

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA ESCOLA
SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS – ESO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

NATASHA CRUZ NEVES

**Motivação de estagiários: um estudo na Secretaria de Estado
de Administração Penitenciária do Amazonas**

Manaus

2021

NATASHA CRUZ NEVES

**Motivação de estagiários: um estudo na Secretaria de Estado
de Administração Penitenciária do Amazonas**

Trabalho de Conclusão de Estágio
apresentado à Universidade do
Estado do Amazonas, como
requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Andrea Lanza Cordeiro de Souza, Doutora em
Biodiversidade e Biotecnologia

Manaus

2021

MOTIVAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS: UM ESTUDO NA SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO AMAZONAS

Natasha Cruz Neves¹
Andrea Lanza Cordeiro de Souza²

RESUMO

A presente pesquisa foi realizada objetivando identificar o nível de motivação dos estagiários da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas - SEAP. Este se trata de um estudo de caso de natureza quantitativa, sendo feita a análise por meios bibliográficos e através dos dados estatísticos dos questionários aplicados a 56 (cinquenta e seis) estagiários. O estudo utilizou como referencial teórico a teoria da hierarquia das necessidades, de Maslow, e a teoria dos dois fatores, de Herzberg, para identificar o nível de motivação dos estagiários, e também apresentou a Lei do Estágio e a necessidade de se motivar as pessoas na organização. Após a análise dos resultados e da comparação com as teorias apresentadas, concluiu-se que o nível de motivação dos estagiários está alto, pois eles se sentem motivados tanto internamente quanto pelo ambiente externo organizacional, já que tanto os fatores motivacionais/necessidades superiores quanto os fatores higiênicos/necessidades inferiores estão presentes na organização, e conseguindo, assim, estagiários motivados em seu ambiente.

Palavras-chave: Estágio. Motivação. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present research was carried out aiming to identify the level of motivation of the interns at the State Secretariat of Penitentiary Administration of Amazonas - SEAP. This is a case study of a quantitative nature, being analyzed by bibliographical means and through the statistical data of the questionnaires applied to 56 (fifty-six) interns. The study used Maslow's hierarchy of needs theory and Herzberg's two-factor theory as theoretical references to identify the level of interns' motivation, and also presented the Internship Law and the need to motivate people in the organization. After analyzing the results and comparing with the theories presented, it was concluded that the level of motivation of the interns is high, as they feel motivated both internally and by the organizational external environment, since both the motivational factors/superior needs and the lower hygienic factors/needs are present in the organization, thus achieving motivated interns in their environment.

Key words: Internship. Motivation. People Management.

¹Graduanda do Curso Superior em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA.
Email: natashaneves_98@hotmail.com

² Docente do Curso Superior em Administração da Universidade do Estado do Amazonas – UEA,
Doutora em Biodiversidade e Biotecnologia.
Email: alcsouza@uea.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O estágio é o meio pelo qual os estudantes obtêm a prática do que estudam nas universidades e escolas, é como podem observar e viver um pouco da realidade profissional. É o “estágio” inicial de muitos estudantes no ambiente organizacional, que os prepara para a futura entrada no mercado de trabalho. E apesar de isso ser de extrema importância, não é mais importante do que a educação, por isso a Lei do Estágio apresenta com clareza que as atividades educativas são sempre a prioridade e o estágio não pode afetar a vida acadêmica do estudante.

Apesar de a educação ainda ser a prioridade, é claro que o estagiário está presente na organização para ter a prática profissional e, devido a isto, ele também faz parte da organização naquele momento do seu estágio. Por isso, os gestores devem se preocupar em motivá-los tanto quanto aos outros funcionários, já que também devem ter bom desempenho e proporcionar bons resultados que possam ir de encontro com os objetivos individuais deles e da própria organização. A motivação é algo de grande importância no ambiente organizacional por fazer com que os colaboradores procurem dar o seu melhor no trabalho e também se sintam bem nesse ambiente, pois mesmo que a motivação seja algo intrínseco a pessoa, que ela é quem precisa ter a vontade para agir em direção ao que quer, os gestores e o ambiente organizacional podem estimular essas pessoas a se sentirem motivadas a fazer algo.

Partindo disso, o objetivo deste artigo é identificar o nível de motivação em que se encontram os estagiários na Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas. Portanto, este artigo começa abordando o estágio sob a perspectiva da lei, depois descreve a necessidade de as pessoas serem motivadas pelos gestores nas organizações e apresenta o que motiva as pessoas de acordo com as teorias motivacionais, para no fim expor os resultados da pesquisa e estabelecer as conclusões.

