

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER  
CURSO ADMINISTRAÇÃO

**GLAUCIA PEREIRA LEMES**

Associação Educativa Evangélica  
BIBLIOTECA



**NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO PROGRAMA DE  
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DE RIANÓPOLIS- GOIÁS**



**RUBIATABA - GO**

**2010**

GLÁUCIA PEREIRA LEMES



Associação Educativa Evangélica  
BIBLIOTECA

**NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO PROGRAMA DE  
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DE RIANÓPOLIS- GOIÁS**

Trabalho de Curso submetido à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Bacharel em administração, sob a orientação do Professor Juliano de Caldas Rabelo.

5\_32836

Tombo nº	17665
Classif.:	658.3.331
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	31.01.11

RUBIATABA - GO

2010

**GLÁUCIA PEREIRA LEMES**

**NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO PROGRAMA DE  
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DE RIANÁPOLIS - GOIÁS**

Associação Educativa Evangélica  
**BIBLIOTECA**

**COMISSÃO JULGADORA**  
**MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM**  
**ADMINISTRAÇÃO PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE**  
**RUBIATABA**

Resultado: \_\_\_\_\_

Orientador: \_\_\_\_\_

Juliano de Caldas Rabelo  
Especialista em Docência Universitária e Gestão Empresarial

1º Examinador: \_\_\_\_\_

Marta Cléia Ferreira de Andrade  
Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

2º Examinador: \_\_\_\_\_

Wilson Luiz da Silva  
Especialista em Docência Universitária e Direito Civil.

Rubiataba, 08 de janeiro de 2011

*“Dedico este trabalho àqueles que sempre acreditaram em mim e ficaram sempre ao meu lado. Dificuldades e erros são caminhos que levam à grandes realizações.*

*A Deus que sempre esteve comigo, porque sem Ele nada é possível e nem estaria aqui.*

*A minha família e amigos que sofreram junto comigo até a conclusão desta monografia.*

*Ao meu orientador que nunca mediu esforços, para me orientar.”*

*Agradeço primeiramente a Deus por me dar a vida;  
Aos meus pais Santana e Vandina, pela educação que me deram;  
A minha irmã Maria José;  
Meus tios que tanto me ajudaram;  
Meus amigos;  
Ao meu orientador Juliano Rabelo que sempre me ajudou sem medir esforços;  
Agradeço muito a todos que me deram forças para que pudesse suportar todas as  
dificuldades que enfrentei.  
Obrigada por tudo.*

*“Jamais considere seus estudos como uma obrigação,  
Mas, como uma oportunidade invejável para aprender a  
conhecer a influência libertadora da beleza de reino do  
espírito, para seu próprio prazer pessoal e para proveito  
da comunidade à qual seu futuro trabalho pertencer”.*

*(Albert Einstein)*

## RESUMO

O presente trabalho trata-se do nível de satisfação dos funcionários do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. Foi realizada uma pesquisa exploratória, onde foi obtida a base para esta monografia. Os resultados da pesquisa para que possa demonstrar com mais clareza e que possa haver mais satisfação entre os funcionários e alunos com isso eles vão obter melhores resultados.

**Palavras-Chaves:** Nível de satisfação, motivação, qualificação e socialização.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Funcionários do Peti.....	28
Gráfico 2 – Situação dos Contratados no Peti .....	28
Gráfico 3 – Situação dos efetivos no Peti.....	29
Gráfico 4 – Situação dos Contratados no Peti.....	29

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1.1 Definição do Problema.....	10
2 OBJETIVOS.....	11
2.1 Geral.....	11
2.2 Específicos.....	11
3 JUSTIFICATIVA.....	12
4 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
4.1 Nível de Satisfação.....	13
4.2 Relações Humanas.....	14
4.3 Socialização.....	18
4.4 Qualificação Profissional.....	19
4.5 Melhorias.....	21
5. METODOLOGIA.....	25
5.1 Métodos Utilizados.....	25
5.2 Coleta de Dados.....	26
6. RESULTADOS.....	27
7. CONCLUSÃO.....	31
7.1 Sugestões.....	32
8. Referências Bibliográficas.....	33
APÊNDICE.....	34

## INTRODUÇÃO

Este trabalho busca analisar, os níveis de satisfação, além da formação profissional dos funcionários atuantes do programa, tendo em vista que há certa defasagem no processo de ensino aprendizagem, um clima geral de desmotivação que aflige todos os membros participantes do programa, que a princípio apresenta ser devido a baixa remuneração.

Outro fator também que tem colaborado para tal situação é a falta de profissionais formados, com capacitação específica para atuar nos cargos oferecidos.

Através desse trabalho procuramos expor claramente esta situação para que os funcionários possam despertar para estes problemas que são imperceptíveis e que assim eles possam tornar cientes e procurar formas de melhorias como metodologias diferentes, estratégias diferenciadas para que contemplem as propostas estabelecidas pelo Peti.

Devido a maioria dos funcionários serem contratados e a minoria efetivo, também colaboram para tamanha desmotivação, com isso favorece o desinteresse dos alunos e também dos funcionários, fazendo com que os rendimentos do programa não tenha grande sucesso.

Esperamos que o Peti torne consciente e reflita para total sucesso na aprendizagem, socialização e satisfação profissional de todos os funcionários atuantes. Com isso o programa possa ter mais êxito.

## 1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Os problemas freqüentes ocorridos no programa são devidos a falta de funcionários capacitados para atuar nos cargos que exercem, além da desmotivação, baixa remuneração e verbas insuficientes, esse programa visa a realização das atividades socializadoras.

Com esses problemas os alunos não recebem um ensino adequado e deixam de ser contemplados com as atividades propostas pelo programa Peti. A falta de incentivos por parte dos professores e ausência de atividades que despertam e estimulam os interesses dos alunos geram neste um clima de desmotivação; fazem com que muitos deixem de frequentar a instituição de ensino.

A insatisfação, a desmotivação, e a incapacitação dos funcionários atribui-se a baixos salários, muitas chegando a um salário mínimo, como por exemplo para os que têm contrato especial. As verbas não são suficientes para desempenhar as atividades esportivas e artísticas e as de formação especializada.

