.2	Objetivos Específicos	18
1.4	Justificativa	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	Caracterização do Terceiro Setor	20
2.2	Conceituando Motivação	21
2.3	Teorias Motivacionais	22
2.3.1	Teoria de Maslow	22
2.3.2	Teoria de Herzberg	24
2.3.3	Teoria do X e Y	26
2.3.4	Teoria de Vroom	27
3	METODOLOGIA	28
3.1	Tipo de Pesquisa	28
3.2	Universo e Amostra	28
3.2.1	Universo	28
3.2.2	Amostra	29
3.3	Instrumento de Coleta de Dados	29
3.4	Tratamento e Análise dos Dados	29
4	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	30
4.1	Perfil dos Funcionários	30
4.2	Aspectos Motivacionais	35
4.2.1	Liderança	35
4.2.2	Organização do Trabalho	40
4.2.3	Remuneração	45
4.2.4	Relações Interpessoais	50
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	54
	REFERÊNCIAS	56
	APENDICE	57
	ANEXOS	60

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contexto e Colocação do problema

Na área de administração muito se têm estudado a parte de motivação e satisfação no trabalho dentro de empresas públicas e empresas privadas, pois esse assunto é muito polêmico e também muito importante nos dias de hoje devido as profundas transformações que o mundo está sofrendo nas esferas política, econômica, social e humana. As empresas públicas e privadas precisam ser cada vez mais competitivas e produtivas para alcançar suas metas e seus objetivos, como também necessitam estar preparadas para enfrentar os desafios que surgem. Para tanto é imprescindível a presença de pessoas empenhadas em desenvolver os objetivos organizacionais.

Nas organizações do terceiro setor não poderia ser diferente, a necessidade de se ter uma equipe motivada e satisfeita no seu ambiente de trabalho é primordial para o bom funcionamento da Instituição.

Segundo o Professor Grossman (2006, p. D6):

O xis da questão para as organizações do terceiro setor é "o resultado final duplo" – a necessidade de evitar perdas em termos convencionais e o imperativo maior de melhorar a vida das pessoas que se pretende beneficiar. O resultado final duplo da lucratividade e o impacto social agora já entraram na corrente principal das empresas – em grande parte e variando de setor para setor.

Sob esse ponto de vista, pode-se inferir que, em organização do terceiro setor o funcionário deve também ser bem assistido, ou do contrário conviveríamos com organizações que se abrem ao público externo sem observar questões internas.

O trabalho em equipe com uma boa administração, é um grande reforçador positivo da motivação. O gerente sendo um verdadeiro líder tem um papel de grande importância na criação de um clima propenso a motivação e inovação, a maneira dele ser e agir influencia diretamente a sua equipe. Tal análise pode também ser considerada para organização do terceiro setor, haja muito que, também se faz necessário o bom funcionamento para o alcance dos resultados, mesmo que estes não sejam lucros, e sim benefícios como esclarece Grossman.

Tendo-se em vista o que foi exposto acima, esse estudo se propõe a responder a seguinte questão de pesquisa:

Qual o grau de motivação e satisfação dos funcionários da Associação de Orientação aos Deficientes – ADOTE?

1.2 Caracterização da Instituição

A Associação de Orientação aos Deficientes – ADOTE é uma instituição filantrópica, sem fins lucrativos, fundada em abril de 1982, por Shirley Rodrigues de Carvalho, engenheira civil, e Ubiratan Pergentino Costa, advogado, ambos com deficiência física, que preocupados com o grande número de pessoas com deficiência física analfabetos na Cidade da Esperança, resolveram iniciar um trabalho de alfabetização para essas pessoas.

A ADOTE possui sede própria situada à Rua Aracati, nº 30, no bairro da Cidade da Esperança, Natal/RN, é registrada no Conselho Nacional de Assistência Social e reconhecida como serviço de utilidade pública nos âmbitos federal, estadual e municipal.

A instituição tem participação nos Conselhos Estadual e Municipal da Assistência Social, Estadual da Criança e do Adolescente, Municipal e Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

O trabalho da ADOTE é reconhecido, tendo recebido destaque em nível nacional no “Guia para fazer o Bem”, encarte da Revista Veja (dez/2001) que indicou as 430 entidades do Brasil que merecem ser ajudadas pela sua competência e seriedade. Em 2005 recebeu o prêmio da Comenda Mérito em Educação Professor Waldson José Bastos Pinheiro da Prefeitura Municipal do Natal.

Com atuação em Natal e na região da Grande Natal, a ADOTE atende gratuitamente pessoas com deficiências, sendo elas: múltipla, mental, física, síndromes, bem como, seus familiares, associados e pessoas carentes da comunidade, totalizando no ano de 2005 um cadastro de 1.266 (um mil duzentos e sessenta seis) beneficiários, o que corresponde a um atendimento anual de 95.459 (noventa e cinco mil quatrocentos e cinquenta e nove).

Além do atendimento especializado realizado na sede da Rua Aracati, a ADOTE mantém a Escola Madre Fitzbach, que funciona na Av. Perimetral Sul, nº 270, no mesmo bairro, desenvolvendo atividades de educação infantil e 1º e 2º ciclos (1ª a 4ª série), atendendo, atualmente, 240 (duzentos e quarenta) alunos.

O trabalho da instituição é desenvolvido por uma equipe multiprofissional especializada composta por médico, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, dentista, psicólogos, psicopedagogas, assistentes sociais, arteterapeuta, educadores físicos, professores, estagiários e voluntários, além do pessoal de apoio.

Segue abaixo quadros demonstrando a quantidade de profissionais, tele-marketing, estagiários e voluntários nas suas respectivas funções:

Nº ORDEM	PROFISSIONAIS	ÓRGÃO VINCULADO	QUANT.
01	Motorista	ADOTE	03
02	Aux. Administrativo	ADOTE	02
03	Secretária	ADOTE	01
04	Merendeira	ADOTE	02
05	Fisioterapeutas	ADOTE	03
06	Médico	ADOTE	01
07	Fonoaudióloga	ADOTE	03
08	Aux. de Serviços Gerais	ADOTE	02
09	Aux. de Serviços Gerais	Sec. Municipal de Educação - SME	05
10	Atendente de Odontologia	ADOTE	01
11	Assistente Social	ADOTE	02
12	Assistente Social	Sec. Municipal de Saúde - SMS	01
13	Psicóloga	Sec. Municipal de Educação - SME	01
14	Psicóloga	ADOTE	01
15	Odontóloga	Sec. Municipal de Saúde - SMS	01
16	Psicopedagoga	Sec. Municipal de Educação - SME	01
17	Educador Físico	Sec. Estadual de Educação - SECD	05
18	Profº. Educação Infantil, Ensino Fundamental, EJA e atendimento complementares	Sec. Municipal e Estadual de Educação – SME e SECD	16
19	Coordenadora Pedagógica	Sec. Municipal de Educação	02
20	Arte terapeuta	ADOTE	01
21	Terapeuta Ocupacional	ADOTE	02
TOTAL			56

Quadro 1: Classificação Funcional da ADOTE

Fonte: Direção da ADOTE (Abril/2006)

Nº ORDEM	PROFISSIONAIS	ÓRGÃO VINCULADO	QUANT.
01	Supervisor de Cobrança	ADOTE	01
02	Supervisora de Operações	ADOTE	02
03	Auxiliar de escritório	ADOTE	01
04	Operadoras de Telemarketing	ADOTE	16
05	Motoqueiros	ADOTE	05
TOTAL			25

Quadro 2: Funcionários do Telemarketing

Fonte: Direção da ADOTE (Abril/2006)

Nº ORDEM	PROFISSIONAIS	ÓRGÃO VINCULADO	QUANT.
01	Fonoaudióloga	Estagiário UnP/IEL	01
02	Serviço Social	Estagiário FACEX	02
03	Terapia Ocupacional	Estagiário UnP	01
04	Professor	Estagiário UnP	10
TOTAL			14

Quadro 3: Estagiários da ADOTE

Fonte: Direção da ADOTE (Abril/2006)

Nº ORDEM	PROFISSIONAIS	ÓRGÃO VINCULADO	QUANT.
01	Auxiliar de merendeira	Voluntário	02
02	Psicopedagoga	Voluntário	01
03	Apoio Pedagógico	Voluntário	01
04	Psicóloga	Voluntário	01
05	Fonoaudióloga	Voluntário	01
TOTAL			06

Quadro 4: Voluntários

Fonte: Direção da ADOTE (Abril/2006)

A ADOTE possui os seguintes objetivos: prestar assistência e orientação social a pessoa portadora de deficiência e pessoas carentes da comunidade; atender a pessoa portadora de deficiência desenvolvendo tratamento de reabilitação e educação especial complementa, através de equipe especializada, bem como outras atividades educativas sócio-culturais, recreativas, objetivando sua integração à comunidade/sociedade; favorecer a execução de atividades ocupacionais a pessoa portadora de deficiência, tendo em vista sua preparação e introdução no mercado de trabalho; e desenvolver atividades integradas para as dificuldades dos portadores de deficiência.

As atividades desenvolvidas pela ADOTE são: educação Infantil (1ª à 4ª Série), apoio pedagógico, oficinas e arte dança e corpo, brinquedoteca, psicopedagogia, psicomotricidade, psicologia, natação terapêutica, hidroterapia, estimulação, fisioterapia, serviço Social, terapia ocupacional, arte terapia, odontologia, fonoaudiologia, neurologia, recreação, capoeira e transporte para os portadores de deficiência física

A instituição é mantida através de convênios com órgãos públicos na esfera municipal, estadual e federal; órgãos nacionais e internacionais em prol dos portadores de deficiência do nosso estado; contribuição de sócios que são arrecadadas em um valor mensal fixo de R\$ 3,00 (três reais) para pessoas com deficiência e R\$5,00 (cinco reais) para pessoas sem deficiência; doações de pessoa física e jurídica; bazar; e eventos como feijoadas, festa junina, cursos etc.

Os convênios financeiros, que a instituição recebe são: SEMTAS – Secretaria Municipal do Trabalho e Assistência Social, PMN – Prefeitura Municipal de Natal, SUS – Sistema Único Saúde, SINE - Sistema Nacional de Emprego (1º Emprego), MEC - Ministério de Educação e Cultura (Programa Dinheiro Direto na Escola – PDDE; PAED e Projetos), CONSEEC – Conselho Estadual da Criança e do Adolescente (Projetos), SETHAS – Secretaria Estadual do Trabalho Habitação e Assistência Social.

A ADOTE recebe o convênio da cessão pessoal através da: SECD – Secretaria Estadual de Educação Cultura e Desporto, SME – Secretaria Municipal de Educação e SMS – Secretaria Municipal de Saúde.

21. Colônia de Férias (Julho)

22. Qualificação (Artes Plásticas/Teatro)

TOTAL

Quantidade de pessoas atendidas em 2002

Fonte: Relatório da ADOTE de 2002

Após de 24 anos a ADOTE vem buscando alcançar seus objetivos e tornando suas metas por ano subsequente, onde tem demonstrado resultados significativos na conquista dos direitos da pessoa com deficiência.

Segue abaixo os resultados dos atendimentos em 2005 pelos seus respectivos setores:

Escola	Nº DE ALUNOS MATRICULADOS		
	MATUTINO	VESPERTINO	TOTAL
1. Madre Fitzbach	92	93	185

SETOR	Nº DE PESSOAS ATENDIDAS	Nº DE ATEND. MENSAIS	Nº DE ATEND. ANUAIS
01. Transporte Adaptado	42	210	2.100
02. Projeto de Jovens e Adultos	41	369	3.690
03. Oficina de Artes	34	306	3.060
04. Oficina de Dança	63	567	5.670
05. Oficina do Corpo	25	225	2.250
06. Natação Terapêutica	153	1.377	13.770
07. Apoio Pedagógico	26	234	2.340
08. Brinquedoteca	62	558	5.580
09. Fonoaudiologia	135	607	6.682
10. Serviço Social	131	1.180	14.166
11. Capoeira	40	360	3.600
12. Médico	10	90	540
13. Terapia Ocupacional	37	333	3.663
14. Psicopedagogia	18	81	810
15. Psicologia	18	81	810
16. Psicomotricidade	31	279	2.790
17. Odontologia	25	113	1.243
18. Fisioterapia/Hidroterapia/Estimulação	175	1.544	16.984
19. Arteterapia	18	81	891
20. Esporte (Futebol e Atletismo)	27	243	2.430
21. Colônia de Férias (Julho)	128	1.536	1.536
22. Qualificação (Artes Plásticas/Teatro)	27	122	854
TOTAL	1.266	10.496	95.459

Quadro 5: Resultados Obtidos no Ano Letivo de 2005

Fonte: Relatório da ADOTE de 2005

Acerca de 24 anos a ADOTE vem buscando alcançar seus objetivos e traçando suas metas por ano subsequente, onde tem demonstrado resultados significativos na conquista dos direitos da pessoa com deficiência.

A constatação da melhoria da qualidade de vida dos usuários e seus familiares foram, comprovada através da elevação da auto-estima e autonomia. Pode-se constatar também que a eficiência e efetividade dos serviços oferecidos pela ADOTE de forma sistemática, identifica os aspectos a serem aperfeiçoados e intensificados, na perspectiva de manter a qualidade do atendimento e ampliar o alcance social das ações desenvolvidas.

Segue abaixo um quadro da evolução que a ADOTE obteve entre os anos de 1994 – 2004.

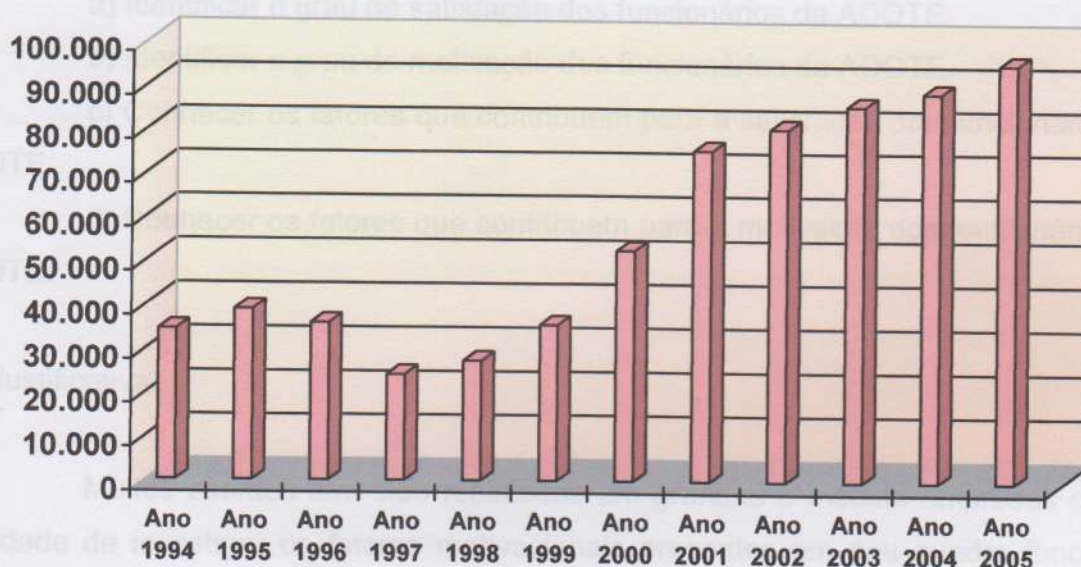


Gráfico 1: Evolução do nº de atendimentos anuais

Fonte: Direção da ADOTE

Os números mostrados conforme o gráfico acima, entre os anos de 1994 à 2005, é notório o início do declínio que a instituição obteve no ano de 1996 que conforme a direção, se deve a falta de recursos financeiros que ocasionou a renúncia da diretoria no segundo semestre do mesmo ano, tendo assumido nova direção por indicação do Ministério Público. Tal situação agravou-se ainda mais no ano de 1997. No final desse ano assumiu a nova direção composta de pessoas da própria equipe da instituição por meio de uma eleição direta.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar o grau de motivação e a satisfação dos funcionários da ADOTE.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o grau de satisfação dos funcionários da ADOTE.
- b) Identificar o grau de motivação dos funcionários da ADOTE.
- c) Conhecer os fatores que contribuem para a satisfação dos funcionários da ADOTE.
- d) Conhecer os fatores que contribuem para a motivação dos funcionários da ADOTE.