2 A LEI DO ESTÁGIO

O embasamento legal é necessário quando se trata de estágio e estagiários, pois é através da Lei nº 11.788 que se tem o conhecimento do significado de estágio, dos direitos e deveres dos estagiários, dos agentes de integração, das instituições de ensino e das instituições concedentes. A partir dessa Lei que se regularizou o estágio como é conhecido hoje, com foco educativo apenas. Conforme destacam Ballão e Colombo (2014, p. 173), a Lei do Estágio [...] “*apresenta base jurídica para que o estágio permaneça vinculado ao processo educativo*”. Partindo desses conceitos e entendimentos será possível compreender o papel de cada uma das mencionadas partes na realização de um estágio.

De acordo com o Art. 1º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008:

O estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Logo, o estágio é a preparação do estudante para a entrada no mercado de trabalho, é o meio pelo qual ele adquire experiência na sua área de estudo ou interesse e pode colocar em prática a teoria aprendida em sala de aula, podendo muitas das vezes ser contratado pela concedente.

Segundo a Cartilha IEL – Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber (2010, p. 23):

A experiência tem demonstrado que a prática do estágio tem sido eficaz para o interesse das partes concedentes, das instituições de ensino, dos estagiários e de toda a sociedade, na medida em que os estudantes são inseridos no mundo do trabalho e, não raro, admitidos, após o estágio, nas atividades profissionais da própria parte concedente.

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, é obrigatório quando é um requisito do curso para obtenção de diploma e não é necessário que seja remunerado, já o não obrigatório é opcional e precisa ser remunerado, muitas vezes

sendo utilizado para obtenção de horas complementares exigidas pelo curso.

Estagiário é o estudante que está em busca da prática do aprendizado no âmbito profissional, mas que não possui vínculo empregatício com a parte concedente, desde que respeitados todos os requisitos da Lei. O período máximo de estágio permitido é de 2 (dois) anos, exceto para pessoa portadora de deficiência, e a cada 6 (seis) meses deve ser realizado o relatório de atividades do estagiário. A carga horária de estágio pode ser de 20 (vinte) ou 30 (trinta) horas semanais e quando o estágio tiver duração de 1 (um) ano ou mais, o estagiário tem direito a um período de recesso de 30 (trinta) dias. São de obrigação da instituição de ensino: assinar termo de compromisso com a parte concedente e o estagiário e zelar pelo cumprimento dele; exigir o relatório de atividades a cada 6 (seis) meses, no máximo. São obrigações das partes concedentes: proporcionar instalações com boas condições; contratar seguro contra acidentes pessoais para o estagiário; enviar à instituição de ensino a cada 6 (seis) meses, no mínimo, o relatório de atividades. O agente de integração é o que faz o elo entre as outras três partes e tem as competências de identificar as ofertas de estágio; preparar a realização do mesmo; acompanhar o decorrer do estágio; cadastrar os estudantes (BRASIL, 2008).

3 GESTÃO DE PESSOAS E SEU PAPEL MOTIVADOR

Anteriormente mais conhecida como Administração de Recursos Humanos, a gestão de pessoas passou a ser mais reconhecida como tal por dar um olhar mais humano no tratamento das pessoas, que passaram a ser consideradas mais como colaboradores de uma organização do que recursos dela. Segundo Ferreira (2017, p. 3) *“A denominação ‘área de Recursos Humanos’ guarda relação com uma época de ‘mão de obra’ abundante, em que capital, máquinas, instalações e pessoas eram considerados meros recursos produtivos.”*

A gestão de pessoas, também chamada, antes, de administração de recursos humanos, é a área que se preocupa com os assuntos relacionados às pessoas que atuam na organização. Envolve recrutamento e seleção de novos colaboradores, contratação, treinamento, desenvolvimento, retenção de talentos e motivação desses indivíduos (OLIVEIRA, 2017, p. 14).

As organizações dependem das pessoas para seu funcionamento, pois são elas que desempenham as atividades que sustentam a organização, e as pessoas precisam da organização para alcançar seus objetivos e suprirem suas necessidades básicas, como alimentação e moradia, sendo a gestão de pessoas o elo entre os dois. Para Chiavenato (2008, p. 29) “*O contexto da gestão de pessoas é representado pela íntima interdependência das organizações e das pessoas*”. Considerando que o capital intelectual (como também são consideradas as pessoas dentro das organizações por serem as detentoras de conhecimento, habilidades e competência) possui grande importância no sucesso da organização, o papel da gestão de pessoas é manter esse “capital” motivado e competente para que possa alcançar os objetivos da organização. Conforme Oliveira (2017, p. 21): “*Por maior que seja o capital financeiro da organização, seu crescimento será dificultado se não houver pessoas motivadas e capacitadas para o desempenho das suas atividades*”.