O presente trabalho analisa as causas que levam a tamanha desmotivação por parte dos colaboradores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 GERAL**

- ✓ Através do conhecimento mais preciso sobre algumas técnicas de recursos humanos relacionadas à motivação, procurar analisar com mais segurança o nível de motivação dos colaboradores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil de Rianópolis-GO, identificando as causas principais do baixo nível motivacional.

### **2.2 ESPECÍFICOS**

- ✓ Analisar o clima organizacional, identificando as possíveis falhas;
- ✓ Apresentar propostas de melhorias, relacionadas à motivação;
- ✓ Analisar as técnicas de treinamento oferecidas pelo programa.

### 3 JUSTIFICATIVA

As propostas estabelecidas em programas como estes, em grande maioria não conseguem ser atendidas com eficácia e a qualidade exigida, uma vez que se deparam com poucos profissionais qualificados para exercer funções específicas e recursos financeiros insuficientes para contemplar o programa, o que gera um fator de desmotivação tanto pelos funcionários quanto pelos alunos atendidos neste programa.

É comum presenciar professores e outros funcionários atuando em cargos sem preparação e formação adequada.

Esse clima de desmotivação tem contribuído significativamente para prejudicar o desenvolvimento e êxito do programa implantado, pois as crianças atendidas precisam ser motivadas, sentir prazer no decorrer das aulas, incentivadas, atraídas em freqüentar o ambiente, para que seja atendida a finalidade do PETI, que visa a retirada de crianças e adolescentes entre 07 e 16 anos das ruas, acompanhamento escolar, alimentação, socialização, lazer e recreação.

Nesse sentido os profissionais atuantes precisam ser munidos de uma boa formação, autoestima, autoconfiança, preparo psicológico, gosto pelo trabalho, perspectivas de melhoria de vida, pois estes são responsáveis em promover a socialização dessas crianças, despertar nelas interesses da melhoria de vida, trabalho, auto estima pautado nos princípios e conceitos de valores humanos atribuindo significativamente à existência de cada individuo.

Nesse contexto é necessário que se desenvolvam projetos, trabalhos direcionados, alternativos que contribuam para erradicar o desânimo e busquem motivações interesse e gosto pelo trabalho.

## 4 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta a revisão da literatura sobre o tema Nível de Satisfação dos funcionários do PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) Rianópolis-GO, para que possa obter um conhecimento maior sobre o nível de satisfação dos funcionários do PETI, relações humanas, socialização, qualificação profissional e melhoria.

### 4.1 NÍVEL DE SATISFAÇÃO

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, procura analisar as causas para que possa haver satisfação dentro do programa, com isso eles vão se sentirem satisfeitos, valorizados e motivados fazendo com que eles possam realizar as atividades cotidianas do programa.

A fácil comunicação entre os trabalhadores dos diversos níveis, a explicitação constante dos grandes objetivos das estradas construídas, os salários proporcionais ao desempenho de cada trabalhador e um ambiente de trabalho, que induzia liberdade e desbravamento, fizeram com que os trabalhadores sentissem que estavam realizando algo significativo e que estavam sendo valorizados (RODRIGUES, 1994, p. 27).

Tendo clareza dos seus objetivos ficará mais fácil a comunicação entre seus professores. Com o salário melhor os funcionários trabalharão mais motivados fazendo com que eles sintam satisfeitos.

Quirino e Xavier (1987) têm realizado, na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA, importantes estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

... a qualidade de vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho. Ela tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho. (QUIRINO; XAVIER, 1987, p. 72).

No Peti havendo rendimento no trabalho, os funcionários também se sentirão bem no local, fazendo com que haja maior conhecimento profissional entre eles.

Os funcionários do Programa tendo motivação terão grande satisfação no ambiente de trabalho.

Segundo Aranzadi, (1968, p. 376), “a atribuição aos empregados de funções mais importantes nas empresas não somente responde às legítimas exigências da natureza humana, mas está plenamente de acordo com o desenvolvimento econômico, social e político da época atual”.

Quando ministrado por pessoas capazes, habilitadas, que sabiam juntar às instruções técnicas, que estão sendo transmitidas, cuidados relativos a integração do treinando na empresa (pela observância de princípios que contribuam para a formação, ou preservação, do moral do grupo em alto nível e do bem-estar social dos empregados), o treinamento torna-se o melhor instrumento para a redução da taxa de turnover. (FERREIRA, 1985, p. 146)

## 4.2 RELAÇÕES HUMANAS

É muito importante que os funcionários tenham bastante diálogo para que possam realizar as atividades como: futebol, a dança, entre outras brincadeiras do Peti.

Segundo Chiavenato, (2000, p. 107/108) a Teoria Clássica pretendia desenvolver uma nova filosofia empresarial, uma civilização industrial, na qual a tecnologia e o método de trabalho constituem as preocupações básicas do administrador.

O Programa Peti tem como objetivo inovar e motivar tanto alunos e professores para que possam administrar melhor as atividades cotidianas. (...) Assim, a Teoria das Relações Humanas nasceu da necessidade de corrigir a tendência à desumanização do trabalho com aplicação de métodos científicos e precisos. (CHIAVENATO, 2000, p. 108)

O Peti foi criado para retirar crianças e adolescentes de 07 a 16 anos das ruas, e também para que possam aprender a vivência em sociedade.

(...) “A empresa não estava interessada em aumentar a produção, mas em conhecer melhor seus empregados”. (CHIAVENATO, 2000, p. 109). A instituição não está preocupada somente com as atividades realizadas diariamente dentro do programa, mas com o bem estar de todos que ali convivem.

(...) Ouvir suas opiniões quanto ao trabalho e tratamento que recebiam, bem como ouvir sugestões a respeito do treinamento dos supervisores. (CHIAVENATO, 2000, p. 111/112)

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil vem enfrentando algumas dificuldades, como a falta de treinamento para os funcionários do estabelecimento acima mencionado.