1.4 Justificativa

Muitos estudos têm sido realizados em grandes e médias empresas com a finalidade de investigar os fatores motivacionais presentes em seu quadro funcional. Isso se dá pelo impulso competitivo do atual mercado, onde busca-se no indivíduo a mola propulsora da criatividade, do empreendedorismo e da inovação, diferenciais geradores de riquezas na economia de hoje.

Conforme foi descrito na introdução desse trabalho, as organizações do terceiro setor também têm objetivos a serem alcançados, embora esses objetivos não se traduzam em lucros, mas sim, o bem coletivo diante da prestação de serviço especializado, dirigido normalmente a um público específico.

Nesse sentido, a proposta de investigar o grau de motivação e satisfação dos funcionários da ADOTE ocorreu pelo fato de: primeiro, tratar-se de uma organização com natureza distinta das quais normalmente se vê estudos desse tipo, e segundo, por ser uma instituição reconhecida nacionalmente se faz necessário o desenvolvimento de

propostas que também atendam seus colaboradores internos e para tanto é necessário saber qual a situação atual.

A escolha do tema baseado no terceiro setor, em especial na área de pessoas portadoras de deficiência, é muito importante para que funcionários da ADOTE estejam conscientes do papel a ser desempenhado, pois estão trabalhando com pessoas que necessitam de atendimento especial e, por outro lado, a maioria desses funcionários são voluntários ou servidores cedidos por órgãos do governo e que têm que está fazendo o que realmente gosta.

Portanto, as informações colhidas se tornaram um banco de dados para a instituição e de grande importância para o desenvolvimento de ações que proporcionem o bem estar entre os colaboradores, voluntários e demais pessoas assistidas pela ADOTE.

Para o pesquisador, a temática escolhida foi de extrema valia, pois consolidará conhecimentos da administração aplicados agora em uma organização no qual além dos aspectos administrativos, trabalha o humano, o ético e o público.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Caracterização do Terceiro Setor

O Terceiro Setor é composto por organizações privadas sem fins lucrativos, que atuam nas lacunas deixadas pelos setores públicos e privado, buscando a promoção do bem-estar social. Quer dizer, o terceiro setor não é nem público nem privado, é um espaço institucional que abriga entidades privadas com finalidade pública. Esta atuação é realizada por meio da produção de bens e prestação de serviços, com o investimento privado na área social.

Segundo Melo Neto e Froes (2001, p.9):

Terceiro setor é como o espaço institucional que abriga ações de caráter privado, associativo e voluntarista voltadas para a geração de bens de consumo coletivo, sem que haja qualquer tipo de apropriação particular de excedentes econômicos gerados nesse processo.

De acordo com Meregé, citado por Srour (1998, p.239),

O terceiro setor é um conjunto de organizações não governamentais (ONG'S), caracterizadas pelo aspecto de não possuir fins lucrativos e que a partir de âmbito privado buscam resultados públicos, com propósitos de trazer respostas aos problemas sociais como saúde, educação, direitos civis, proteção ao meio ambiente etc. Suas receitas podem ser geradas em atividades operacionais, mas resultam, sobretudo, de doações do setor privado ou do setor governamental. Devido a essas particularidades, as organizações do terceiro setor são caracterizadas a partir de duas negações: "não governamental" ou "sem fins lucrativos".

As entidades de apoio são as pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, instituídas por servidores públicos, porém em nome próprio, sob a forma de fundação, associação ou cooperativa, para a prestação, em caráter privado, de serviços sociais não exclusivos do Estado, mantendo vínculo jurídico com entidades da administração direta ou indireta, em regra por meio de convênio. Normalmente, por meio deste convênio, é prevista, em benefício dessas entidades, a utilização de bens públicos (móveis e imóveis) e de servidores públicos. Elas atuam mais comumente junto a hospitais públicos e a universidades públicas.

O terceiro setor pode ser subdividido em várias categorias, são elas citadas na revista da FAE (Faculdade Católica de Administração e Economia - Curitiba):

Associação: representa organizações que exercem atividades comuns ou defendem interesses comuns ou mútuos. É uma organização voltada aos interesses dos próprios participantes, compreendendo uma grande variedade de objetivos e atividades recreativas, esportivas, culturais, artísticas, comunitárias e profissionais.

A ADOTE atua na categoria; **Organizações filantrópicas e beneficentes:** que são organizações voltadas à filantropia: (assistencialismo no auxílio a pobres, desvalidos, desfavorecidos, miseráveis, excluídos e enfermos). É composta por abrigos, orfanatos, centro para indigentes, organizações voltadas à distribuição de alimentos, vestuário, hospitais, creches, serviços sociais na área de saúde e educação, como colégios religiosos e universidades. O que caracteriza estas organizações são a boa vontade, solidariedade, espírito fraterno e serviço à comunidade. Estas são as organizações mais freqüentes do terceiro setor e apresentam um alto índice de confiabilidade. Além da confiança depositada em religiosos, estas organizações abrem suas portas à população, convidando-a ao trabalho muitas vezes gratuito, mais ativo (voluntariado). Sabe-se que boa parte da população não gosta de apenas doar sem ver, prefere estar junto, e a filantropia proporciona isto a seus colaboradores.

Organizações não governamentais (ONG): são organizações que, na década de 1970, tiveram crescimentos representativos, gerando grandes correntes de colaboradores e fãs dos trabalhos desenvolvidos. Cerca de 68% delas surgiram naquele contexto. A rigor, a ONG difere das organizações filantrópicas por não exercer nenhum tipo de caridade, chegando até a se posicionar contra esta atitude.

Fundações privadas: A criação de uma fundação se dá, segundo o Código Civil, pelo instituidor, que através de uma escritura ou testamento, destina bens livres, especificando o fim a ser alcançado. Trabalham também com vários fins: educação, saúde, qualidade de vida, etc.

2.2 Conceituando Motivação

Motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos. A motivação no trabalho leva os funcionários, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização.

O termo motivação advém originalmente do latim *movere*, que significa *mover*, que seria um estado interno que dá energia, torna ativo ou move (daí o termo) e que dirige ou canaliza o comportamento em direção a objetivos (LOPES, 1980).

Para Spector (2002), a motivação pode ser vista por duas perspectivas: tem a ver com direção, ou seja, escolha de comportamentos específicos dentro de uma série de comportamentos possíveis. Também, com a intensidade, explicando o esforço empenhado na realização de uma tarefa, e com a persistência, que é o contínuo engajamento em um determinado tipo de comportamento ao longo do tempo. Numa outra perspectiva, segundo o autor, a motivação é vista como o desejo de adquirir ou alcançar algum objetivo, sendo este, portanto, resultante de um desejo, necessidades ou vontades.

A explicação mais simples para a motivação é também uma das mais poderosas: as pessoas estão dispostas a se esforçar no sentido de alcançar uma meta, porque isso satisfaz uma de suas necessidades importantes: o auto-interesse, sendo este dessa forma, uma força motriz.

2.3 Teorias Motivacionais

Muitos estudos foram realizados para abordar a temática da motivação. Contudo, para efeito dessa pesquisa, serão apresentados as principais teorias, entre eles: a Teoria de Maslow, a Teoria de Herzberg, a Teorias X e Y e a Teoria de Vroom.

2.3.1 Teoria de Maslow

A teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas ou nenhuma pessoa procurará reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

O comportamento humano, neste contexto, foi objeto de análise pelo próprio Taylor, quando enunciava os princípios da Administração Científica. A diferença entre Taylor e Maslow é que o primeiro somente enxergou as necessidades básicas como elemento motivacional, enquanto o segundo percebeu que o indivíduo não sente, única e exclusivamente necessidade financeira.

Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, numa pirâmide, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização).

2.3.2 Teoria de Herzberg

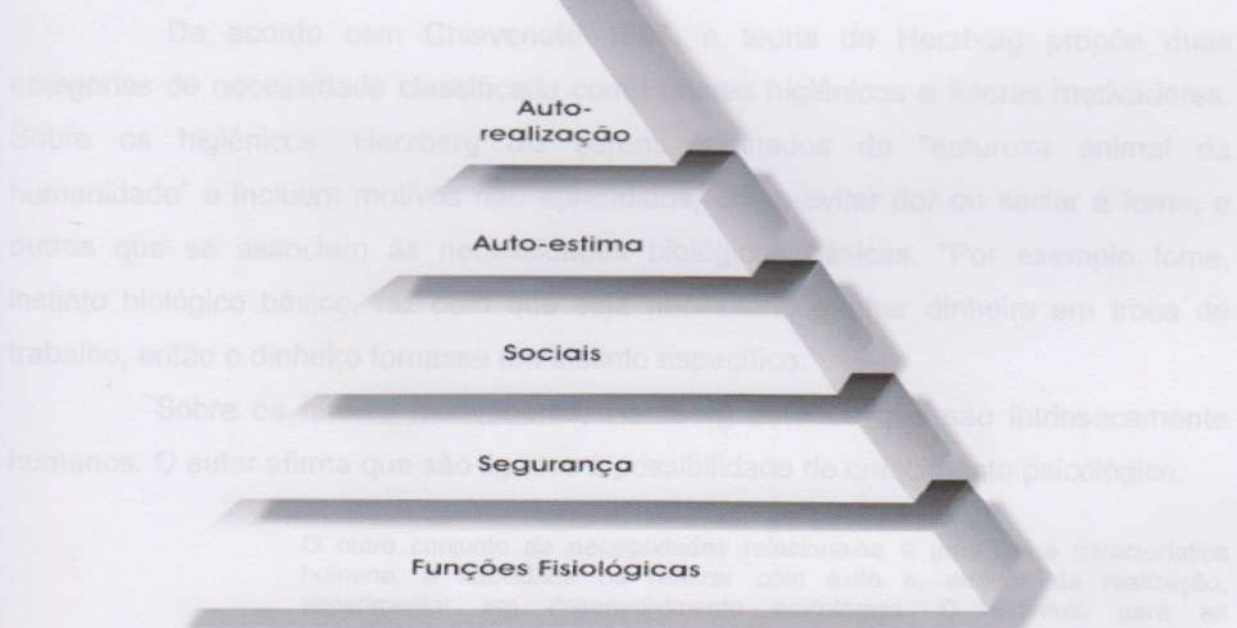


Figura 1: Pirâmide de Maslow

Fonte: adaptado de Maslow (2000, p. xxv).

1. **Necessidades Fisiológicas:** Necessidades de alimentação, sono e repouso, de abrigo, desejo sexual, etc. Esse grupo de necessidades está relacionado com a sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie.

2. **Necessidades de Segurança:** Necessidades de segurança, estabilidade, busca de proteção contra a ameaça ou privação, e a fuga ao perigo.

3. Necessidades Sociais: necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor.

4. Necessidades de Auto-Estima: Relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se vê e se avalia. Envolvem a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração.

5. Necessidades de Auto-realização: São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. São as necessidades de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de autodesenvolver-se continuamente (ser constantemente mais do que é - vir a ser tudo o que pode ser).

2.3.2 Teoria de Herzberg

De acordo com Chiavenato 1997, a teoria de Herzberg propõe duas categorias de necessidade classificada como fatores higiênicos e fatores motivadores. Sobre os higiênicos, Herzberg diz serem originados da "natureza animal da humanidade" e incluem motivos não aprendidos, como evitar dor ou saciar a fome, e outros que se associam às necessidades biológicas básicas. "Por exemplo fome, instinto biológico básico, faz com que seja necessário ganhar dinheiro em troca de trabalho, então o dinheiro tornasse um instinto específico."

Sobre os fatores motivadores, Herzberg defende que são intrinsecamente humanos. O autor afirma que são ligados à possibilidade de crescimento psicológico:

O outro conjunto de necessidades relaciona-se a uma única característica humana, a habilidade de realizar com êxito e, através da realização, experimentar um desenvolvimento psicológico. O estímulo para as necessidades do desenvolvimento são tarefas que levam ao desenvolvimento; no cenário industrial, são os conteúdos do trabalho (CHIAVENATO, 1997, p.90).

No cotidiano do trabalho, Herzberg postula que só se fala em motivação com respeito a fatores intrínsecos à tarefa, se houver na atividade a possibilidade do crescimento psicológico. Se fatores higiênicos – extrínsecos à tarefa – não são atendidos não se falará em desmotivação e sim em insatisfação.

(...) O crescimento ou fatores motivacionais que estão intrínsecos ao trabalho são: realização, reconhecimento pela realização, o trabalho em si, responsabilidade e desenvolvimento ou progresso. A forma de evitar a insatisfação ou fatores higiênicos, que são extrínsecos ao trabalho inclui: política da companhia e administração, supervisão, relacionamento interpessoal, condições de trabalho, salário, prestígio e segurança (CHIAVENATO, 1997, p.91).

Alguns pesquisadores criticam o método de pesquisa de Herzberg, dizendo que a teoria é por demais simplificada, e que nem sempre se consegue resultados coerentes. As pessoas estão dispostas a defender o seu ego ou sua auto-estima, creditando seus sentimentos de satisfação à suas próprias realizações e às suas insatisfações, a forças externas. As pessoas falam mais de seus sucessos como sendo próprios e de seus fracassos como sendo falhas de outras pessoas ou outras condições. Logo, quando fazemos perguntas sobre sentimentos excepcionalmente bons ou ruins, como requer o método de Herzberg, chegamos a resultados que podem ser mais uma autodefesa das pessoas do que uma verdadeira revelação de fontes objetivas de satisfação ou insatisfação.

Abaixo, apresenta-se uma comparação entre os modelos da teoria de Maslow e de Herzberg:



Figura 2: Uma comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg.

Fonte: extraído de Davis (1977, p. 59 apud CHIAVENATO, 1997, p. 92).

2.3.3 Teorias X e Y

Para Motta; Vasconcelos 2002, Douglas Mc Gregor salientou a importância da compreensão dos relacionamentos entre a motivação e o comportamento. Ele acreditava que os gerentes motivam os funcionários através de duas abordagens básicas, denominadas "Teorias X e Y". A visão tradicional (teoria X), sugere que os gerentes devem coagir, controlar e ameaçar os funcionários para poder motivá-los. A filosofia alternativa da natureza humana era a da teoria Y, que acredita que as pessoas são capazes de ser responsáveis. Elas não precisam ser coagidas ou controladas pelo gerente para ter um bom desempenho.

A teoria de McGregor é, na verdade, um conjunto de dois extremos opostos de suposições. Para McGregor, se aceitarmos a teoria "X", e nos comportarmos de acordo com ela, as pessoas se mostrarão preguiçosas e desmotivadas. Já se aceitarmos a teoria "Y", as pessoas com quem interagirmos se mostrarão motivadas.

Segue abaixo um quadro comparativo das Teorias X e Y de McGregor:

TEORIA X	TEORIA Y
➤ As pessoas são preguiçosas e indolentes. ➤ As pessoas tendem a evitar o trabalho. ➤ As pessoas evitam a responsabilidade para se sentirem seguras. ➤ As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	➤ As pessoas gostam do trabalho que exercem e são esforçadas e dedicadas. ➤ As pessoas consideram o trabalho como algo natural a ser realizado. ➤ As pessoas são criativas e competentes.

Quadro 6: Comparação entre a Teoria X e a Teoria Y

Fonte: Adaptado de Motta e Vasconcelos (2002, p. 77).