A gestão de pessoas é fundamentada em processos integrados. Se um processo for mal empregado, o outro terá que compensar por ele, prejudicando este. Sendo assim, é necessário que haja equilíbrio entre eles para um bom funcionamento dessa gestão.

Quadro 1 – Processos de Gestão de Pessoas

AUTOR	PROCESSOS	
CHIAVENATO (2008)	Agregar (recrutamento e seleção) Aplicar (modelagem do trabalho, avaliação do desempenho) Recompensar (remuneração, benefícios e incentivos) Desenvolver (treinamento, desenvolvimento, gestão de competências) Manter (higiene, segurança, qualidade de vida) Monitorar (sistema de informação gerencial e banco de dados)	
DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. (2017)	Movimentação (captação, internalização, transferências, promoções, expatriação, recolocação) Desenvolvimento (treinamento, capacitação, carreira, conciliação de expectativas, escolha e desenvolvimento de líderes, processo sucessório estruturado) Valorização (remunerações, recompensas, gestão da massa salarial)	
GIL (2019)	Planejamento e avaliação Suprimento Compensação Desenvolvimento	Saúde e segurança Relações de trabalho Equalização de oportunidades

FONTE: Adaptado de Chiavenato (2008); DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. (2017); GIL (2019).

Através do Quadro 1 é possível ter o conhecimento de como esses autores nomeiam e dividem os processos de gestão de pessoas, mas também é perceptível como todos tratam praticamente das mesmas informações e processos. Utilizando o pensamento de Chiavenato (2008), que divide os processos em 6 (seis), é preciso: recrutar pessoas para a organização (agregar); informá-las de suas atividades, orientá-las e acompanhar seus desempenhos (aplicar); incentivá-las com remuneração e benefícios para satisfazê-las (recompensar); capacitá-las profissionalmente e pessoalmente através de treinamentos e aprendizagem, melhoramento de suas competências e conhecimentos (desenvolver); oferecer boas condições, tanto fisiológicas quanto de relacionamentos, para o exercício de suas atividades (manter); recolher suas informações para garantir que os resultados desejados estão sendo alcançados (monitorar).

Considerando esses processos, é possível compreender que a gestão de pessoas na organização é justamente voltada para “cuidar” dos colaboradores, sendo também papel dela mantê-los motivados, pois pessoas motivadas tendem a oferecer bons resultados. Segundo Gil (2019, p. 219): *“identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes”*. E na visão de Ribeiro (2018, p. 87), *“o gestor deve observar que cada pessoa se motiva de forma diferente, mas que, em linhas gerais, as boas atitudes do gestor abrem caminho para que o grupo trabalhe em harmonia e com satisfação”*.

4 MOTIVAÇÃO

Motivação é o que faz a pessoa agir e ir atrás daquilo que precisa, deseja ou necessita. Segundo Vergara (2016, p. 41) [...] *“é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa”* [...]. Sendo as pessoas movidas por uma necessidade ou desejo e considerando que elas são diferentes entre si, pode-se dizer que a motivação é intrínseca, já que cada pessoa vai ser motivada por um fator individual. Ainda na visão de Vergara (2016, p. 41) [...] *“a diferença entre motivação e estímulo é que a primeira está dentro de nós e o segundo, fora”*. Na percepção de Bergamini (2018, p. 8): *“a motivação do ser humano deve ser concebida como um*

reduto de forças guardado no interior de cada um, que tem o potencial para energizar seu comportamento”.

Gil (2019, p. 219) esclarece que [...] *“cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra”*. Portanto, o que os gestores precisam fazer é estimular a motivação dos colaboradores e entender que cada um se diferencia do outro, sendo motivados por desejos diferentes, e aprender a lidar com cada um.

Ferreira (2017, p. 15) afirma que:

As empresas que entendem as situações de cada grupo de empregados, que identificam os estímulos que motivam uns e não motivam outros, estão mais evoluídas do que as que não o fazem. Compreender as diferenças entre as pessoas é ponto primordial para chegar ao equilíbrio entre a produtividade e a satisfação.

4.1 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Walger, Viapiana e Barboza (2014, p. 52) afirmam que *“com a finalidade de conhecer melhor as necessidades humanas, foi desenvolvida uma série de teorias motivacionais”*. Partindo disso, algumas das teorias mais conhecidas são a hierarquia das necessidades, de Maslow, e a teoria dos dois fatores, de Herzberg.