Chiavenato (2000, p. 114/115) esclarece que a compreensão das *relações humanas* permite ao administrador melhorar resultados de seus subordinados e a criação de uma atmosfera na qual cada pessoa é encorajada a exprimir-se de forma livre e sadia.

Na instituição pesquisada, se os funcionários trabalharem em grupos terão grande rendimento além de obter bons resultados fazendo com que elas obtenham coragem, para que possam realizar suas atividades com agilidade levando um método melhor de aprendizagem aos alunos.

Assim como afirma McGregor (1990, p. 45 citado por CHIAVENATO, 2000) o trabalho, com base na administração científica, atende as necessidades básicas do indivíduo, mas oferece “poucas oportunidades de satisfação das necessidades egoístas, principalmente para as pessoas situadas nos níveis inferiores da hierarquia”. Entendia o autor por necessidades egoístas aqueles que englobam a autoestima (auto respeito e confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento) e a própria reputação (“status”, reconhecimento e aprovação).

No órgão do objeto de estudo foi constatado que tendo o nível satisfatório com os alunos as necessidades surgirão com mais clareza, fazendo com que os funcionários obtenham mais competência e também auto-estima entre eles, contribuindo assim para que sejam reconhecidos como grandes profissionais.

Segundo Rodrigues (1994, p. 27), mesmo afetar a prática dos processos produtivos, o trabalhador passou a ser motivo de preocupação e questionamento. A motivação econômica, a melhoria do ambiente de trabalho e a monotonia com a especialização, fatores que afetavam diretamente a vida do trabalhador no local de trabalho, passaram a ser teorizados timidamente e, em algumas poucas empresas, considerados de forma prática.

Na instituição pesquisada um dos fatores preocupantes são a falta de profissionais qualificados na área em que exercem, outra também é a falta de verba para eventos educacionais, com a resolução desses problemas tanto os professores como os alunos teriam um nível de satisfação mais elevado.

Blood e Hulin (1976), Hulin e Blood (1968), (citados por RODRIGUES, 1994, p. 261), foram realizados estudos sobre “a importância dos fatores subculturais que determinam

as respostas do trabalhador às características de seu emprego”. De acordo com Rodrigues (1994, p. 116), como resultado, os autores concluíram que há uma relação entre alienação do trabalhador a nível do emprego e satisfação com o emprego.

Diante das conclusões de Herzberg colaboradores, Turner et al. (1971, p. 262 citado por RODRIGUES, 1994, p. 116) veem como alternativa “conceituar e medir as diferenças individuais relevantes diretamente do nível individual de análises”, para então estabelecer as relações das características da tarefa sobre a satisfação e motivação do empregado.

Na instituição a maioria dos funcionários são contratados, poucos são efetivos, com isso muitos estão trabalhando por necessidade e pouca oportunidade, já outros estão trabalhando por gostar, fazendo com que eles às vezes não sintam satisfeitos na área que atuam, podendo decrescer o nível de satisfação.

Hackman e Lawler, (1971 citado por RODRIGUES, 1994, p. 117), chegam então a cinco proposições. A primeira afirma que o empenho do trabalhador é proporcional ao grau em que ele acredita que pode obter um resultado positivo. A segunda vê as melhores condições de trabalho como complemento para as necessidades do trabalhador e estas influíram positivamente na realização das metas organizacionais. A terceira relaciona a avaliação dos resultados e as necessidades psicológicas individuais. Na quarta, os autores afirmam que as necessidades básicas não serviram de fatores motivadores. E, finalmente, a quinta proposição estabelece uma relação precisa entre o esforço individual e a capacidade de satisfazer as necessidades de ordem mais elevadas.

No Peti, havendo resultados positivos, melhorará as condições e necessidades do trabalhador. É muito importante que também se tenha bons resultados, porém não basta ter somente necessidade básica tem que sentir motivado para que seu trabalho saia de boa qualidade, com isso eles tornam mais satisfeitos com os resultados obtidos nas metas organizacionais.

Com o quarto fator, Hackman et al. (1975 citado por RODRIGUES, 1994) têm como objetivo maior fechar parcialmente a lacuna entre a execução e o controle das partes do trabalho e, assim, colher algumas importantes vantagens motivadoras. De acordo com Rodrigues (1994, p. 121), a carga vertical minimizaria o espaço entre a execução, o planejamento e o controle do trabalho, tendo repercussão na dimensão “autonomia”.

O programa de erradicação tem como objetivo oferecer vantagens aos seus participantes, fazendo com que os funcionários sintam mais motivação com os alunos, para

que os integrantes possam planejar melhor suas atividades diárias sendo satisfatórias para o Peti de Rianópolis.

Sintetizando de acordo com Rodrigues, (1994, p. 154), todas as observações aqui expostas é possível redigir quatro proposições básicas, que descrevem em linhas gerais as conclusões sobre a motivação e satisfação dos gerentes pesquisados, são elas:

\_ A motivação é tanto maior quanto maior for o nível de instrução formal;

\_ A satisfação é tanto menor quanto menor for o nível de instrução formal;

\_ A motivação é influenciada pelo estado civil;

\_ A satisfação é tanto maior quanto maior for o nível salarial.

É possível falar que se houver motivação e satisfação os professores trabalham com maior grau de responsabilidade.

Rodrigues (1994, p. 156), propõe a aplicação do modelo aqui atualizado para o diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho – motivação e satisfação – nas diversas regiões do Brasil, porque só assim é possível conhecer as deficiências deste nível hierárquico e a partir de então propor mudanças eficazes. No Peti em Rianópolis-GO, foco da pesquisa aqui apresentada, para que possa haver melhorias tanto para os funcionários quanto para os alunos com métodos mais eficazes terão maior rendimento escolar e terá novos métodos de convivência na sociedade.

Aranzadi (1969, p. 296), destaca sua origem e objetivo. Já se disse que “o homem foi a última descoberta da economia”. Com isto se apresenta o movimento de relações humanas coroamento das reformas no contexto da empresa.