2.3.4 Teoria de Vroom

A teoria da expectativa de Vroom, também conhecida como teoria da instrumentalidade (LOPES, 1980), foi formulada por Vitor H. Vroom em virtude de sua rejeição à teoria de Herzberg. Vroom enfocou seus estudos no comportamento individual ligado ao trabalho. Em relação à motivação, o autor afirmou que a força motivacional que atrai o indivíduo para o seu trabalho é o produto da expectativa pelo resultado obtido e o valor representado pelo caminho a ser percorrido para se chegar ao objetivo final (GESTÃO, 1997).

A teoria de Vroom abrange quatro conceitos fundamentais: valência, instrumentalidade, expectativa e força motivadora. Valência significa a força que um resultado tem sobre um indivíduo quando confrontado com outros resultados. Já a instrumentalidade é a idéia subjetiva que cada indivíduo tem dos meios utilizados para atingir seus objetivos. A expectativa é uma crença na probabilidade de que um ato particular será seguido por um resultado particular. E, finalmente, força motivadora, é função de sua expectativa de que certos resultados decorrem de seu comportamento e da valência para ele desses resultados (LOPES, 1980).

3.2 Universo e Amostra

3.2.1 Universo

De acordo com Vergara (1998, p. 40), Universo "é um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas) que possuem as características que serão objetos".

Sendo assim, o universo desta pesquisa compreende os funcionários do ADOTE, sendo 50 (cinquenta e seis) funcionários profissionais, 25 (vinte e cinco) funcionários na área de telemarketing, 14 (quatorze) estagiários e 08 (oito) voluntários, num total de 101 funcionários.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

A presente proposta de pesquisa teve como método de estudo a pesquisa exploratório-descritiva.

Conforme Marconi; Lakatos (1999, p.87) a pesquisa exploratório-descritiva é definido como “são estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno”.

Segundo Gil (1991, p.45), a pesquisa exploratória “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explicito ou a construir hipóteses”.

Gil (1991, p.46) ainda define que “a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

Desta forma, o tipo de pesquisa para a delimitação do problema foi a pesquisa exploratório-descritiva porque busca descrever o grau de motivação e satisfação dos funcionários da ADOTE.

3.2 Universo e Amostra

3.2.1 Universo

De acordo com Vergara (1998, p.48), Universo “é um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas) que possuem as características que serão objetos”.

Sendo assim, o universo desta pesquisa compreendeu os funcionários da ADOTE, sendo 56 (cinquenta e seis) funcionários profissionais, 25 (vinte e cinco) funcionários na área de telemarketing, 14 (catorze) estagiários e 06 (seis) voluntários, num total de 101 funcionários.

3.2.2 Amostra

Para MATTAR (1996, p.136), a amostra “caracteriza-se pelo fato de cada elemento da população ter probabilidade conhecida, diferente de zero, e idêntica à dos outros elementos, de ser selecionado para fazer parte da amostra”.

Segue o esboço da amostra:

% de erro	Funcionários	Telemarketing	Estagiários	Total
7%	38	17	10	65

Quadro 7: Demonstração da Amostra

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados escolhido para a realização do estudo foi adotado através de um questionário com os funcionários da ADOTE.

Segundo Marconi; Lakatos (1999, p.201), o questionário “é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem presença do entrevistador”.

3.4 Tratamento e Análise dos Dados

Os dados foram tratados e analisados pelo pesquisador deste trabalho, com a utilização de softwares específicos como o Excel, e futuramente serão reunidos em conjunto para análise final e conclusão.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 – Perfil dos Funcionários

Nesta primeira parte da descrição e análise dos resultados, onde foi aplicado questionário aos funcionários da ADOTE, será analisado e apresentado o perfil desses funcionários.

Tabela 01 - Distribuição dos entrevistados, segundo o sexo

Sexo	Nº de Entrevistados	%
Feminino	49	75,4
Masculino	16	24,6
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

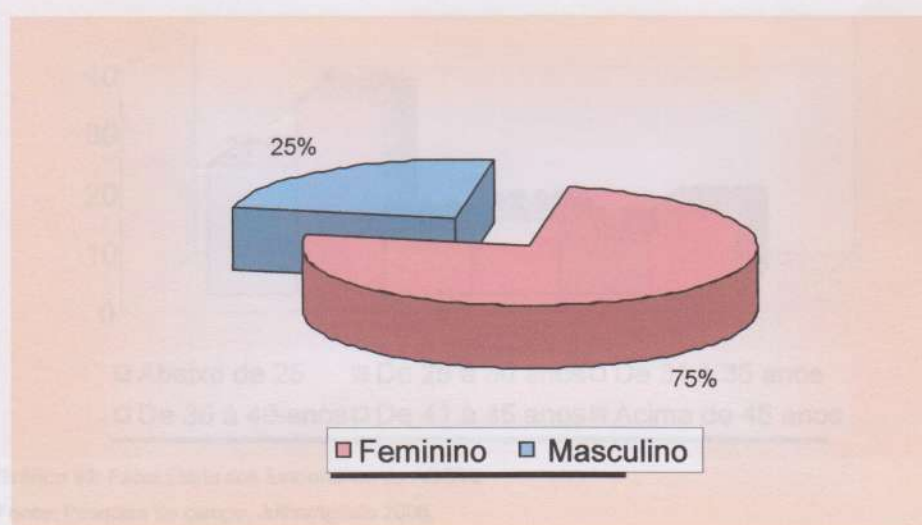


Gráfico 02: Sexo dos Funcionários

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No que se refere ao sexo dos funcionários da ADOTE, o gráfico 01 mostra que a maioria é do sexo feminino, atingindo 75%, e apenas 25% é do sexo masculino. Estes dados estão de acordo com as funções desenvolvidas pelos profissionais da instituição que trabalham nas áreas de terapia ocupacional, fonoaudiologia, professores de ensino fundamental, fisioterapias, dentre outros que, na maioria dessas profissões, pertencem ao sexo feminino.

Tabela 02 - Distribuição dos entrevistados, segundo a faixa etária

Faixa etária	Nº de Entrevistados	%
Abaixo de 25	14	21,5
De 25 a 30 anos	21	32,4
De 31 a 35 anos	7	10,8
De 36 a 40 anos	8	12,3
De 41 a 45 anos	6	9,2
Acima de 45 anos	9	13,8
Total	65	100

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

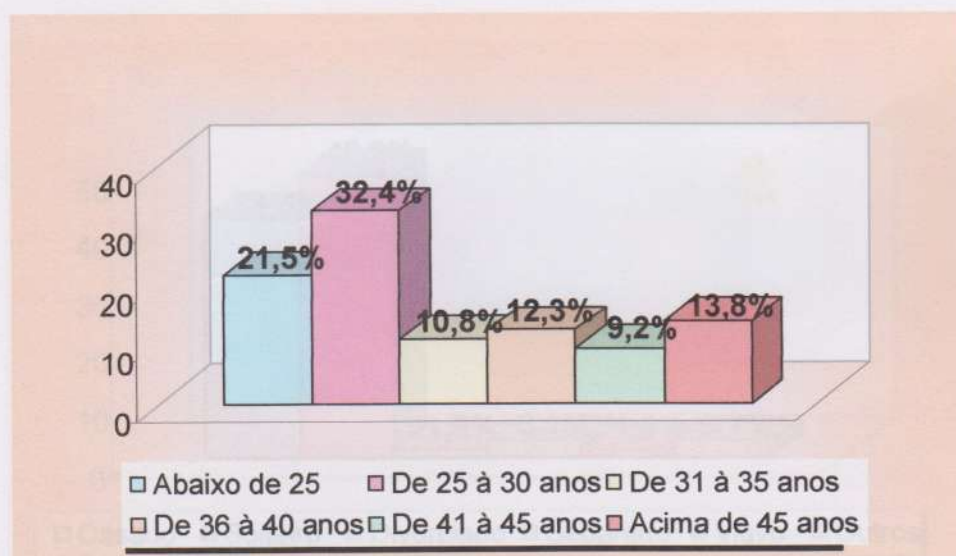


Gráfico 03: Faixa Etária dos funcionários da ADOTE

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Como pode-se analisar no gráfico 03, o maior número de funcionários de acordo com a faixa etária tem idade inferior a 30 anos possuindo 53,9%, já os funcionários que possui de 31 a 40 anos têm 23,1% e os funcionários que possui a idade superior a 41 anos, que na maior parte é da equipe da direção e coordenação, corresponde a 23,0%.

Tabela 03 - Distribuição dos entrevistados, segundo o estado civil

Estado civil	Nº de Entrevistados	%
Casado	27	41,5
Solteiro	32	49,2
Divorciado	1	1,5
Separado	2	3,1
Viúvo	1	1,5
Outros	2	3,1
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

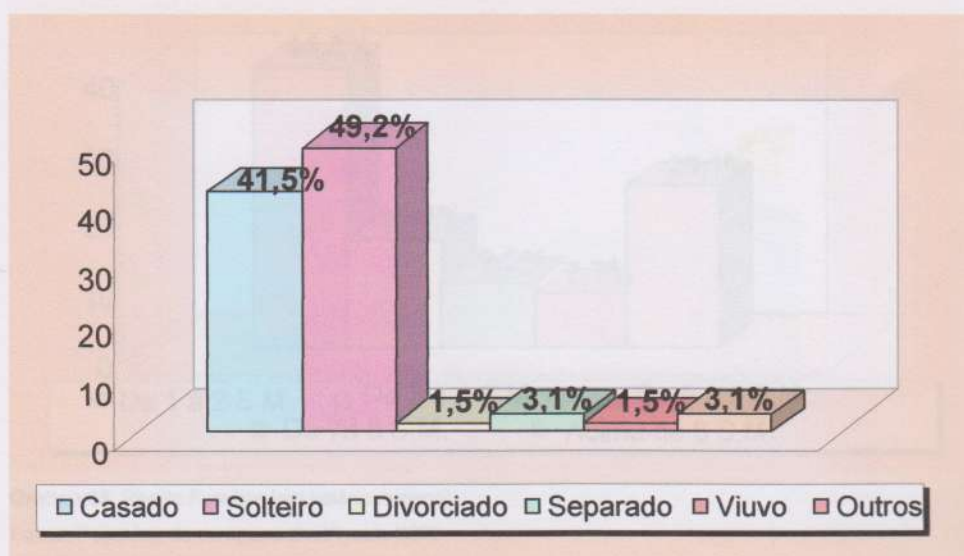


Gráfico 04: Estado civil dos funcionários da ADOTE

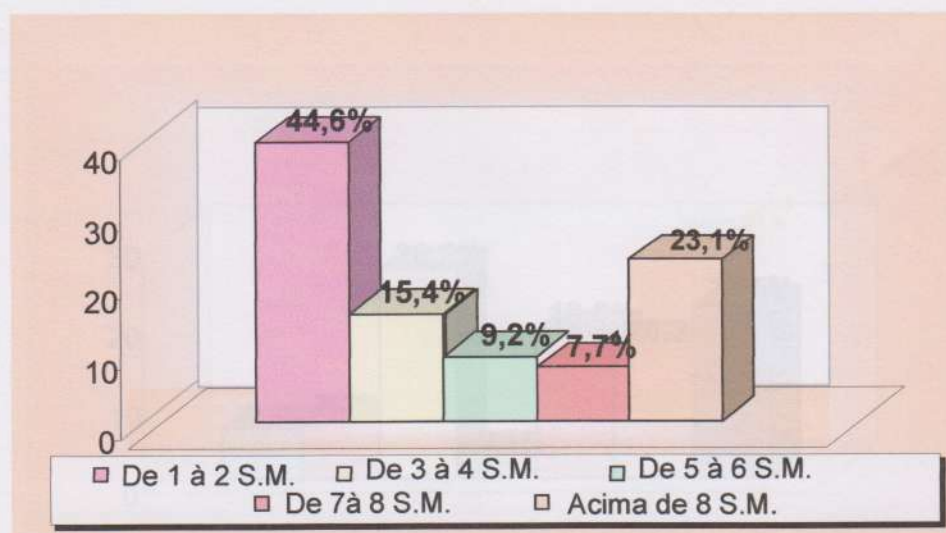
Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Verifica-se no gráfico 04, que quanto ao estado civil dos funcionários a maioria com 49,2% são solteiros e o percentual dos casados é de 41,5%, já os funcionários que são separados totalizam 3,1% o mesmo percentual de outros que também possui 3,1%, e os viúvos e os divorciados correspondem a 1,5 % cada um deles.

Tabela 04 - Distribuição dos entrevistados, segundo a renda familiar

Renda familiar	Nº de Entrevistados	%
De 1 a 2 S.M.	29	44,6
De 3 a 4 S.M.	10	15,4
De 5 a 6 S.M.	6	9,2
De 7 a 8 S.M.	5	7,7
Acima de 8 S.M.	15	23,1
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 05: Renda Familiar (em salário mínimo)**

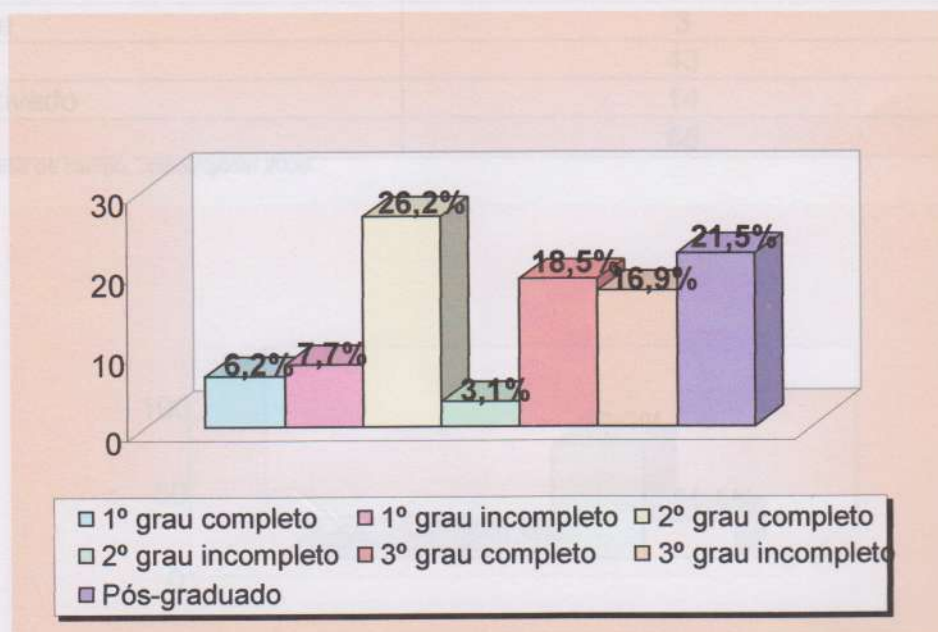
Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Por se tratar de uma instituição do terceiro setor, a maioria de seus funcionários conforme a renda familiar é de 1 a 2 S.M. representando 44,6% dos entrevistados, que corresponde às merendeiras, secretarias, auxiliares de serviços gerais e atendente de odontologia, os funcionários que possui uma renda acima de 8 S.M, que por sua vez corresponde a equipe da diretoria e os profissionais na área de saúde é de 23,1%. Já os funcionários que possui de 3 a 4 S.M. chega a ser 15,4% e os funcionários que possui uma renda de 5 a 6 S.M. tem 9,2%, e por fim os funcionários que ganham de 7 a 8 S.M. com 7,7%.

Tabela 05 - Distribuição dos entrevistados, segundo a escolaridade

Escolaridade	Nº de Entrevistados	%
1º grau completo	4	6,2
1º grau incompleto	5	7,7
2º grau completo	17	26,2
2º grau incompleto	2	3,0
3º grau completo	12	18,5
3º grau incompleto	11	16,9
Pós-graduado	14	21,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 06: Escolaridade dos Funcionários**

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Verifica-se no gráfico 06, que quanto à escolaridade 56,9% dos entrevistados possuem nível superior ou estão cursando, sendo 21,5% com pós-graduação, um dado importante. Ficando 13,9% apenas com o 1º grau completo e incompleto, e 29,2% com o 2º grau completo e incompleto.