Segundo Ferreira (2017, p. 17), a teoria de Maslow [...] *“parte da premissa de que a motivação decorre da satisfação de necessidades que podem ser hierarquizadas, isto é, as de nível mais baixo precisam estar satisfeitas para que as de nível superior possam despertar interesse”*. As necessidades inferiores dessa hierarquia são as fisiológicas (essenciais para a sobrevivência) e as de segurança (proteção). As superiores são as sociais (aceitação por parte de outros), as de estima (valorização social) e as de autorrealização (realização pessoal e do próprio potencial) (Gondim e Silva, 2014). Robbins (2005) destaca que a diferença entre esses dois níveis é que os mais altos/superiores são satisfeitos dentro do indivíduo e os mais baixos/inferiores são quase sempre satisfeitos externamente (por meio de remuneração, permanência no emprego). E Newstrom (2011, p. 122) deixa claro que

“*uma necessidade plenamente satisfeita não será um forte motivador*”, já que o que leva uma pessoa a agir em busca da sua necessidade é a satisfação não alcançada.

A teoria dos dois fatores de Herzberg procura explicar o comportamento das pessoas no trabalho e se divide em fatores higiênicos e fatores motivacionais (VERGARA, 2016). Walger, Viapiana e Barboza (2014) esclarecem que os fatores higiênicos são extrínsecos às pessoas, são os que causam insatisfação se ausentes e a não insatisfação se presentes, como, por exemplo, a segurança, as condições no ambiente de trabalho, recompensa salarial, amizade com colegas. Já os fatores motivacionais são intrínsecos às pessoas, que as motivam e causam a satisfação, mas se ausentes não causam a insatisfação, somente a não satisfação, tais como o reconhecimento, realização pessoal, o trabalho em si. De acordo com Gondim e Silva (2014, p. 179), Herzberg concluiu que [...] “*o contrário de satisfação não é a insatisfação, mas a não satisfação, do mesmo modo que o oposto da insatisfação não é a satisfação, mas a não insatisfação*”. Logo, se a pessoa não está satisfeita, ela também não está insatisfeita, está apenas neutra, mas se ela estiver insatisfeita, ficará desagradada, desmotivada.

Gondim e Silva (2014, p. 179) elucidam que:

[...] salário, condições ambientais de trabalho, estilo de supervisão e relacionamento entre colegas não seriam fatores capazes de satisfazer ou motivar pessoas no trabalho, mas deveriam ser objeto de atenção e preocupação dos dirigentes organizacionais apenas para evitar a insatisfação no trabalho, que também poderia prejudicar o desempenho. Em contrapartida, a realização do trabalhador, o reconhecimento pessoal, o desenho do cargo e a delegação de responsabilidades seriam os fatores realmente capazes de satisfazer e motivar as pessoas.

As duas teorias possuem pontos em comum, visto que as necessidades superiores da hierarquia das necessidades, de Maslow, se comparam com os fatores higiênicos da teoria de Herzberg e as necessidades superiores se equiparam com os fatores motivacionais. No entanto, segundo Ferreira (2017, p. 27) “*enquanto Maslow afirma que qualquer necessidade pode ser motivadora de comportamento, se for relativamente insatisfeita, Herzberg salienta que apenas as necessidades mais elevadas na hierarquia das necessidades atuam como motivadoras*”.

5 METODOLOGIA

A pesquisa realizada para obtenção dos dados deste trabalho foi de natureza quali-quantitativa, com fins descritivos e foram utilizados como instrumentos de coleta de dados os questionários aplicados aos estagiários da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas e pesquisa bibliográfica, através da consulta da legislação, de livros e artigos científicos acerca do tema. Os dados obtidos foram analisados e confrontados mediante o embasamento teórico pertinente, tendo sido apresentados através de gráficos e textualmente, seguidos das explicações correlacionadas ao tema.

O universo da pesquisa foram os estagiários da organização, que totalizavam 65 (sessenta e cinco). Foram selecionados destes, uma amostra de 56 (cinquenta e seis) estagiários, considerando o tratamento estatístico realizado pelo modelo de cálculo amostral através da utilização da calculadora de amostra (QuestionPro, 2021) e que trouxe esse quantitativo como representativo com 95% (noventa e cinco por cento) de confiança e margem de erro de 5% (cinco por cento).