Aranzadi (1969, p. 297), afirma que

a paz e as relações pessoais entre empresários e operários exigem como base insubstituível a sinceridade. Se a motivação é egoísta, dificilmente consegue dissimular tal egoísmo e as relações humanas nunca adquirem a solidez desejada.

É muito importante que haja relações entre alunos e professores, para que possam obter diálogo fazendo que esclareça as dificuldades, com isso eles vão adquirir mais motivação no Programa.



### 4.3 SOCIALIZAÇÃO

Os funcionários socializando as recreações e reforços, os alunos do programa vão aprender melhor. Tendo profissionais qualificados para aplicar as diversas atividades dentro do Peti.

Socialização é o florescer na sociedade de uma diversidade de grupos, de movimentos, de associações, de instituições que se manifestam, principalmente, nos organismos intermediários e que visam os mais variados fins: econômicos, culturais, sociais, desportivos, recreativos, profissionais e políticos, tanto dentro de cada uma das comunidades nacionais como em um plano mundial. (ARANZADI, 1969, p. 334)

O Peti tem como objetivo ajudar as famílias que têm crianças e adolescentes com idade entre sete a dezesseis anos, para que possam conviver socialmente. Um dos principais objetivos é retirá-las da rua fazendo com que eles pensem e ajam com responsabilidade.

O local de trabalho permite ao indivíduo um relacionamento social extra familiar com grupos restritos. Albertson, Jahoda e Lock e por Shamir e Salomon (1975), além de Handy (1978), Dubin (1971), Dutton (1965) citados por Rezende (1994), vêem as relações sociais no trabalho entre as maiores fontes de satisfação como o emprego e para a qualidade de vida do indivíduo. Quanto ao nível de ambigüidade do papel, os autores afirmam que “pode aumentar para muitos indivíduos que trabalham em casa”. Essa tendência está relacionada ao menor nível de “feedback” e a não participação nos grupos de trabalho.

A Organização pesquisada tem como objetivo ensinar, educar, relacionar grupos de alunos tendo também entre os funcionários maior satisfação entre os empregados, e obtendo boa qualidade de vida.

O apoio social pode ser fornecido pela família, pelos amigos. Mas o apoio do grupo de colegas nem sempre pode ser substituído por outras fontes, visto que, em certos casos, apenas os colegas entendem os problemas enfrentados e somente estes podem fornecer o apoio exigido (RODRIGUES, 1994, p. 100)

#### 4.4 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os alunos tendo uma educação qualificada tornarão mais responsáveis aprenderão a viver em sociedade qualificando também as atividades cotidianas de sua vida, sabendo aplicar os métodos cotidianos com a maior qualificação profissional no Peti.

Segundo Aranzadi (1969, p. 19)

a educação é vida e atividade. O educador que não liberta os seus alunos da recepção exclusivamente passiva ou que lhes dita as obrigações em todos os momentos, formará, por certo, autômatos, mas não os educará. Ao ver e julgar deve seguir o agir concreto, um compromisso de ação concreta e realizável pelo aluno.

É muito importante que os professores tenham conhecimento em cada disciplina que forem aplicadas nas diversas áreas, pois, isso é uma das formas que podem trazer jovens em geral para uma melhor qualificação e fazer com que haja inovações, diante dos novos paradigmas tecnológicos, como exemplo: planejar aulas dinâmicas, tendo como grande responsabilidade.

No estágio atual de desenvolvimento tecnológico e econômico, emergem os novos paradigmas educacionais que contemplam a inserção de tecnologias de informação e comunicação em ambientes educacionais. A informática na educação é um assunto polêmico e marcado por contradições entre os educadores, mas que precisa ser incorporada no processo de ensino e de aprendizagem. (FREIRE, 1970)

A pedagogia preconizada por Freire (1970) caracteriza-se por uma prática pedagógica reflexiva e transformadora. A educação, nesta proposta, busca contribuir no processo de transformação social. Ser professor, para Freire, implica em um compromisso constante com as práticas sociais. Pelo contrário, é o momento altamente pedagógico, em que “a liderança e o povo fazem juntos o aprendizado da autoridade e da liberdade verdadeiras que ambas, como um só corpo, buscam instaurar, com a transformação da realidade que os mediatiza”. (FREIRE, 1970, p. 211)

(...) Portanto, a consciência é em sua essência, um ‘caminho para’ algo que não é ela, que está fora dela, que a circunda e que ela aprende por sua capacidade ideativa. Por definição, continua o professor brasileiro, a consciência é, pois, método, entendido este no seu sentido de máxima generalidade. (FREIRE, 1970, p. 61)

Os professores de Rianópolis têm como objetivo dar educação e aprendizagem a todos os alunos, mostrando inovações para poder chamar mais atenção à frequência dos alunos, para que possam frequentar todos os dias e sentir-se mais motivados nas aulas que são aplicadas no Peti.

O fato de ter sido o primeiro a fazer uma análise completa do trabalho, inclusive dos tempos e movimentos, de estabelecer padrões e execução, treinar os operários, especializar o pessoal, inclusive o de direção, instalar uma sala de planejamento, em resumo, assumir uma atitude metódica ao analisar e organizar a unidade fundamental de trabalho, adotando esse critério até o topo da organização, tudo isso leva Taylor a uma altura não comum o campo da organização. (CHIAVENATO, 2000, p. 54)

a educação constitui-se em um ato coletivo, solidário, uma troca de experiências, em que cada envolvido discute suas idéias e concepções. A dialogicidade constitui-se no princípio fundamental da relação entre educador e educando. O que importa é que os professores e os alunos se assumam epistemologicamente curiosos (FREIRE, 1970, p. 96).

Saber aplicar as aulas em seu devido tempo para que possa obter maior rendimento, ter sempre um treinamento para os integrantes do Peti possibilitando a compreensão e profissionalismo.