4.2 – Aspectos Motivacionais

Nesta segunda parte, serão apresentados os dados colhidos junto aos funcionários da ADOTE com ênfase nos aspectos motivacionais da instituição, sendo subdividido em quatro partes, que são elas: liderança, organização do trabalho, remuneração e relações interpessoais.

4.2.1 – Liderança

Tabela 06 – Espírito de colaboração dos meus colegas

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5
Desmotivado	4	6,2
Indiferente	3	4,6
Motivado	43	66,2
Muito motivado	14	21,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

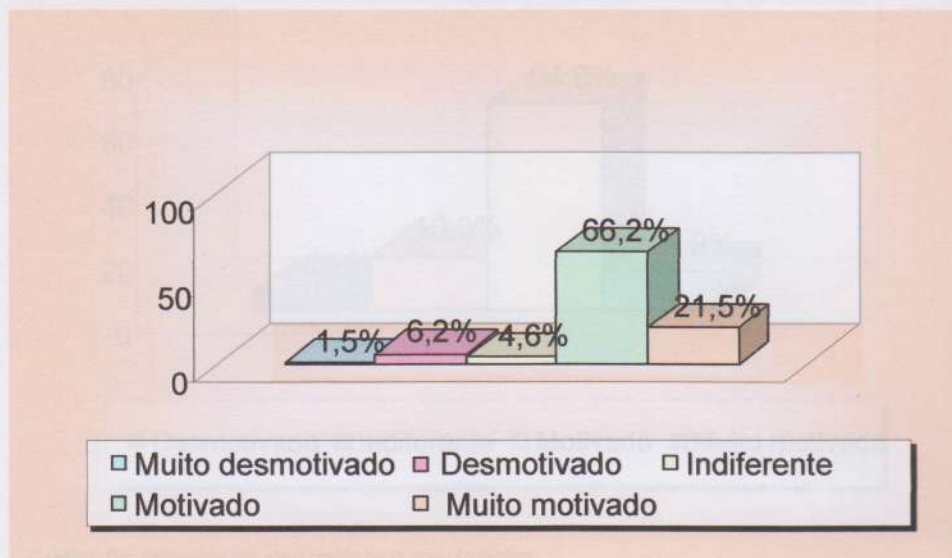


Gráfico 07: Espírito de colaboração dos meus colegas

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Nota-se que no gráfico 07, quanto ao espírito de colaboração dos colegas, os funcionários que se sentem motivado ou muito motivado totalizam 87,7%, já os que ficam desmotivados ou muito desmotivados representam 7,7% e os indiferentes constitui 4,6%.

Tabela 07 – Interesse do meu chefe pelo meu trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	4	6,2
Indiferente	11	16,9
Motivado	42	64,6
Muito motivado	8	12,3
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

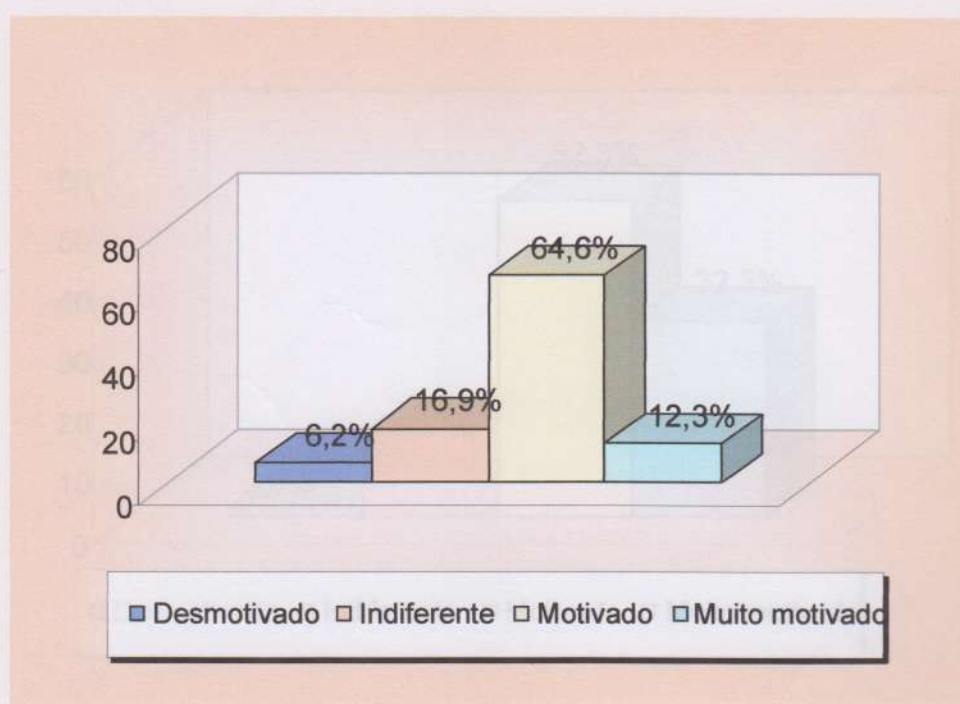


Gráfico 08: Interesse do meu chefe pelo meu trabalho

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No gráfico 08 podemos analisar que 76,9% dos entrevistados se sentem motivados ou muito motivados quanto ao interesse do chefe com o trabalho desenvolvido pelos funcionários, 16,9% respondeu indiferente e apenas 6,2% desmotivados.

Tabela 08 – Entendimento entre eu e o meu chefe

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	1	1,5
Indiferente	9	13,8
Motivado	34	52,4
Muito motivado	21	32,3
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

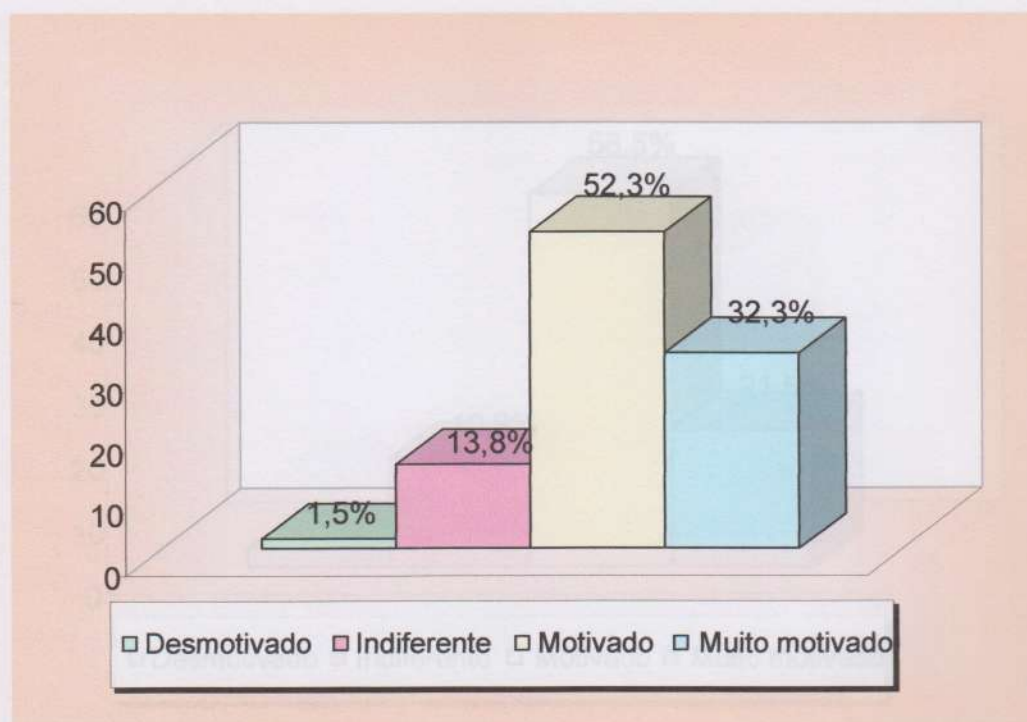


Gráfico 09: Entendimento entre eu e o meu chefe

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No gráfico acima 84,7% estão motivados ou muito motivados com relação ao entendimento com o seu chefe de trabalho, 13,8% não dão muita importância ao entendimento com seu chefe e 1,5% está desmotivado.

Tabela 09 – Maneira como meu chefe trata-me

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	2	3,1
Indiferente	11	16,9
Motivado	38	58,5
Muito motivado	14	21,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

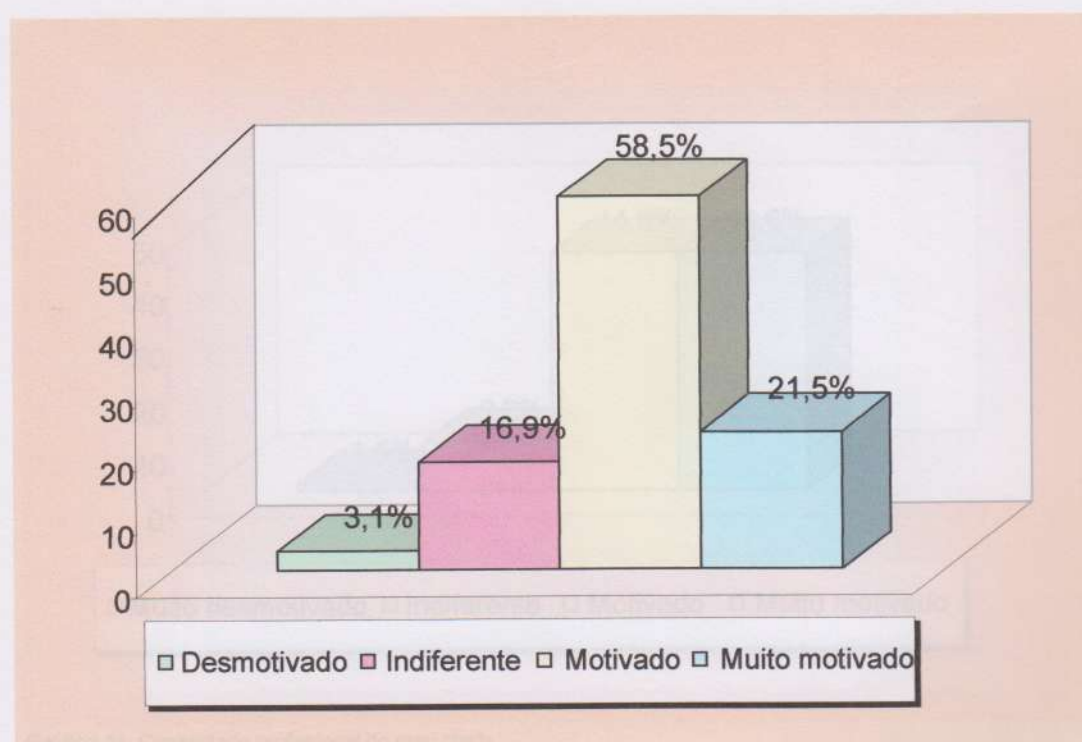


Gráfico 10: Maneira como meu chefe trata-me

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No gráfico acima pode-se observar que 80,0% dos funcionários estão motivados ou muito motivados com relação a maneira que o seu chefe lhe trata, 16,9 acham que isso não tem muita importância e apenas 3,1% se sentem desmotivados.

Tabela 10 – Capacidade profissional do meu chefe

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5
Indiferente	6	9,2
Motivado	29	44,6
Muito motivado	29	44,6
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

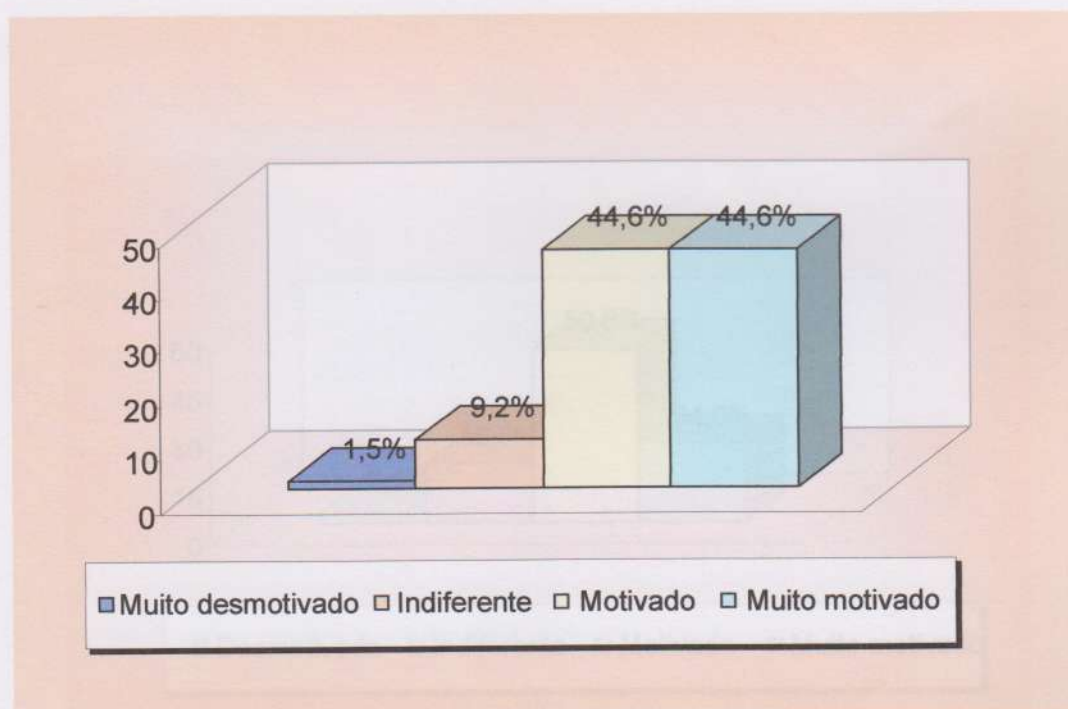


Gráfico 11: Capacidade profissional do meu chefe

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Com relação ao gráfico 11, pode-se dizer que 89,2% dos funcionários estão motivados ou muito motivados com a capacidade profissional de seu chefe, 9,2% acham que isso não tem importância e apenas 1,5% sentem desmotivados.

4.2.2 – Organização do Trabalho

Tabela 11 – Modo que um chefe organiza meu setor

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	2	3,1
Indiferente	12	18,5
Motivado	35	53,8
Muito motivado	16	24,6
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006..

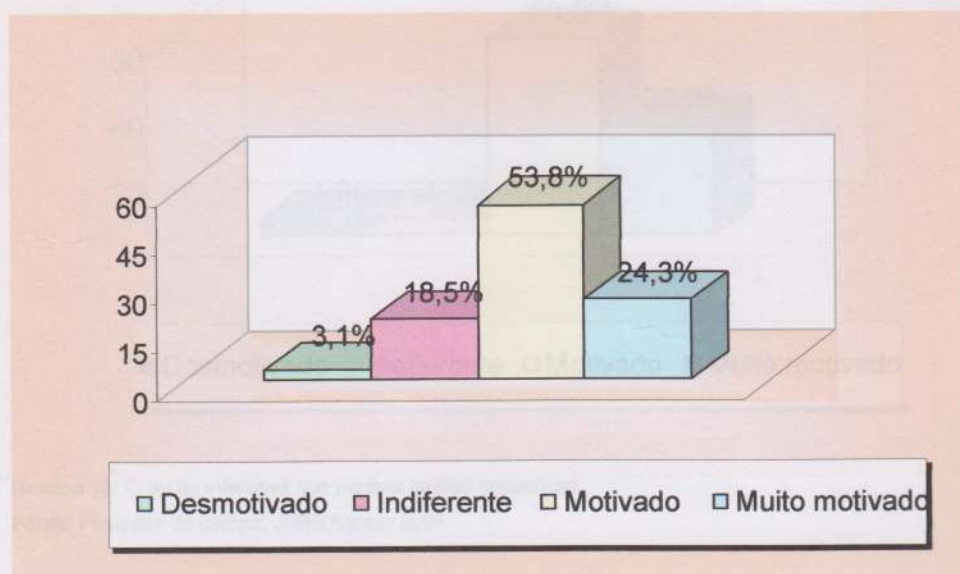


Gráfico 12: Modo que um chefe organiza meu setor

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No gráfico 12, é notório o grau de motivação que os funcionários tem com relação ao modo com que o chefe organiza o seu setor, pois 78,4% está muito motivado ou motivado. Já os indiferentes tem 18,5% e os desmotivados apenas 3,1%.