O meio utilizado para a coleta dos dados foi a aplicação de questionário fechado composto de 13 afirmações, elaborado por Quevedo, Souza e Lima (2012), no qual se pedia que o respondente escolhesse a opção relativa ao seu grau de concordância, através da escala Likert com cinco opções de resposta: 1- discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- não concordo, nem discordo, 4- concordo parcialmente e 5- concordo totalmente. O questionário (Apêndice A) foi realizado na plataforma 'Google Formulários', do Google, encaminhado por meios eletrônicos aos estagiários e esteve disponível para receber respostas de 07 a 09 de julho de 2021. Após isso, foi feita a análise e interpretação dos dados, a partir dos gráficos exportados da plataforma mencionada.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O questionário utilizado na realização da pesquisa foi aplicado aos estagiários da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas, sendo respondido por 56 (cinquenta e seis) estagiários. O teor do questionário aplicado

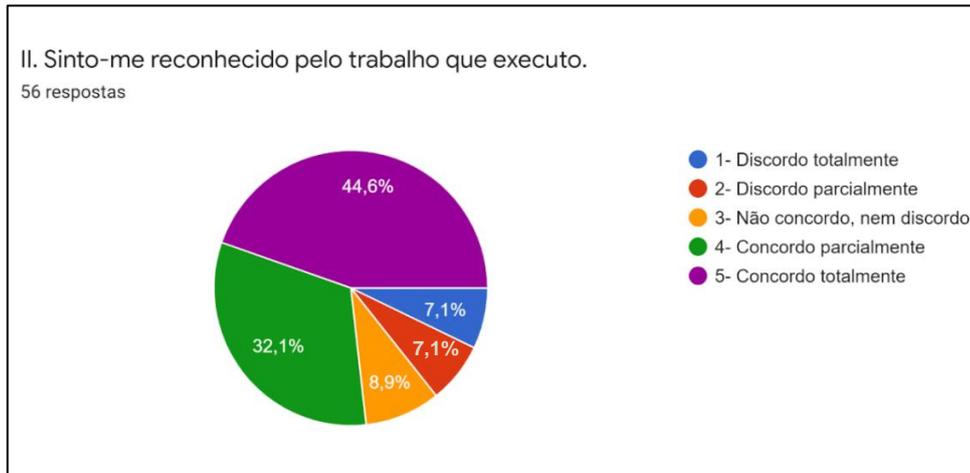
orientou-se a esclarecer se os estagiários da Secretaria estavam se sentindo motivados ou não no ambiente de trabalho. Partindo disso, foi constatado que 75% dos estagiários concordaram totalmente ou parcialmente que se sentem realizados pessoalmente e profissionalmente com o trabalho que executam, mas 16,1% discordaram disso totalmente ou parcialmente, enquanto 8,9% se mantiveram neutros diante a afirmação. A maioria dos estagiários concordou que se sente reconhecido pelo trabalho que executa (76,1%) e que também tem o devido reconhecimento de outros (76,8%). 89,3% concordam que as atividades funcionais proporcionam a eles oportunidades de crescimento pessoal; 87,5% alegam ter autonomia e responsabilidade no trabalho; 67,9% afirmam que o trabalho oferece a eles oportunidades de progresso em suas carreiras; 78,6% concordam que têm um trabalho desafiador e interessante. Nas 7 (sete) afirmativas relacionadas aos fatores motivacionais avaliadas, a maioria dos estagiários concordou que estão presentes em seu ambiente organizacional. Sendo assim, as necessidades superiores da hierarquia de Maslow também proporcionam a satisfação.

Gráfico 1 – Realização pessoal e profissional



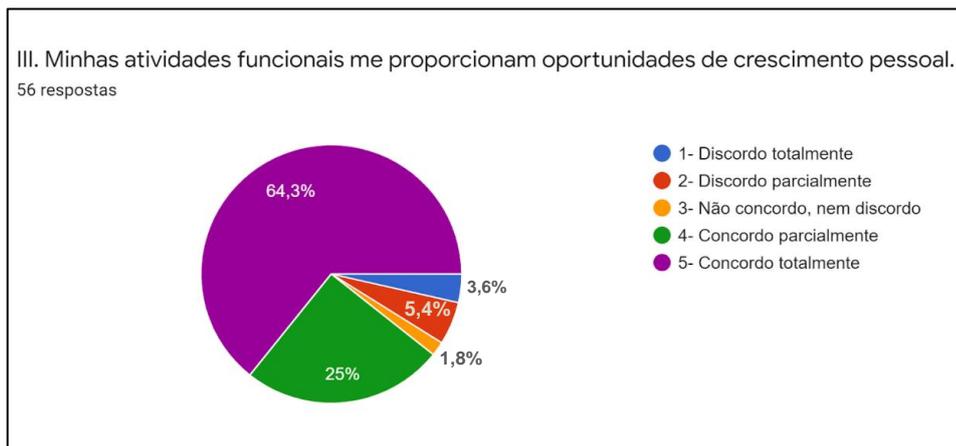
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 2 – Reconhecimento pessoal