A situação abaixo de faixa costuma ser decorrente de três motivos principais. O primeiro deriva da política contraproducente de admitir pessoas que pedem ou aceitam salários inferiores, acreditando fazer-se economia com isto. Normalmente apresentam baixa competência ou qualificação. O segundo motivo tem a ver com promoção de pessoas sem a devida capacitação. Não raro elas demoraram adquiri-la, permanecendo com salário inferior ao do inicial da faixa. Não é raro, também, que as empresas necessitem admitir maior número de empregados para cobrir a deficiência daqueles que, por pretensa economia ou falta de critério, foram inadequadamente admitidos ou promovidos. O terceiro motivo corresponde àquela situação do 'provisório permanente' própria de empresas indecisas ou sem políticas definidas. (RESENDE, 1991, p. 37/38)

Não tendo um salário compatível com as necessidades os professores do Programa de erradicação se sentem desmotivados a empenharem um trabalho de qualidade, eles sentiriam mais motivados se houvessem uma gratificação maior para cada funcionário,

sem dúvida alguma eles se sentiriam mais satisfeitos e os rendimentos seriam maiores tanto para professores e alunos. A quantidade de funcionários supre todas as áreas, mas a maioria não estão qualificados para a função que executa.

O próprio empresário já reconhece que é necessário criar condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver o seu potencial e sua criatividade e evitar aquelas que possam gerar uma má qualidade de vida e stress no trabalho. Por exemplo, o presidente da poderosa IBM, Thomas Watson Jr., atribui o diferencial de sucesso e fracasso de uma empresa ao modo como ela desperta o talento e energia das pessoas que emprega. (RODRIGUES, 1994, p.12/13)

Estando ciente da necessidade para que os funcionários obtenham inovações para um melhor ensino evitando que possa haver nervosismo entre alunos e funcionários. Rodrigues (1994, p. 76), “ressalta que é importante explicar que já nas primeiras civilizações as preocupações com a forma de execução das tarefas existiam e que vários foram os métodos ou teorias que, aplicados, minimizariam o mal-estar ou esforço físico do trabalhador”.

O Peti tem como objetivo ajudar os alunos com as atividades escolares, na diversificação de brincadeiras educativas, esportivas e artesanato, com isso os professores vão se sentir realizados fazendo com que eles tenham mais vontade e nem se sentir sobrecarregados.

Aranzadi, (1969, p. 64): “afirma que no Brasil há poucos trabalhadores ativos, por ser grande o número de meninos, mas destes ativos, poucos são operários qualificados, pois não receberam a instrução mínima que os capacite a desempenhar tecnicamente seu ofício”.

O treinamento, como já vimos, tem por finalidade promover todos os meios e recursos necessários ao desenvolvimento do pessoal, visando proporcionar-lhe conhecimentos e habilidades específicos que se requeiram para a eficiente execução do trabalho profissional, bem como criar-lhe condições sócio-psicológica que contribuam para sua efetiva integração na empresa. (FERREIRA, 1985, p. 145)

#### **4.5 MELHORIAS**

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil tendo melhoria tornarão mais fáceis a comunicação entre alunos e professores, se houvesse mais treinamento com profissionais qualificados, com isso seriam motivados levando os a trabalharem com objetivo de alcançar

todas as metas, como nas atividades, reforços, danças, artesanatos, futebol, música entre outras.

Entendemos que esses cursos podem e devem ser ministrados, indistintamente, a funcionários de todos os níveis, desde que, respeitada a orientação metodológica, se faça, os ajustamentos e adaptações a que nos referimos linhas atrás. E mais: quando da execução deles, nada impede que se lhes façam na medida justa e na devida oportunidade, certos acréscimos ou enxertos, de modo a enriquecer-lhes o conteúdo. (FERREIRA, 1985, p.146/147)

E assim:

Resende , garante que no que diz respeito à administração de cargos e salários, é seguro afirmar que, provavelmente, o setor de R.H. é o mais necessitado de revisão e reformulação. Repete-se, ainda hoje, as mesmas fórmulas e procedimentos introduzidos na década de 50 e a atividade se mantém excessivamente tecnicista e muito fechada em si. Às vezes se tem a ilusão de que modelos mais sofisticados de avaliação de cargos constituem importante progresso. Eles não têm sido suficientes, por si sós, para impedir a ocorrência de distorções e injustiças salariais. A questão estritamente técnica passa, agora, para segundo plano. Importa considerar as novas funções, papéis e posturas requeridas aos administradores de cargos e salários, pela nova realidade das organizações e das relações de trabalho.(RESENDE, 1991, p. 18)

Se houver melhoria de cargos e salários, o nível de satisfação tornará melhor no ambiente de trabalho, como dar um bom treinamento, para que eles possam produzir melhor como exemplo, a professora de dança e a professora de esporte, realizarão as atividades com mais eficácia e responsabilidade.

Rodrigues (1994, p. 29) ressalta que o “taylorismo e o fordismo proporcionaram aos trabalhadores da época melhores condições de trabalho”. Tanto no aspecto motivacional como no projeto do cargo e ambiente físico de trabalho. Obtendo melhoria os funcionários do Peti tornarão-se mais motivados, fazendo com que eles executem suas tarefas com maior satisfação.

Melhorando a liderança, pode-se minimizar este e outros tipos de problema. Os administradores de cargos e salários devem desenvolver fórmulas de diagnósticos e habilidades que lhes permitam discernir verdadeiros de falsos problemas salariais, capacitando-se para melhor assessorar a empresa e a supervisão. (RESENDE, 1991, p. 40.)

Os funcionários do Peti enfrentam grandes problemas, como o stress, baixos salários além da desmotivação profissional. Assim:

Segundo Chiavenato (2000, p. 70)

os engenheiros da Administração Científica achavam que os estudos dos tempos e movimentos permitiam a determinação do melhor método de trabalho e que, juntamente com a seleção científica do trabalhador e com os cuidados para evitar a fadiga humana, proporcionariam um padrão de produção mais elevado e que, coadjuvado por uma supervisão do tipo funcional, com um plano de incentivo salarial e condições ambientais adequadas de trabalho, conduziria à máxima eficiência possível e, portanto, a maiores lucros e maiores salários. Essa visão mecanicista e lógica nem sempre foi plenamente realizada (CHIAVENATO, 2000, p. 70).