Tabela 12 – Grau de interesse que minhas tarefas despertam

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	3	4,6
Indiferente	3	4,6
Motivado	38	58,5
Muito motivado	21	32,3
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

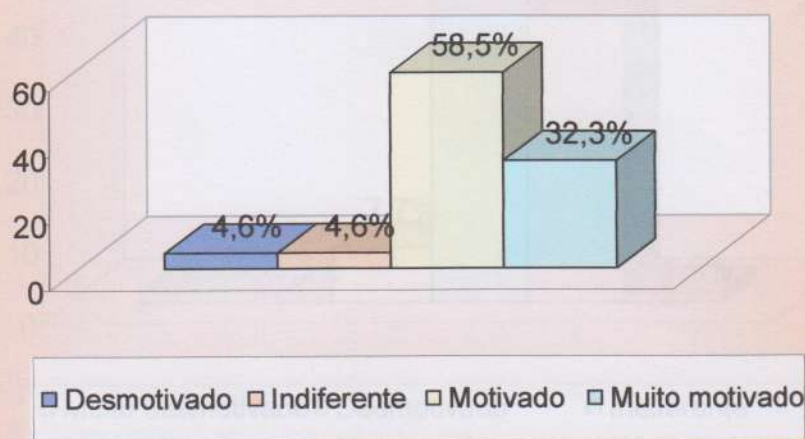


Gráfico 13: Grau de interesse que minhas tarefas despertam

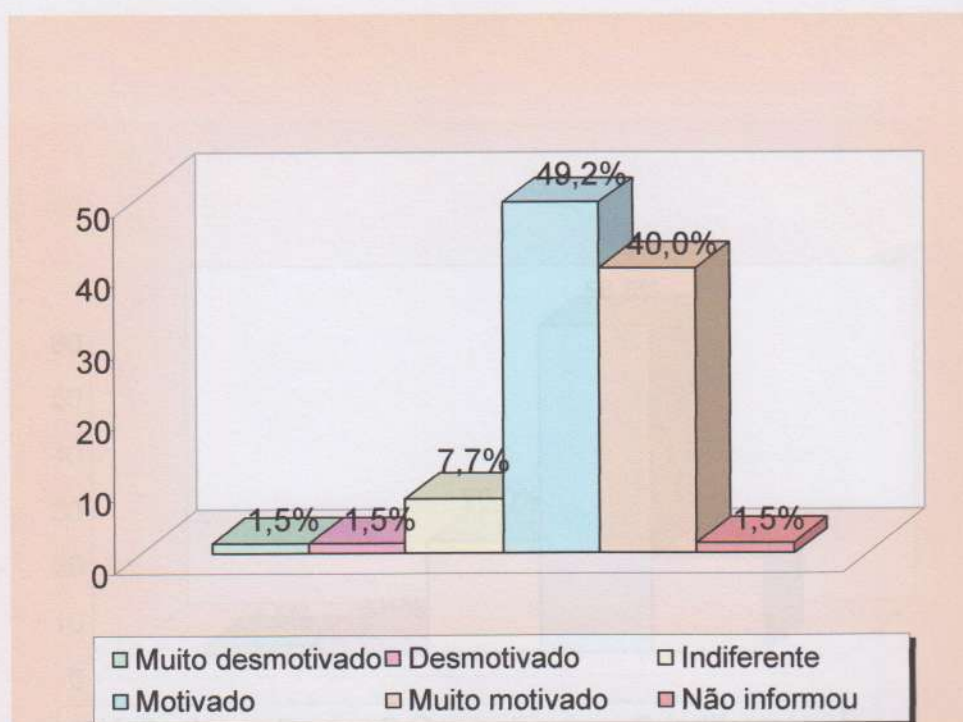
Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Por ser uma instituição do terceiro setor e lidar com pessoas com deficiência, a ADOTE além de necessitar de funcionários capacitados, também necessita de funcionários que gostem do que faz, por isso podemos ver um grau de motivação muito grande, no gráfico 10 pode-se analisar que 90,8% dos funcionários sentem motivados ou muito motivados quanto ao interesse que as tarefas despertam e somente 4,6% se sente desmotivado o mesmo percentual quanto aos indiferentes que é de 4,6%.

Tabela 13 – Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5
Desmotivado	1	1,5
Indiferente	5	7,7
Motivado	32	49,2
Muito motivado	26	40,0
Não informou	1	1,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 14: Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço**

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Pode-se observar que 89,2% dos funcionários são motivados ou muito motivados com relação à oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faz, 7,7% classifica como indiferente e somente 3% estão desmotivados ou muito desmotivados.

Tabela 16 – Variedade de tarefas que realizo

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5

Tabela 14 – Preocupações exigidas pelo meu trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5
Desmotivado	2	3,1
Indiferente	13	20,0
Motivado	38	58,5
Muito motivado	11	16,9
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

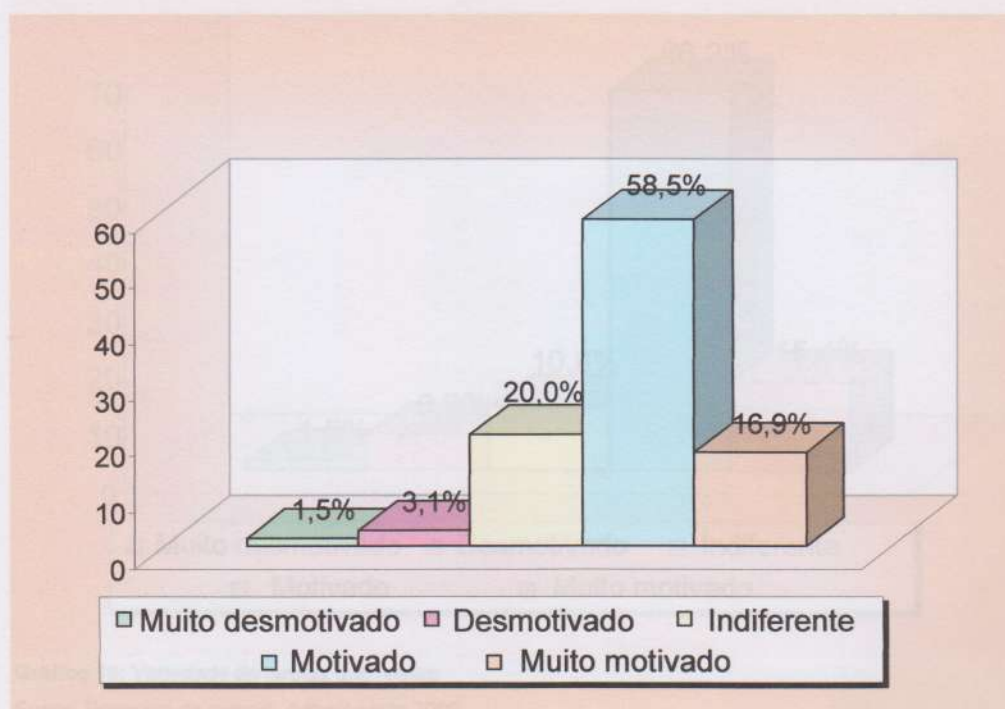


Gráfico 15: Preocupações exigidas pelo meu trabalho

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Neste gráfico nota-se que 81,6 % dos funcionários são motivados ou muito motivados com a variedade de tarefas que realizo no município, 20,8% não tem interesse nas tarefas e 4,6% estão desmotivados ou muito desmotivados.

No gráfico 15 pode-se analisar que 75,4% estão motivados ou muito motivados com as preocupações exigidas no trabalho, 20% não dão importância às preocupações que o trabalho exige e 4,6% estão desmotivados ou muito desmotivados.

Tabela 15 – Variedade de tarefas que realizo

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	1	1,5
Desmotivado	4	6,2
Indiferente	7	10,8
Motivado	43	66,2
Muito motivado	10	15,4
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

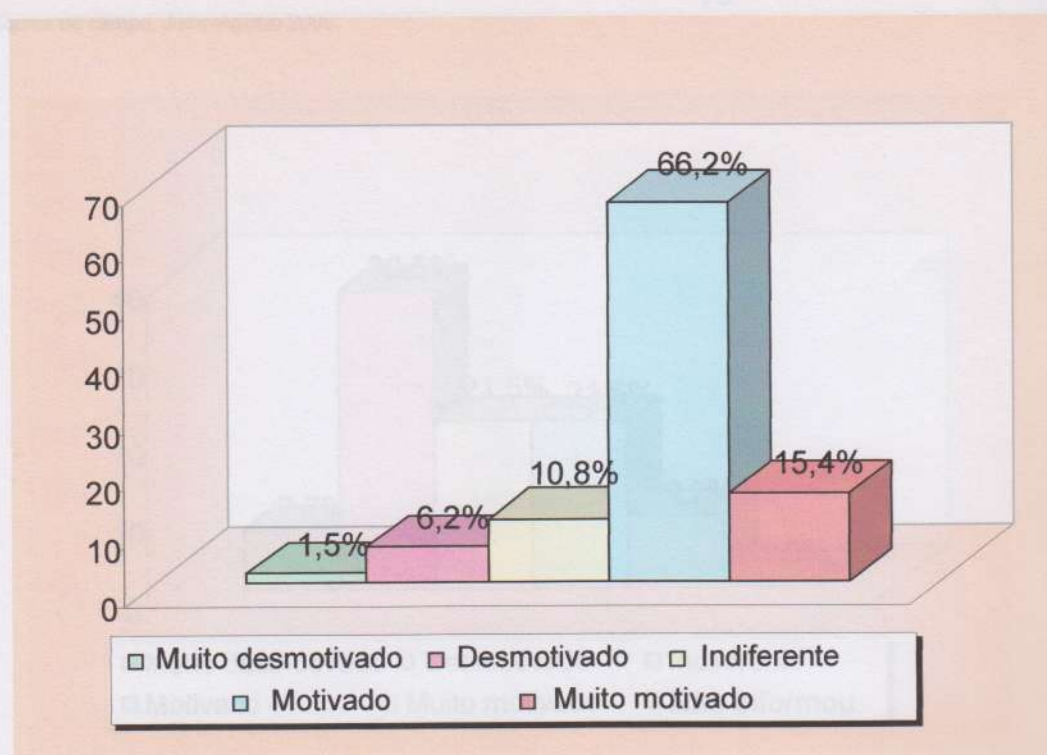


Gráfico 16: Variedade de tarefas que realizo

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

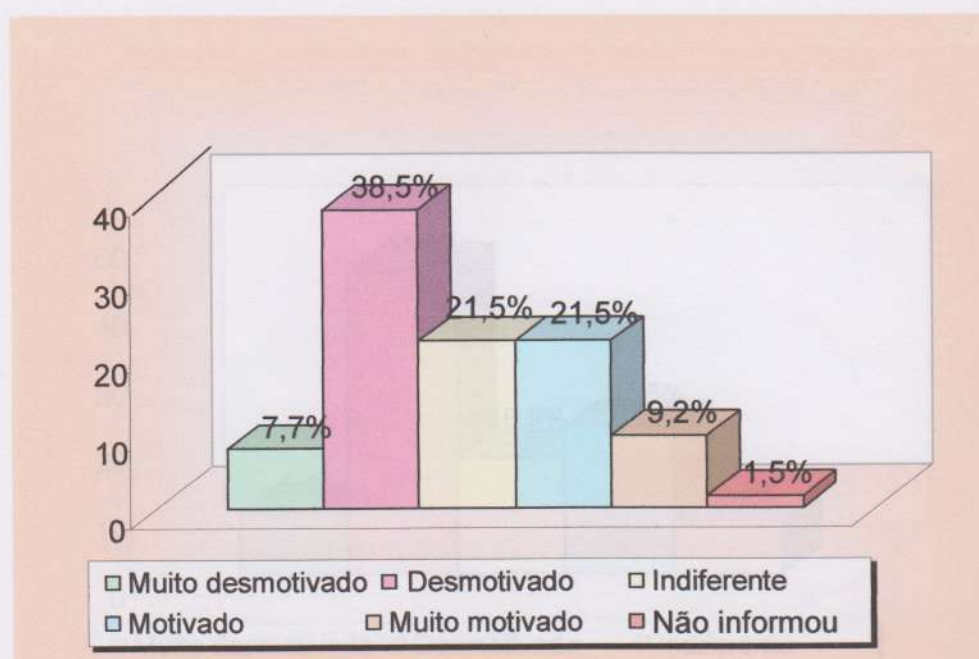
Neste gráfico nota-se que 81,6 % dos funcionários são motivados ou muito motivados com a variedade de tarefa que realiza na instituição, 10,8% não tem interesse nas tarefas que realizam dentro da instituição e 7,7% estão desmotivados ou muito desmotivados.

4.2.3 – Remuneração

Tabela 16 – Meu salário comparado com o quanto eu trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	5	7,7
Desmotivado	25	38,5
Indiferente	14	21,5
Motivado	14	21,5
Muito motivado	6	9,2
Não informou	1	1,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 17: Meu salário comparado com o quanto eu trabalho**

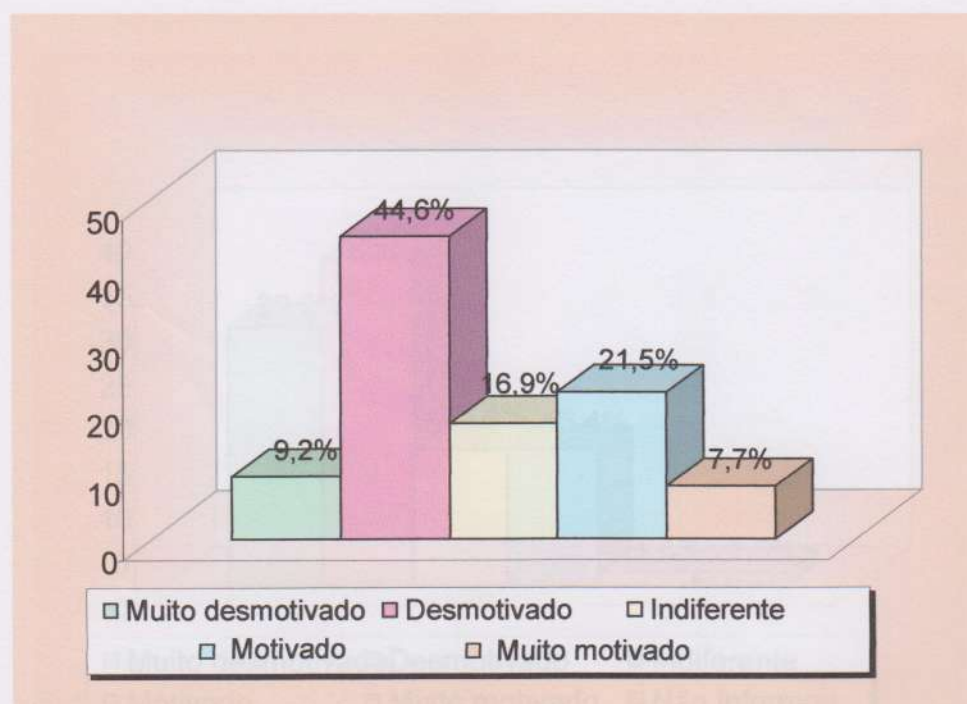
Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Por ser uma instituição no terceiro setor, quando o assunto é o salário comparado com o quanto a pessoa trabalha é notório o índice de desmotivação chegando a 38,5%. Os funcionários que se sentem motivados com os seus salários, na maioria são os estagiários, representam 21,5% assim como os funcionários indiferentes que também apresentou o mesmo percentual de 21,5% e aqueles que são muito motivados é de apenas 9,2%. Os funcionários que sentem muito desmotivados totalizam 7,7% e 1,5% preferiu não opinar a respeito.