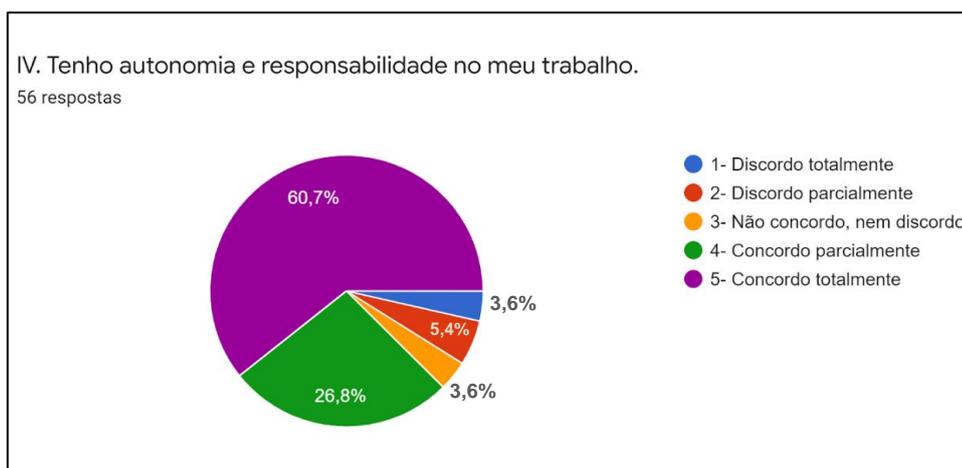
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 3 – Crescimento pessoal



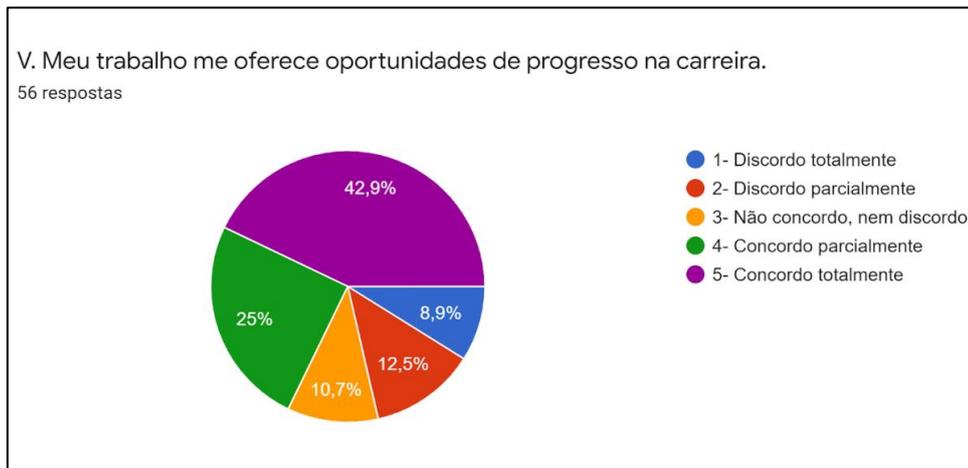
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 4 – Autonomia e responsabilidade



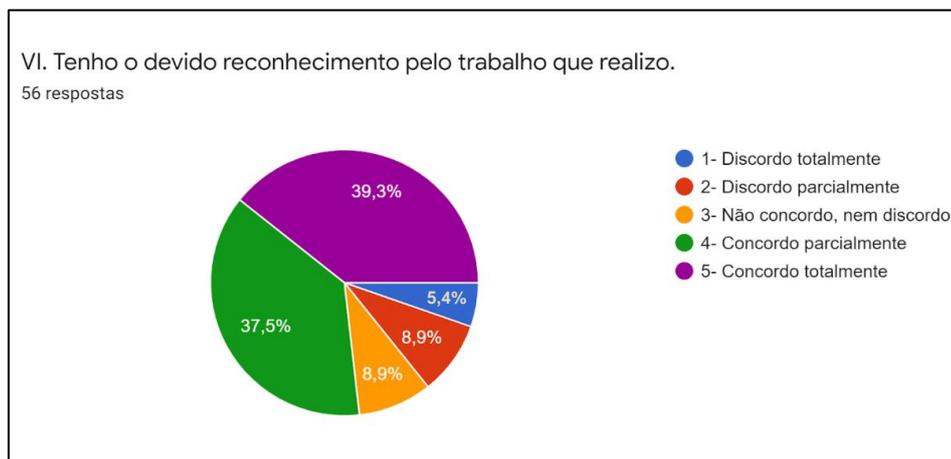
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 5 – Progresso na carreira