Se os funcionários do Peti a cada final de mês ganhassem uma gratificação além do salário ou até mesmo um aumento diminuiria os problemas, fazendo com que os funcionários executem melhor suas funções no ambiente.

Prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe, o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habituando-os a desempenhar os tipos de trabalhos mais elevados, para os quais tenham aptidões naturais e atribuindo-lhes, sempre que possível, esses gêneros de trabalhos. (TAYLOR citado por RESENDE, 1991, p. 32)

Tendo melhores condições de trabalho e salário, os funcionários elaborarão novas atividades fazendo com que todos sintam satisfeitos no ambiente que trabalha.

[...] treinamento e desenvolvimento, segurança financeira, ambiente de trabalho, saúde, bem-estar e qualidade de vida dos funcionários [...] cada negócio precisa ter as pessoas certas, aquelas que de alguma forma se identificam com a vocação da empresa [...] as empresas já entenderam que diferentes perfis de funcionários têm necessidades diferentes: jovens solteiros e graduados têm necessidades diferentes de mulheres com filhos e com baixa condição socioeconômica [...] (CHIAVENATO, 2000, p. 121)

O Peti conta com funcionários efetivos, contratados e voluntários como bolsistas entre outros, sendo mulheres, homens e jovens.

É muito importante que todos os funcionários do Peti tenham um perfil psicológico bem trabalhado para aplicar no ambiente, regras e atividades aos alunos, pois segundo Aranzadi, (1969, p. 298) “o melhor meio para se quebrar o gelo é o diálogo; conversando é

que a gente se entende. O diálogo conduz á compreensão dos problemas e abre as portas à colaboração e à fraternidade”.

Tendo diálogo entre alunos e professores é mais fácil descobrir as dificuldades e problemas que o Peti obtém, tendo colaborações e união entre eles, com isso haverá melhorias.

Ferreira (1995, p. 145), defende a tese de que “o treinamento técnico prepara homens para liderarem com máquinas e ferramentas, por meio da utilização dos melhores métodos, técnicas e processos, sempre com a vista voltada para as inovações tecnológica”. Portanto, o Treinamento é de grande relevância no processo ensino-aprendizagem e com isso proporciona novas idéias e atiça a criatividade humana.

## 5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi de cunho qualitativo, e teve como pesquisa tipo exploratória, pois neste caso o intuito é de demonstrar particularidades do tema a ser estudado. Além disso, foi utilizado ainda pesquisas bibliográficas, ou seja, de fontes já existentes, como livros que venham dar mais clareza ao tema proposto, que constitui-se na análise e descrição das principais características do programa Peti, no município de Rianópolis, Estado de Goiás, criado para erradicar o trabalho infantil.

Essa pesquisa procura refletir se a instituição está alcançando seu objetivo. Esse trabalho procura além de descobrir fatos importantes para os funcionarios terem inovações e além de experiência para que com isso possa aprender novos métodos de aplicar as atividades, tornando assim mais chamativa e criativa no reforço, esporte, dança, musica e artesanato são seus principais beneficios para toda a comunidade.

Assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a descodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a dados, entre contexto e ação (MAANEM, 1979, p. 520 citado por LUCENA, 1995, p. 264).

A Pesquisa qualitativa tem como objetivo demonstrar com clareza a qualidade do objeto da pesquisa, contudo em se tratando de obter informações é necessário o diálogo humano, a imparcialidade é de suma importância. Entretanto, esta não se dá por completa, pois, por mais que imparcial que este o seja, acaba por criar sua própria opinião e suas suposições.

### 5.1 MÉTODOS UTILIZADOS

A pesquisa exploratória tem como objetivo de satisfação, motivação, qualificação profissional e relações humanas, com isso possa haver melhorias tanto nas atividades como no ensino, fazendo com que possa viver em sociedade.

Foi utilizado um questionário semi-aberto.

De acordo com Ferreira, (1995, p. 53), tanto o Método da Discussão como o da Avaliação Individual, quando utilizados isoladamente, apresentam deficiências. Reconhece-se, todavia, que a falta de um comportamento metodológico para essa tarefa de investigação tem sido o grande responsável pelo insucesso de tantos programas de que se tem conhecimento.

Desta forma:

Esta Unidade procurará apenas definir um roteiro metodológico para elaboração dos Planos de Sucessão, tendo em vista relacionar as etapas básicas, em sua seqüência lógica, assim como facilitar a Coordenação do trabalho pela área de Recursos humanos que será responsável pelos Planos de Sucessão. (LUCENA, 1995, p. 236)

A pesquisa neste trabalho apresentada, tem como objetivo discutir as várias possibilidades de enriquecimento acadêmico, bem como de motivar, qualificar o profissional e até mesmo de abrir caminhos para melhorias dentro do Peti. Dentro desta proposta foram inseridas o levantamento de dados e a pesquisa de campo, e como forma de enriquecimento do trabalho foram usadas referências bibliográficas.

## **5.2 COLETA DE DADOS**

Foi utilizado um questionário com intuito de demonstrar o que pode ser inovado, através da entrevista, podendo também haver melhorias entre outros.

Antes de aplicar as definições no questionário no programa Peti, foi feita uma coleta de dados, tendo como objetivo de haver satisfação ou motivá-los, os funcionários foram questionados para descobrir as dificuldades e desmotivações ou também a falta de formação profissional. Buscando assim inovações de melhorias para todos eles, a pesquisa também foi feita para identificar os problemas que são de grande importância para o Peti.

A pesquisa foi realizada com três colaboradores do Peti, no mês de novembro de 2010 e foi realizada em todas as atividades. Tendo treze questões no questionário, como a preocupação com a motivação, a satisfação, treinamento, relações humanas entre outros.

Foi aplicado um questionário, falando do objetivo da pesquisa, tendo como suas participações.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Empresa foco dessa pesquisa pode ser assim caracterizada:

Razão Social: Programa e erradicação do Trabalho Infantil

Nome de Fantasia: Peti

Endereço: Rua Irineu de Pina, número 10, centro, Rianópolis-Go.