Tabela 17 - Meu salário comparado com minha capacidade profissional

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	6	9,2
Desmotivado	29	44,6
Indiferente	11	16,9
Motivado	14	21,5
Muito motivado	5	7,7
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 18: Meu salário comparado com minha capacidade profissional**

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

No gráfico 18 se repete a insatisfação com relação a salário onde podemos ver que a maioria 53,8% dos entrevistados se sentem desmotivados ou muito desmotivados, 6,9% demonstraram indiferença e 29,2% motivados e muito motivados.

Tabela 18 – Meu salário comparado ao custo de vida

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	19	29,2
Desmotivado	24	36,9
Indiferente	10	15,4
Motivado	10	15,4
Muito motivado	1	1,5
Não informou	1	1,5
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

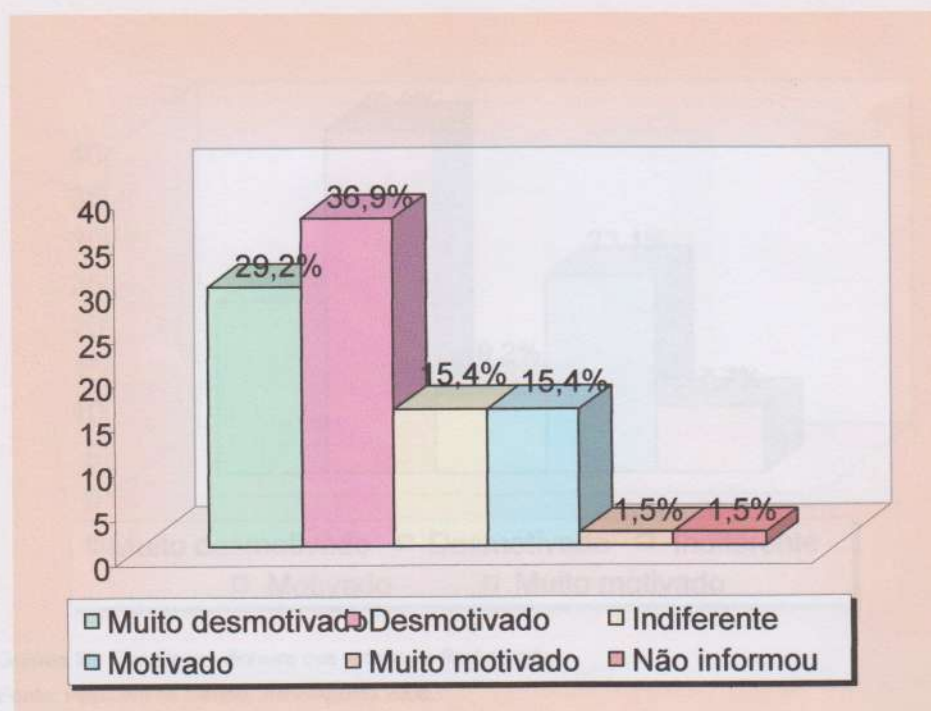


Gráfico 19: Meu salário comparado ao custo de vida

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

A avaliação do gráfico 19 nos mostra uma insatisfação do salário comparado com o custo de vida, onde 66,1% dos entrevistados estão desmotivados ou muito desmotivados, 15,4% demonstraram indiferença e apenas 16,9% motivados ou muito motivados. 1,5% não respondeu a questão.

Tabela 19 – Quantia em dinheiro que recebo no final do mês

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	13	20,0
Desmotivado	26	40,0
Indiferente	6	9,2
Motivado	15	23,1
Muito motivado	5	7,7
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

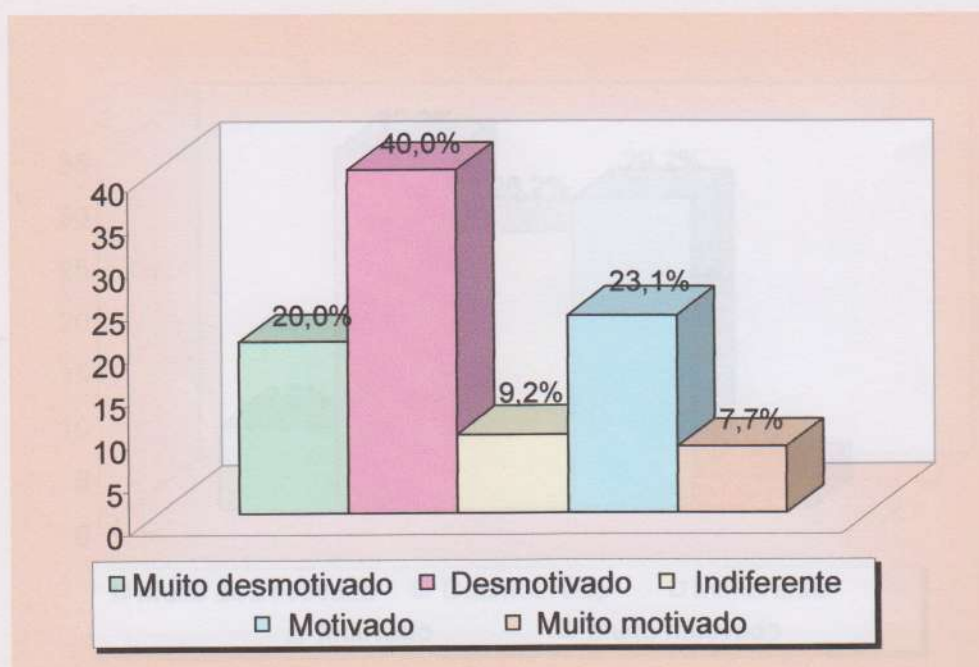


Gráfico 20: Quantia em dinheiro que recebo no final do mês

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Percebe-se no gráfico acima que 60% dos funcionários estão desmotivados ou muito desmotivados com a quantia que recebe em dinheiro no final do mês, enquanto 30,8% estão motivados ou muito motivados e 9,2% relacionaram como indiferente.

Tabela 20 – Meu salário comparado com os esforços no trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Muito desmotivado	5	7,7
Desmotivado	22	33,8
Indiferente	17	26,2
Motivado	19	29,2
Muito motivado	2	3,1
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

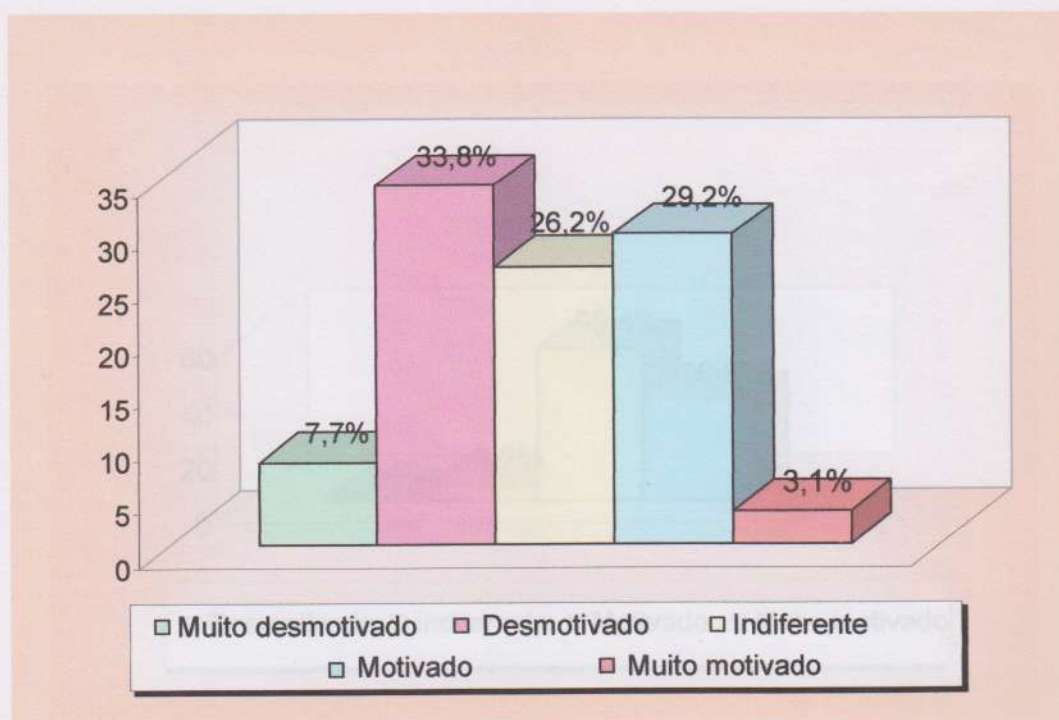


Gráfico 21: Com o meu salário comparado com os esforços no trabalho

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006

No gráfico 21 pode-se observar que 41,5% dos funcionários estão desmotivados ou muito desmotivados com relação ao salário comparado com os esforços no trabalho, 32,3% estão motivados ou muito motivados onde na maioria desses são estagiários e 26,2% acham indiferente.

4.2.4 – Relações Interpessoais

Tabela 21 – Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	1	1,5
Indiferente	4	6,2
Motivado	36	55,4
Muito motivado	24	36,9
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

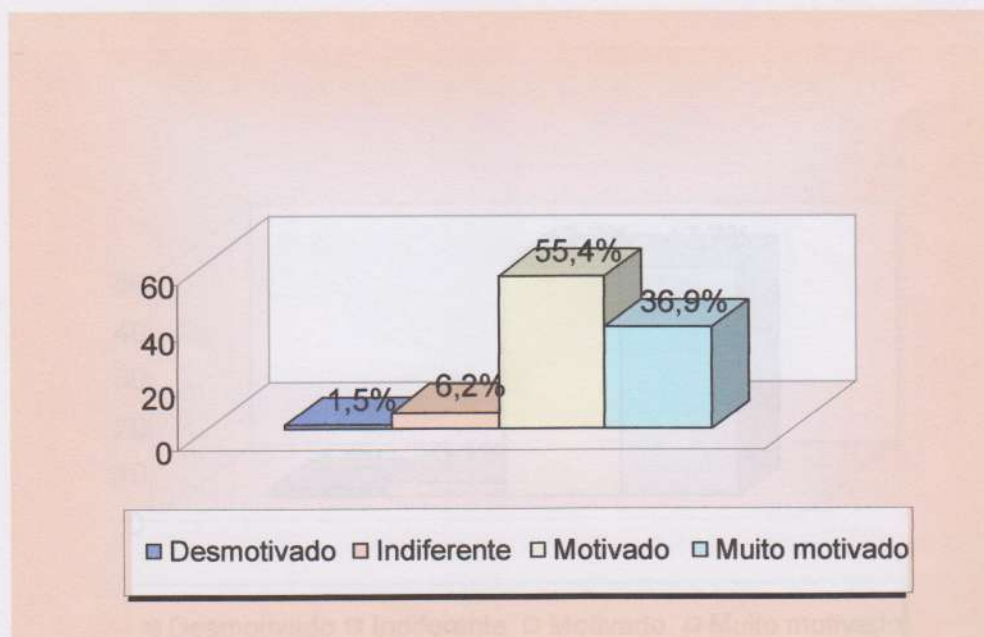


Gráfico 22: Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

Com relação ao gráfico 22, pode-se observar que 92,3% dos funcionários são motivados ou muito motivados com o tipo de amizade que os colegas demonstram por ele, esse grau de motivação se dá ao companheirismo que os funcionários demonstram um pelo outro. Já 6,2 dizem que é indiferente e apenas 1,5 se diz desmotivado.

Tabela 22 – Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	1	1,5
Indiferente	2	3,1
Motivado	31	47,7
Muito motivado	31	47,7
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

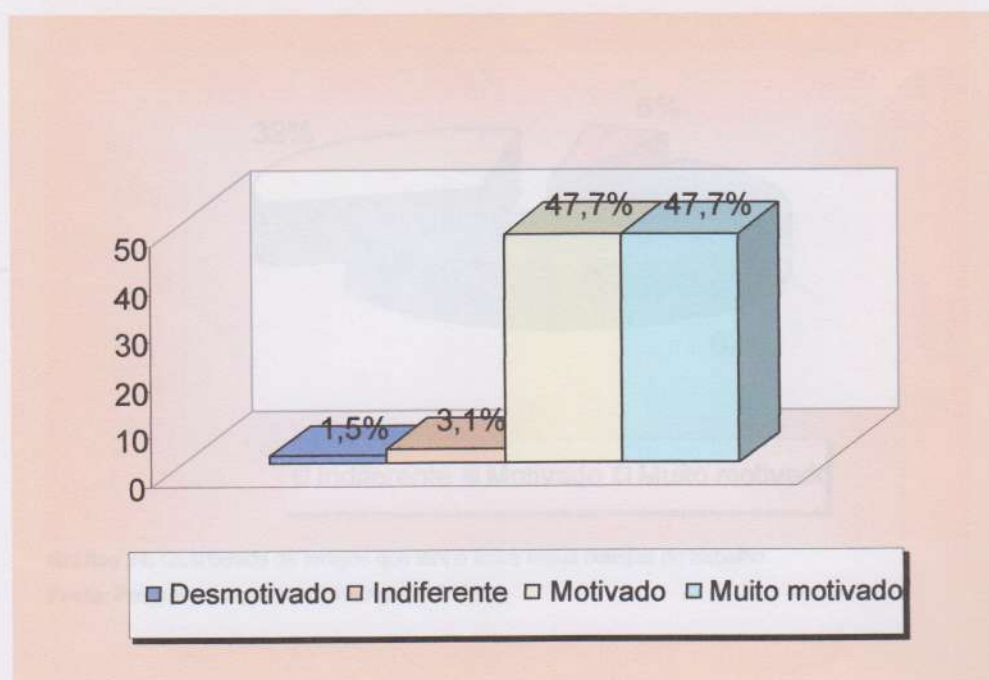


Gráfico 23: Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho

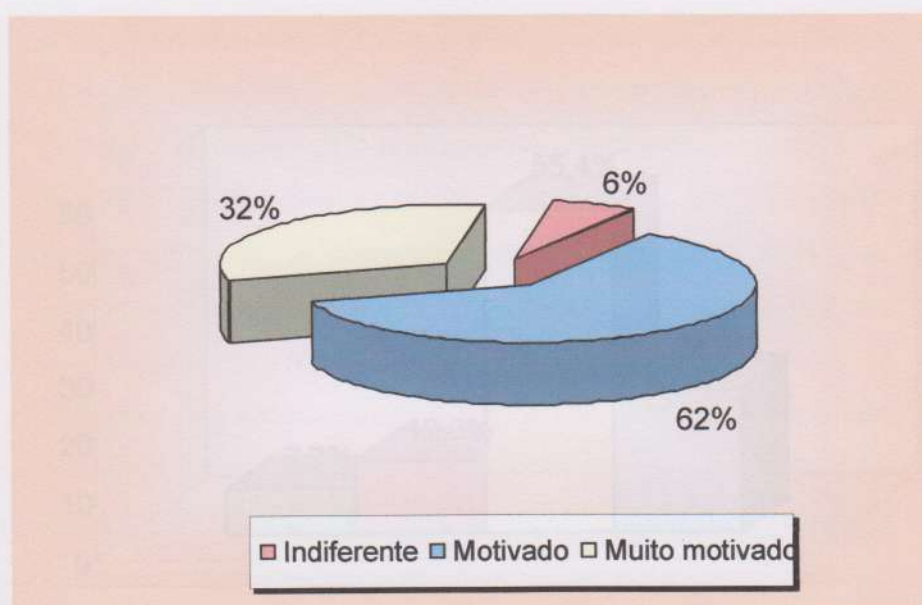
Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

De acordo com o gráfico 23, a maneira que os funcionários se relacionam com os colegas de trabalho é de 95,4% como muito motivado e motivado, já os indiferentes são de 3,1% e os desmotivados tem apenas 1,5%.