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 6 – Reconhecimento por parte de outros



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

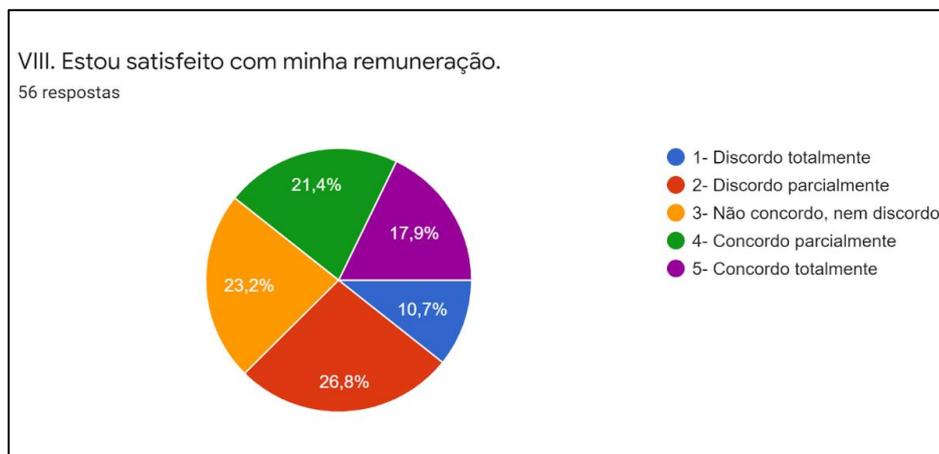
Gráfico 7 – Desafios



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

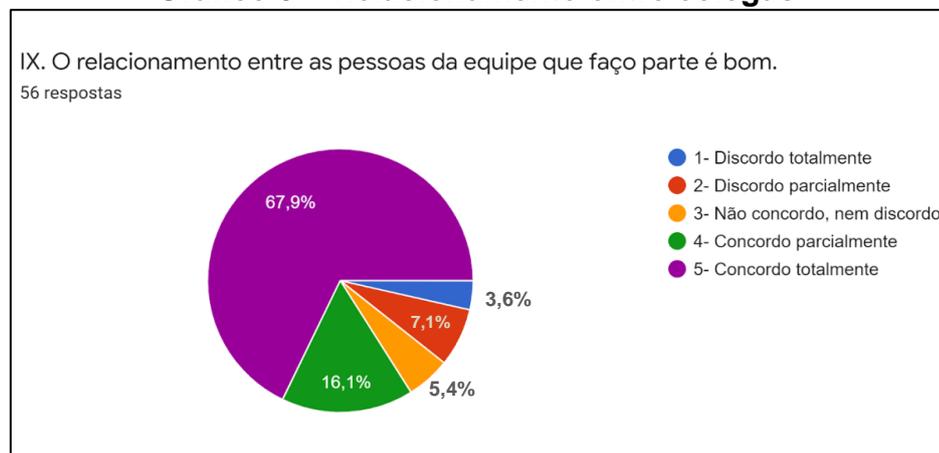
Ainda, 39,3% dos estagiários afirmam estarem satisfeitos com sua remuneração, enquanto 37,5% não estão satisfeitos e 23,2% apenas se mantiveram neutros a respeito disso. 84% alegam que o relacionamento entre as pessoas da equipe a qual fazem parte é bom; 71,4% concordaram que os regulamentos e políticas organizacionais da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas são isonômicos; 82,1% afirmam terem boas condições de trabalho; 46,4% dizem que o trabalho proporciona prestígio/status a eles, mas 26,8% discordaram e 26,8% ficaram neutros; 71,5% dos estagiários também afirmaram se sentirem seguros contra as arbitrariedades. Com relação a essas 6 (seis) afirmativas que envolvem os fatores higiênicos, a maioria afirmou estarem também presentes no ambiente de trabalho. Estando presentes e satisfeitas, também, as necessidades inferiores da hierarquia de Maslow.