O Peti atualmente conta com 11 funcionários, sendo: 1 professor de música, 1 professor de artesanato, 2 professores de reforços, 1 monitora, 1 professor de dança, 1 professor de esporte, 1 diretora, 1 secretária, 1 cozinheira e 2 funcionários de serviços gerais.

Cada funcionário que é contratado ganha um salário mínimo, somente o professor de música, diretora, secretaria que ganha mais de um salário. Somente os funcionários efetivos tem benefícios como: plano de saúde, que é o Ipasgo.

O Peti é um programa do governo, é mantido pelo governo e pela Prefeitura de Rianópolis-Go, sendo o governo pagando o salário dos funcionários, complementando com leite e o pão, a prefeitura doa uma verba de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) para o lanche segundo a secretaria de educação do município.

Os alunos recebem um benefício de R\$ 15,00 quinze reais ao mês, um incentivo a mais para os alunos que frequentam todos os dias. Sendo 80 alunos matutinos e 40 alunos vespertinos.

Um dos problemas que ocorrem no Peti é a falta de capacitação dos funcionários, além da falta de recursos materiais e financeiros. A maioria dos funcionários do Peti são desmotivados pela área que exercem e também pelo salário que recebem. A maioria deles trabalha no Peti, por falta de oportunidade de trabalho na cidade.

Outros gostam de trabalhar porque é uma oportunidade a mais para demonstrarem seu potencial profissional.

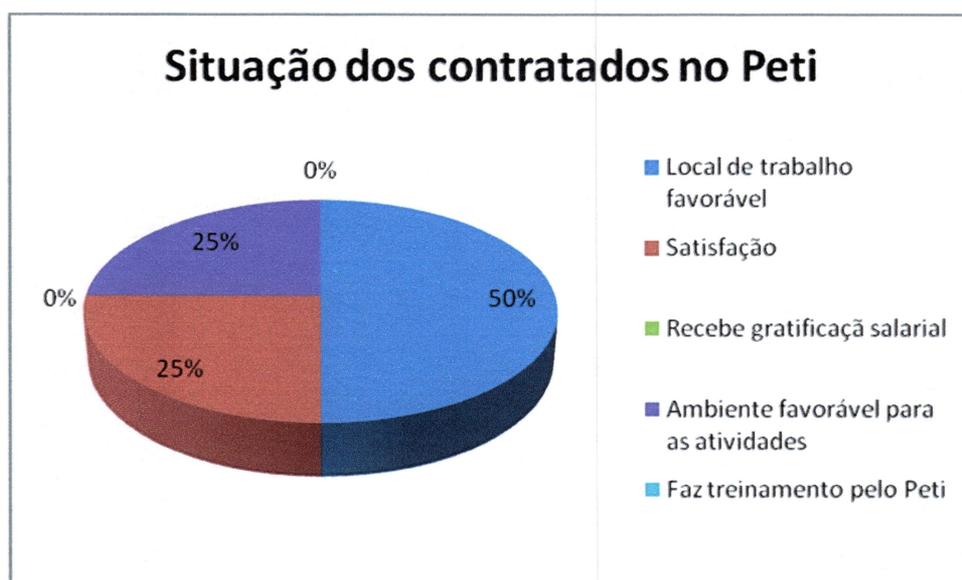
O Peti funciona de segunda a sexta nos horários matutinos e vespertinos.



**Gráfico 1: Funcionários do Peti.**

Fonte: Dados da pesquisa, adaptados pela autora, 2010.

A maioria dos funcionários do Peti é contratada e a minoria é composta pelos efetivos (concursados) e voluntários, ou seja, os 50% restantes e divididos entre efetivos e voluntários, revela uma deficiência no que se traduz em descomprometimento dessa parcela para com os objetivos da Peti.



**Gráfico 2: Contratados do Peti**

Fonte: Dados da pesquisa, adaptados pela autora 2010.

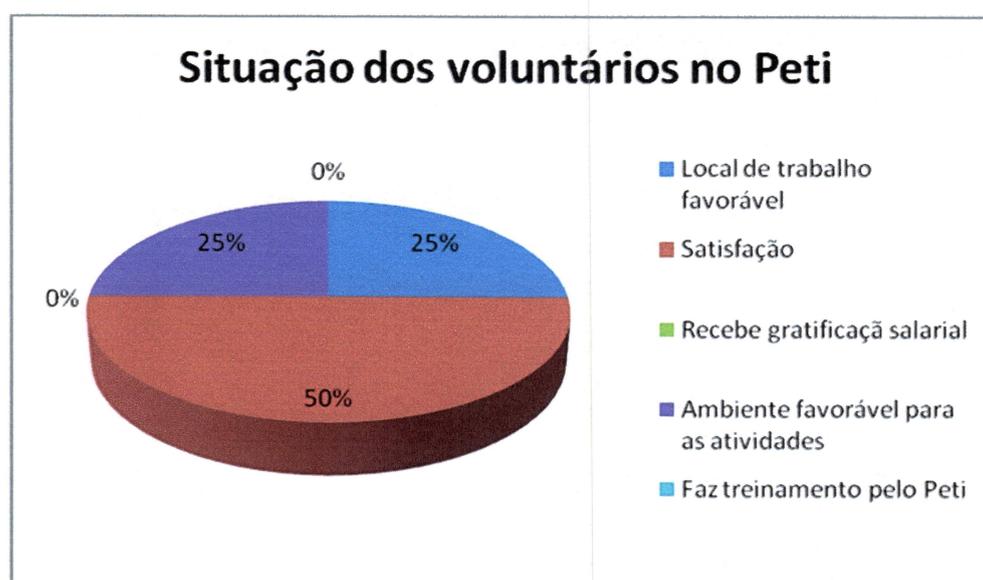
Todos os funcionários contratados, ou seja, 50% disseram que o local de trabalho é favorável, e a parcela restante estão satisfeitos com o trabalho e concordam que o Peti é um ambiente favorável para realização das atividades.



**Gráfico 3: Efetivos do Peti**

Fonte: Dados da pesquisa, adaptados pela autora 2010.