Tabela 23 – Quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Indiferente	4	6,2
Motivado	40	61,5
Muito motivado	21	32,3
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

**Gráfico 24:** Quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006

De acordo com a pesquisa, 62% dos funcionários estão motivados com a quantidade de amigos que tem entre os colegas de trabalho, 32% estão muito motivados e apenas 6% não dão importância à quantidade de amigos que tem no trabalho.

Tabela 24 – Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho

Opinião	Nº de Entrevistados	%
Desmotivado	5	7,7
Indiferente	8	12,3
Motivado	36	55,4
Muito motivado	16	24,6
Total	65	100,0

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

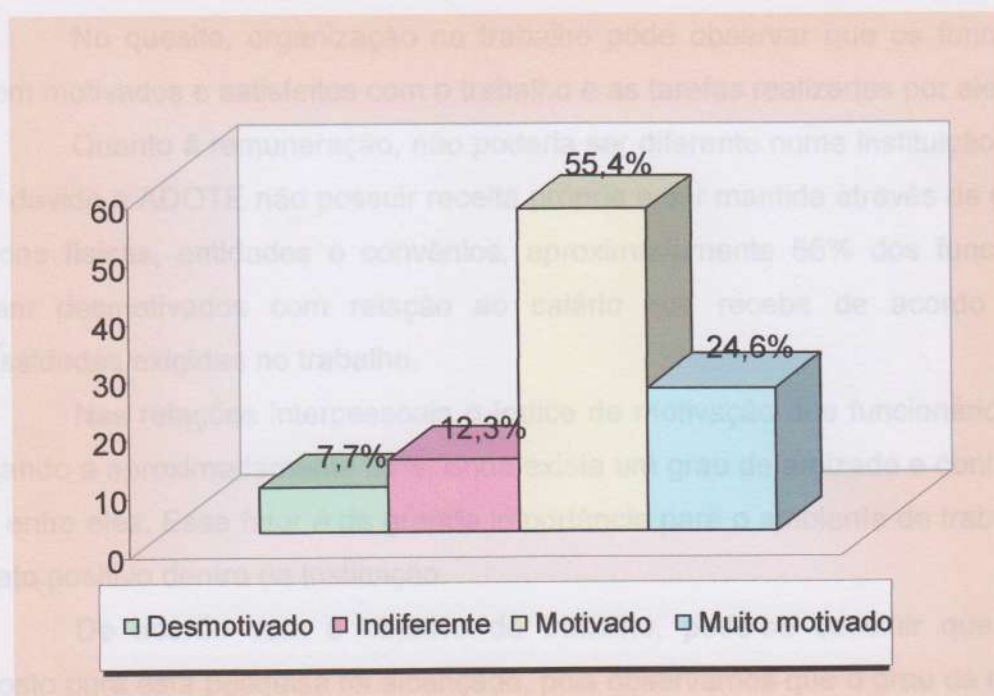


Gráfico 25: Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho

Fonte: Pesquisa de campo, Julho/Agosto 2006.

De acordo com o gráfico acima, 80,0% dos funcionários estão motivados ou muito motivados com a confiança que pode ter em seus colegas de trabalho, 12,3% classificam como indiferente e 7,7% desmotivados. Nota-se que há um grande grau de amizade e confiabilidade entre os funcionários da ADOTE.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Com base nas informações colhidas junto aos funcionários da ADOTE, pode-se concluir de acordo com o perfil dos funcionários, que a maioria deles é do sexo feminino e possui o 2º grau completo, que tem uma faixa etária de 25 a 30 anos, predominantemente solteiro e possui uma renda mensal em torno de 1 a 2 Salários Mínimos.

De acordo com os dados colhidos na liderança dos funcionários da ADOTE pode-se afirmar que os funcionários se sentem motivados, obtendo índice acima de 80%.

No quesito, organização no trabalho pôde observar que os funcionários se sentem motivados e satisfeitos com o trabalho e as tarefas realizadas por eles.

Quanto à remuneração, não poderia ser diferente numa instituição do terceiro setor devido a ADOTE não possuir receita própria e ser mantida através de doações de pessoas físicas, entidades e convênios, aproximadamente 55% dos funcionários se sentem desmotivados com relação ao salário que recebe de acordo com suas necessidades exigidas no trabalho.

Nas relações interpessoais o índice de motivação dos funcionários é grande chegando a aproximadamente 80%, onde existe um grau de amizade e confiança muito forte entre eles. Esse fator é de grande importância para o ambiente de trabalho, pois é um fato positivo dentro da instituição.

De acordo com o objetivo do trabalho, pode-se concluir que o objetivo proposto para esta pesquisa foi alcançado, pois observamos que o grau de motivação e satisfação dos funcionários é alto, onde o único tópico que não obteve uma resposta positiva foi o da remuneração, os funcionários estão insatisfeitos com os rendimentos recebidos, principalmente se confrontar o salário com o tipo de atividade e o custo de vida.

Com base no que foi visto nesta pesquisa e confrontando com a teoria de Maslow e Herzberg, observou-se que os funcionários da instituição, no que diz respeito à liderança, organização no trabalho e relações interpessoais estão com as necessidades atendidas, que são as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais,

isso também é válido para os fatores higiênicos (condições de trabalho, ambiente, supervisão recebida). Com relação aos salários, os funcionários estão bastante desmotivados, não atingindo plenamente suas necessidades de estima e auto-realização o que corresponde aos fatores higiênicos (salários) e motivacionais (reconhecimento profissional, crescimento).

GESTÃO Recomendamos a ADOTE uma parceria com as instituições parceiras no sentido de que estas adotem um serviço se responsabilizando pela remuneração dos profissionais e alguns outros incentivos como bolsas, cursos e etc. Assim a ADOTE com sua receita conseguiria pagar remunerações mais dignas aos seus funcionários.

GROSSMAN, Um novo olhar sobre o trabalho social. Jornal Valor, São Paulo, p.D6, 27 mar. 2006.

KETS DE VRIES, M. F.R. Liderança na empresa: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna. Tradução Reynaldo Cavalcante Marcondes, Anna Cristina de Matos Marcondes. São Paulo: Atlas, 1997.

LOPES, Tomás Vilanova Monteiro. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1999.

MATTAR, N. Fauze. Pesquisa de Marketing. São Paulo: Atlas, 1996.

NELO NETO, Francisco P. de Melo; FROES César. Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor. 2.ed. Rio de Janeiro: Quilômark, 2001.

MOTTA, Fernando Claudio Prestes; VASCONCELOS, Isabel Francisca Gouveia de. Teoria geral da administração. São Paulo: Thomson, 2002.

MURARO, Piero; LIMA, José Edmilson de Souza. Terceiro Setor, Qualidade Ética e Riqueza das Organizações. Revista da FAE, Curitiba, v.6, n.1, p. 79-88, jan/abr. 2003.

SPECTOR, Paul E. Psicologia das organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.

STOUR, Robert Henry. Poder, cultura e ética nas organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2000.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: edição compacta. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

GESTÃO de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Campus, c1997. (Harvard Business Review Book). Tradução de: Manage people, not personnel.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GROSSMAN. Um novo olhar sobre o trabalho social. **Jornal Valor**. São Paulo, p.D6, 27 mar. 2006.

KETS DE VRIES, M. F.R. **Liderança na empresa**: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna. Tradução Reynaldo Cavalheiro Marcondes, Anna Cristina de Mattos Marcondes. São Paulo: Atlas, 1997.

LOPES, Tomas Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**: Planejamento e execução de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1999.

MATTAR, N. Fauze. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MELO NETO, Francisco P. de Melo; FROES César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial**: a administração do terceiro setor. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitmark, 2001.

MOTTA, Fernando Claudio Prestes; VASCONCELOS, Isabell Francisca Gouveia de. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Thomson, 2002.

MURARO, Piero; LIMA, José Edmilson de Souza. Terceiro Setor, Qualidade Ética e Riqueza das Organizações. **Revista da FAE**, Curitiba, v.6, n.1, p. 79-88, jan./abr. 2003.

SPECTOR, Eaul E. **Psicologia das organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Caro funcionário,

Estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de conhecer o nível de satisfação e motivação dos funcionários da ADOTE. Para tanto, gostaríamos de contar com sua colaboração respondendo as questões abaixo. Desde já agradecemos.

1 - PERFIL DO FUNCIONÁRIO

1-Sexo

☐ feminino ☐ Masculino

2-Faixa Etária

☐ Abaixo de 25 anos ☐ De 25 a 30 anos ☐ De 31 a 45 ☐ Acima de 45 anos

3-Estado Civil

☐ Casado (a) ☐ Divorciado (a) ☐ Viúvo (a)
☐ Solteiro (a) ☐ Separado (a) ☐ Outro

4-Renda Familiar (em Salários Mínimos)

☐ Menos de 1SM ☐ De 1 a 2 SM ☐ De 3 a 4 SM ☐ De 5 a 6 SM ☐ De 7 a 8 SM ☐ Acima de 8SM

5-Escolaridade

☐ 1º grau completo ☐ 1º grau incompleto ☐ 2º grau completo ☐ 2º grau incompleto ☐ 3º grau completo ☐ 3º grau incompleto ☐ Pós-graduado

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Caro funcionário,

Estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de conhecer o nível de satisfação e motivação dos funcionários da ADOTE. Para tanto, gostaríamos de contar com sua colaboração respondendo as questões abaixo. Desde já agradecemos.

I – PERFIL DO FUNCIONÁRIO

1-Sexo

☐ feminino ☐ Masculino

2-Faixa Etária

☐ Abaixo de 25 anos ☐ De 31 a 35 anos ☐ De 41 a 45
☐ De 25 a 30 anos ☐ De 36 a 40 anos ☐ Acima de 45 anos

3-Estado Civil

☐ Casado (a) ☐ Divorciado (a) ☐ Viúvo (a)
☐ Solteiro (a) ☐ Separado (a) ☐ Outro

4-Renda Familiar (em Salários Mínimos)

☐ Menos de 1SM ☐ De 3 a 4 SM ☐ De 7 a 8 SM
☐ De 1 a 2 SM ☐ De 5 a 6 SM ☐ Acima de 8SM

5- Escolaridade

☐ 1º grau completo ☐ 2º grau completo ☐ 3º grau completo
☐ 1º grau incompleto ☐ 2º grau incompleto ☐ 3º grau incompleto
☐ Pós-graduado

II – DADOS AVALIATIVOS

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho. Indique o quanto você se sente motivado ou desmotivado com cada um deles. Nos parênteses que antecedem cada frase, anote o número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

- 1 Muito desmotivado
- 2 Desmotivado
- 3 Indiferente
- 4 Motivado
- 5 Muito motivado

- 1. () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho
- 2. () Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor
- 3. () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho
- 4. () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim
- 5. () Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam
- 6. () Com o meu salário comparado com minha capacidade profissional
- 7. () Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho
- 8. () Com o meu salário comparado ao custo de vida
- 9. () Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço
- 10. () Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho
- 11. () Com a quantia em dinheiro que recebo no final do mês
- 12. () Com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho
- 13. () Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho
- 14. () Com o entendimento entre eu e o meu chefe
- 15. () Com o meu salário comparado com o esforços no trabalho
- 16. () Com a maneira como o meu chefe trata-me
- 17. () Com a variedade de tarefas que realizo
- 18. () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho
- 19. () Com a capacidade profissional do meu chefe

ANEXOS

veja EDIÇÃO
ESPECIAL

www.veja.com.br



ASSINANTE

Guia para fazer o bem

**Uma lista com 430
entidades que merecem
a sua contribuição**

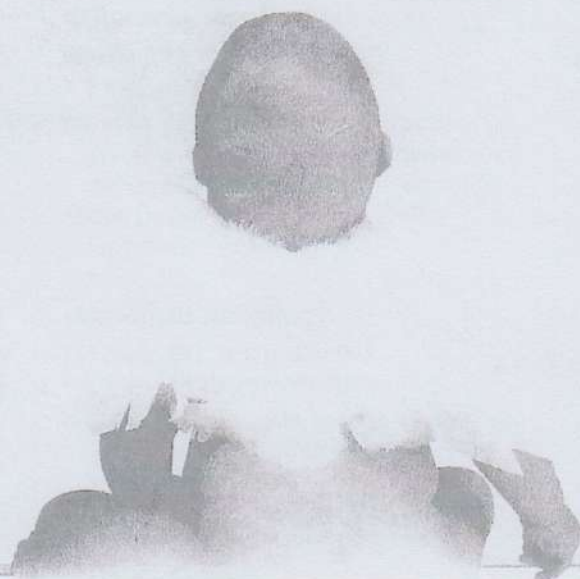
**Como escolher
uma instituição
séria para ajudar**

**As empresas que
investem em
ações sociais
estão entre as
melhores do país**

**Como trabalham
os 20 milhões
de voluntários
brasileiros**

**O caminho
para se
transformar
num voluntário**

**Fique de
olho nos
picaretas**



RETRATO DA FILANTROPIA BRASILEIRA

Para fechar a análise do complexo universo da filantropia no Brasil, VEJA decidiu oferecer aos leitores uma lista com uma seleção das melhores entidades sociais em atuação no país. É preciso um catálogo telefônico para anotar todos os endereços de contato das instituições que fazem o bem. Um trabalho realizado pela Universidade Johns Hopkins, dos Estados Unidos, em conjunto com o Instituto de Estudos da Religião, do Rio de Janeiro, concluiu que há 220.000 entidades voltadas para as questões da cidadania no país. Apenas no Conselho Nacional de Assistência Social, órgão do governo responsável pela regulamentação do setor, existem mais de 14.000 instituições filantrópicas cadastradas. A lista a seguir, com menos de 500 entidades, não tem, portanto, a pretensão de representar o universo da filantropia brasileira segundo um critério quantitativo.

O caminho escolhido por VEJA para mostrar a seus leitores um retrato do Brasil solidário tem contornos qualitativos. Ele foi feito com base em critérios discutidos com muita dos maiores especialistas do país. Excluiu-se incluir as entidades que atendam aos seguintes requisitos:

- 1 Tratem apenas da promoção humana, o que fez excluir, portanto, instituições de caráter ecológico.
- 2 Possuam registro de entidade filantrópica no Conselho Nacional de Assistência Social.
- 3 Figurem como associadas a organizações como a Rede Brasileira de Entidades Assistenciais Filantrópicas (Rebraf) e a Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais (Abong).
- 4 Tenham merecido o título Bem Eficiente entre 1997 e 2001, conferido pela empresa de consultoria Kanitz & Associados, ou façam parte da lista das 400 maiores entidades filantrópicas do país, também da Kanitz.

O resultado é um grupo seleto que auxilia nada mais nada menos que 15 milhões de brasileiros. A lista é um guia para quem deseja participar da vasta rede de apoio aos que precisam de ajuda. A relação está apresentada por área de atuação e região geográfica. Inclui grandes e pequenos exemplos, todos magníficos, de assistência a crianças e adolescentes, idosos, portadores de deficiência, doentes e vítimas da miséria em geral. Apresenta também uma descrição do trabalho realizado pelas instituições, o tipo de ajuda que pode ser mais útil, o endereço para contato e o site na internet em que outras informações podem ser obtidas.

ENTIDADES NACIONAIS

Aldeias Infantis SOS Brasil

São Paulo (SP), ☎ (11) 5574-8199
www.aldeiasinfantis.org.br

ATUAÇÃO: Possui lar, escola, recreação e assistência médica para crianças. Cursos profissionalizantes para adolescentes.