Dos funcionários concursados e entrevistados 50% disseram que o local de trabalho é favorável para o desenvolvimento das atividades em compensação eles não estão satisfeitos com o emprego, não recebem gratificação salarial e nem treinamentos.



**Gráfico 4: Voluntários do Peti**

Fontes: Dados da pesquisa, adaptados pela autora 2010.

Os voluntários do Peti, que a maioria são bolsistas, 50% estão satisfeitos com o local de trabalho e com o trabalho. Não recebem gratificação salarial e nem treinamento feito pela instituição, mas recebem experiência profissional, os demais concordam que o ambiente de trabalho é favorável.

## 7 CONCLUSÃO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar resultados levantados, tendo como base o referencial bibliográfico e respeitando as limitações propostas como melhoria, motivação, nível de satisfação, relações humanas e qualificação do profissional. Foi feita uma pesquisa exploratória e qualitativa em um órgão público, sendo o seu principal objetivo satisfação, motivação, qualificação e socialização dos funcionários.

Tendo como fato mais importante é demonstrar ao programa, as dificuldades que os funcionários obtêm as vezes na realização de algumas atividades, com isso os alunos e professores perdem a motivação, também o que colabora para isso é a falta de verba em muitos aspectos, além do incentivo por parte do governo em estar proporcionando cursos de aperfeiçoamento para os funcionários.

Através deste trabalho foi notado que a maioria dos funcionários está desmotivados, com isso o nível de satisfação fica defasada, fazendo com que as atividades tornem menos interessantes para os alunos e professores, diminuindo assim a qualidade dos serviços prestados e recebidos.

A falta de estímulos entre o funcionários efetivos, pode estar relacionada à falta de políticas de incentivo e valorização dos mesmos, pois a partir do momento que passam a fazer parte do quadro de efetivos, estes só conseguem ascensão de cargos e salários através de novos concursos, e não por qualificação, enquanto que os contratados trabalham motivados na expectativa de um dia conseguirem chegar a efetivos, ou até por ser uma das poucas possibilidades de trabalho encontradas em Rianópolis-GO.

Finalizando este trabalho, ficou claro que os funcionários do Peti sentem vontade em melhorar suas atividades, mas a falta de verbas e profissionais qualificados dificulta uma melhor realização das tarefas e ainda não recebem um treinamento específico pela instituição, o que eles sentem falta, se houvesse melhoria na instituição seria diferente, os professores teriam motivação, com isso eles transmitiriam com mais segurança fazendo com que os alunos também ficassem motivados, as atividades tornariam mais chamativas e haveria mais frequência ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.

## 7.1 SUGESTÕES

De acordo com a pesquisa e analisando os dados fica como sugestões para o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.

Obter satisfação no programa para que possa haver bem estar, inovações nas atividades sócio psicológicas (educação, motivação), com isso os alunos e os professores vão trabalhar nas atividades com maior satisfação entre a dança, a música, o futebol e os reforços entre outras atividades.

Buscar qualificação profissional aos professores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, localizado em Rianópolis-Go, para que possa transformar em grandes profissionais qualificados.

Ter mais comunicação entre todos os funcionários do Peti, para que possam realizar as suas atividades com grandes profissionais qualificados.

Ter mais comunicação entre todos os funcionários do Peti, para que possam realizar as suas atividades com grande sucesso tanto para o aluno quanto ao professor.

Buscar informação de melhoria para que possa chamar mais atenção dos funcionários e alunos, com brincadeira mais chamativas, aulas dinamizadas, com a dança, o futebol, música, artesanato, entre outras. Com isto espero que o programa busque mais curso profissionalizante e mais professores formados.

## 8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANZADI, Galache-Giner. **Uma escola social**. São Paulo: Loyola, 1969.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000

FERREIRA, Paulo Pinto. **Treinamento de pessoal: a técnico-pedagogia do treinamento**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1970.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

MORAES, Sonia; TERUYA, Teresa. **Paulo Freire e formação do professor na sociedade tecnológica**. Disponível em:

<[http://www.nead.ufpr.br/conteudo/artigos/paulo\\_freire.pdf](http://www.nead.ufpr.br/conteudo/artigos/paulo_freire.pdf)>. Acesso em: 17 jan. 2011.

QUIRINO, Tarcísio R.; XAVIER, Odiva S. **Qualidade de vida no trabalho**. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, 1987.

RESENDE, Ênio J. **Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos**. São Paulo: Summus, 1991.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994

SLACK, Nigel. **Vantagem competitiva e manufatura: atingindo competitividade nas operações industriais**. São Paulo: Atlas, 1993

Revisado por

Célia Romano do Amaral Mariano  
Biblioteconomista CRB/1-1528

Associação Educativa Evangélica  
BIBLIOTECA

# Apêndice

### Questões Variadas

1. Situação no trabalho:

Contrato       Efetivo       Voluntário

2. O clima organizacional é favorável para que se tenha um bom desempenho das atividades realizadas?

Sim       Não

3. Você se considera uma pessoa satisfeita com o seu emprego no aspecto: físico, tecnológico e sócio-psicológico?

Sim       Não

4. É reconhecido por seu trabalho?

Não       Não

5. A organização oferece segurança física mental?

Não       Não

6. Você recebe gratificação salarial?

Não       Não

7. Os membros da equipe de trabalho são proativos?

Não       Não

8. A organização oferece treinamento adequado ao cargo?

Não       Não

9. A organização oferece benefícios sociais?

Plano de saúde (medico e odontológico), pensão ou aposentadoria.

Convenio com clube de lazer.

Convenio com supermercado, farmácia, etc.

Não oferece.

10. Como você classifica as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)?

Ótimo     Bom     Regular     Ruim

11. O ambiente de trabalho é favorável para o desenvolvimento das atividades?

Sim     Não

12. Há uma preocupação por parte da empresa em relação ao bem estar do funcionário?

Sim     Não

13. Se é administrado algum tipo de treinamento.

Sim     Não

Quais os treinamentos específicos:

---