ACEITA: Trabalho voluntário, objetos, roupas, alimentos e dinheiro.

Associação da Cidadania

Rio de Janeiro (RJ), ☎ (21) 2233-7460
www.acaodacidadania.com.br

ATUAÇÃO: Desenvolve projetos na área de alimentação, educação e geração de renda.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais

Brasília (DF), ☎ (61) 345 1818
www.adra.org.br

ATUAÇÃO: Possui creche e lar para crianças. Cursos profissionalizantes, projetos com índios e famílias em situação de risco.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, trabalho voluntário.

Alcoólicos Anônimos

São Paulo (SP), ☎ (11) 3315-9333
www.alcoolicosanonimos.org.br

ATUAÇÃO: Trabalha com programas de recuperação e plantão telefônico para atender alcoólatras.

ACEITA: Não aceita doações.

Asas de Socorro

Anápolis (GO), ☎ (62) 314-1133

www.asasdesocorro.org.br

ATUAÇÃO: Pilotos levam assistência médica e odontológica a comunidades da Amazônia, Centro-Oeste e Norte.

ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro e objetos.

Assessoria e Serviços a Projetos em Agricultura Alternativa

Rio de Janeiro (RJ), ☎ (21) 2253-8317
aspta@alternex.com.br

ATUAÇÃO: Oferece assessoria técnica e metodológica a organizações de agricultores familiares.

ACEITA: Não aceita doação.

Associação Brasileira Terra dos Homens

Rio de Janeiro (RJ), ☎ (21) 2275-3168
www.terradoshomens.org.br

Sociedade Brasileira dos Ostomizados

Rio de Janeiro, ☎ (21) 2220-0741
www.ostomia.com.br

ATUAÇÃO: Defende os direitos das pessoas portadoras de ostomia. Oferece orientações e atendimento psicológico.
ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro e objetos.

Sociedade Civil Bem-Estar Familiar no Brasil

Rio de Janeiro, ☎ (21) 2210-2448
www.bemfam.org.br

ATUAÇÃO: Mantém clínicas e laboratórios que oferecem consultas ginecológicas, de pré-natal e exames de prevenção ao câncer.
ACEITA: Dinheiro, objetos e trabalho voluntário.

Sociedade Viva Cazuza

Rio de Janeiro, ☎ (21) 2551-5368
www.vivacazuza.org.br

ATUAÇÃO: Oferece moradia a crianças portadoras do vírus HIV. Dá assistência domiciliar a pacientes adultos.
ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Solar Meninos de Luz

Rio de Janeiro, ☎ (21) 2247-1254
solarmf@hotmail.com.br

ATUAÇÃO: Creche, complementação escolar, ensino fundamental e assistência médica a crianças, jovens e famílias.
ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Solidariedade França-Brasil

Rio de Janeiro, ☎ (21) 2253-1168
www.alternex.com.br/~sfb

ATUAÇÃO: Forma profissionais nas áreas de pedagogia e saúde. Oferece bolsa de estudos a educadores.
ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

RIO GRANDE DO NORTE**Associação de Orientação aos Deficientes**

Natal, ☎ (84) 205-2300
adote@digicom.br

ATUAÇÃO: Atende portadores de deficiências e seus familiares nas áreas de saúde, educação, reabilitação, cultura, trabalho e lazer.
ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

Casa de Apoio à Criança com Câncer Durval Paiva

Natal, ☎ (84) 211-7806
www.caccdurvalpaiva.org.br

ATUAÇÃO: Abriga crianças e jovens com câncer e distribui remédios. Presta serviços nas áreas de saúde e educação.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

Casa Renascer

Natal, ☎ (84) 202-3220
www.casarenascer.org.br

ATUAÇÃO: Atividades pedagógicas e culturais para meninas de 7 a 18 anos. Cursos para familiares. Encaminhamento médico.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

Patronato da Medalha Milagrosa

Natal, ☎ (84) 222-0965

ATUAÇÃO: Oferece reforço escolar e terapia a meninas de 7 a 18 anos.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

RIO GRANDE DO SUL**Abrigo Espírita Oscar José Pithan**

Santa Maria, ☎ (55) 221-6460

ATUAÇÃO: Moradia para maiores de 55 anos. Dá assistência na área de saúde e lazer.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Associação Centro de Promoção do Menor Santa Fé

Caxias do Sul, ☎ (54) 224-1033
acpmen.stfe@asinfo.com.br

ATUAÇÃO: Possui creche, centro de promoção e formação social, atividades artísticas, programas de qualificação para o trabalho e distribui doações às famílias.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Associação de Deficientes Físicos

Bento Gonçalves, ☎ (54) 451-4499
iedasd@mailbr.com.br

ATUAÇÃO: Atende deficientes físicos e pessoas que necessitem de fisioterapia. Atividades nas áreas de saúde e recreação.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos

Santa Rosa, ☎ (55) 3512-6286
surdosantarosa@uol.com.br

ATUAÇÃO: Mantém escola desde o ensino infantil até o médio para surdos. Presta serviços nas áreas de saúde e educação.

ACEITA: Dinheiro, objetos e trabalho voluntário.

Associação dos Deficientes Visuais

Bento Gonçalves, ☎ (54) 452-6006

www.advbg.hpg.com.br

ATUAÇÃO: Possui alfabetização no sistema braile e diversos cursos para deficientes visuais.

ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro, roupas, alimentos e objetos.

Associação Educacional Helen Keller

Caxias do Sul, ☎ (54) 212-1433
www.recria.org.br/ng_aehke.htm

ATUAÇÃO: Atende jovens portadores de distúrbios auditivos e seus familiares na área de saúde.

ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro, roupas, alimentos e objetos.

Casa do Menor

Rio Grande, ☎ (53) 231-2141
cmenor@vetorialnet.com.br

ATUAÇÃO: Abriga crianças de até 18 anos e oferece atividades educativas e recreativas.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos e trabalho voluntário.

Casas de Acolhida — SOS

Porto Alegre, ☎ (51) 3335-1333
www.acolhida.org.br

ATUAÇÃO: São duas unidades que abrigam crianças de 0 a 6 anos.

ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Centro de Reabilitação de Porto Alegre

Porto Alegre, ☎ (51) 3342-9753
www.cerepal.org.br

ATUAÇÃO: Reabilitação de crianças e adolescentes com lesão cerebral. Escola de 1º grau e atendimento clínico em diversas áreas.

ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro, roupas, alimentos e objetos.

Instituto do Câncer Infantil do Rio Grande-Sul

Porto Alegre, ☎ (51) 3331-8917
www.ici-rs.org.br

ATUAÇÃO: Assiste crianças com câncer, em parceria com hospitais. Possui albergue para os familiares e investe em pesquisa.

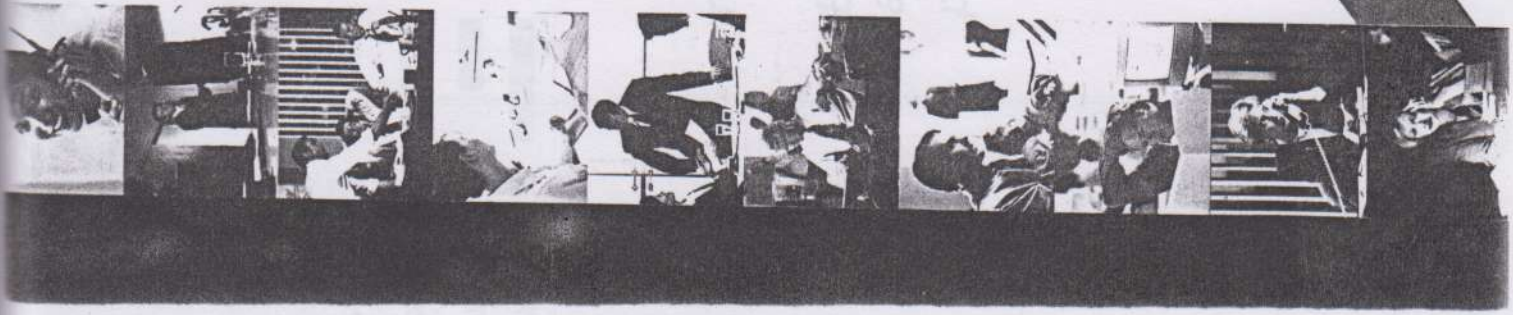
ACEITA: Dinheiro, alimentos, roupas, objetos, trabalho voluntário.

Programa de Apoio a Meninos e Meninas

São Leopoldo, ☎ (51) 592-4553
secretproame@zaz.com.br

ATUAÇÃO: Desenvolve projetos artísticos e educativos para crianças e jovens. Recebe denúncia de vítimas de violência.

ACEITA: Trabalho voluntário, dinheiro, roupas, alimentos e objetos.



INSTITUTO BRASILEIRO
DE PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA

Prêmio

TOP OF MIND BRAZIL

*O INBRAP - Instituto Brasileiro de Pesquisa
de Opinião Pública confere a:*



C.N.P.J.: 08.679.011/0001-51

ASS.DE ORIENTACAO AOS DEFICIENTES

*O Presenre Certificado Top Of Mind Brazil
de Consagração Pública Brasileira*



CATEGORIA: Serviços sociais sem alojamento

**Ano de Pesquisa - 2005
Validade 2006**

M.S.

Marcos Antônio dos Santos
Superintendente



Código de Segurança: 2262850

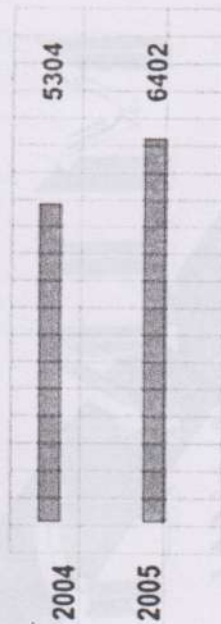


Charles Santos França
Secretário Geral

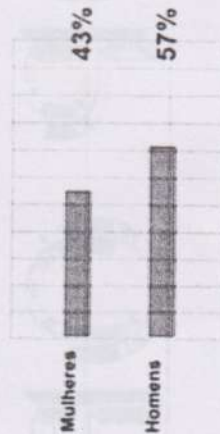
Pesquisa feita através de telemarketing ativo no Estado de:

RIO GRANDE DO NORTE

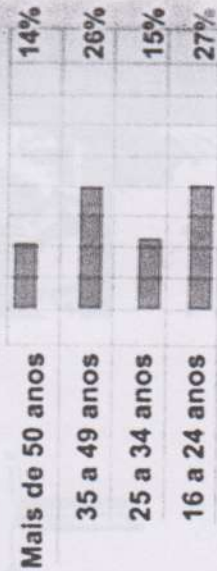
Número Total de Pesquisados no Estado (Milhares)



Sexo

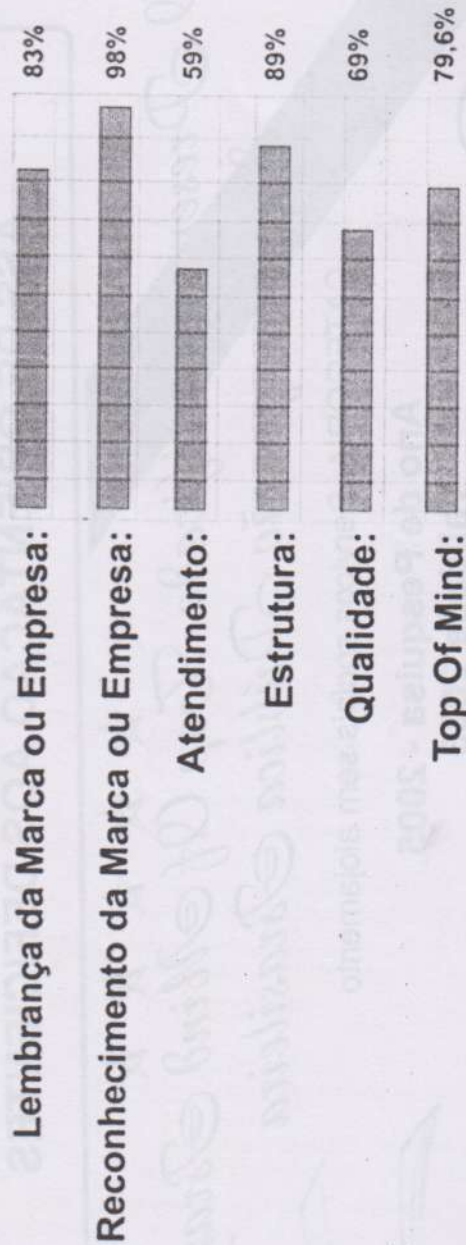


Idade



Pontuação da Empresa:

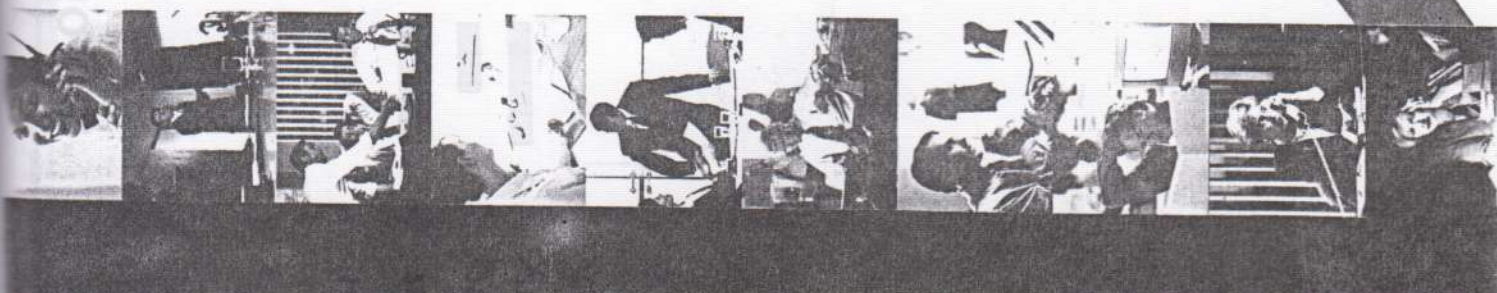
ASS.DE ORIENTACAO AOS DEFICIENTES



Pesquisa Quantitativa
Método de SELTZ

Universo de Pesquisa: Pessoas Físicas e Jurídicas Residentes no Município de Natal
Amostragem: Pessoas de idade igual ou superior a 16 anos, de ambos os sexos, cujas residências ou empresas possuem telefone fixo, escolhidos de forma aleatória.
Desvio-padrão e margem de erro insignificante.

NATAL



INSTITUTO BRASILEIRO
DE PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA

Prêmio

TOP OF MIND BRAZIL

*O INBRAP - Instituto Brasileiro de Pesquisa
de Opinião Pública confere a:*

C.N.P.J.: 08.679.011/0001-51

ASS.DE ORIENTACAO AOS DEFICIENTES

*O Presenre Certificado Top Of Mind Brazil
de Consagração Pública Brasileira*

CATEGORIA: Serviços sociais sem alojamento

**Ano de Pesquisa - 2005
Validade 2006**

M.S.
Marcos Antônio dos Santos
Superintendente



Código de Segurança: 2262850

[Signature]
Charles Santos França
Secretário Geral



PREFEITURA MUNICIPAL DE NATAL



DIPLOMA

*Comenda "Mérito em Educação
Professor Waldson José Bastos Pinheiro"*

Criada pela Lei nº 5.148, de 22 de dezembro de 1999 e regulamentada pelo Decreto nº 6.589, de 12 de julho de 2000.

A Prefeitura Municipal do Natal concede a Comenda "Mérito em Educação Prof. Waldson José Bastos Pinheiro" a Associação de Orientação aos Deficientes - ADOTE pela sua relevante contribuição à Educação do Município do Natal.

Natal(RN), 15 de outubro de 2005.

Carlos Eduardo Nunes Alves
Prefeito

FARN