Gráfico 8 – Remuneração



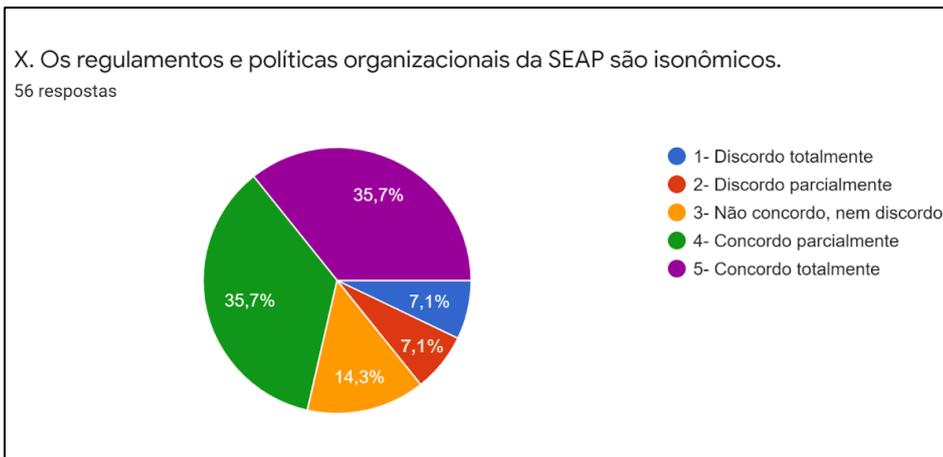
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 9 – Relacionamento entre colegas



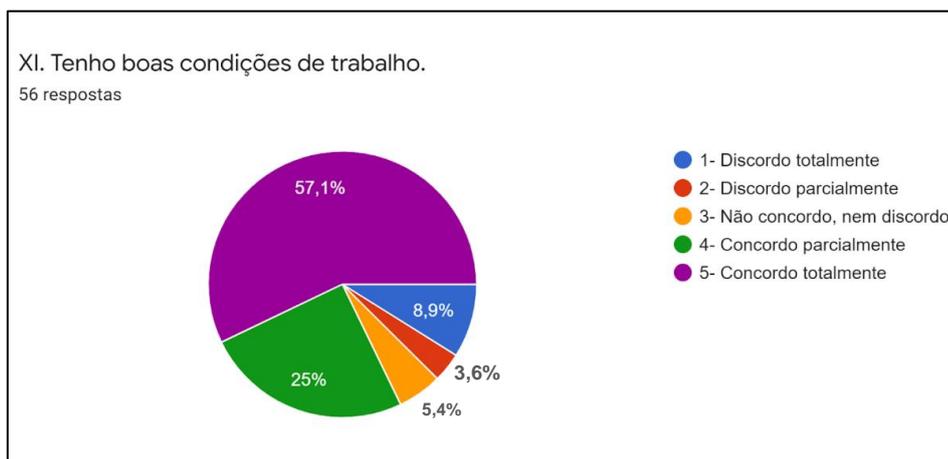
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 10 – Regulamentos e políticas da organização



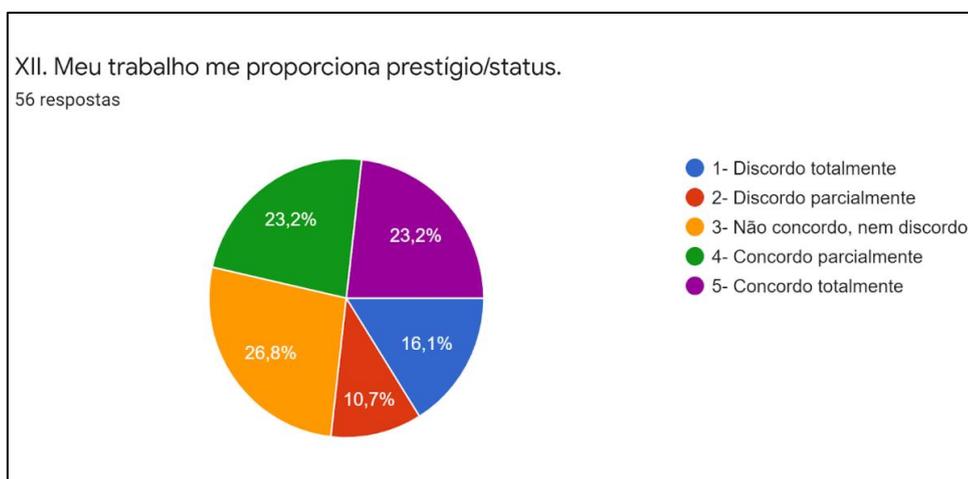
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 11 – Condições de trabalho

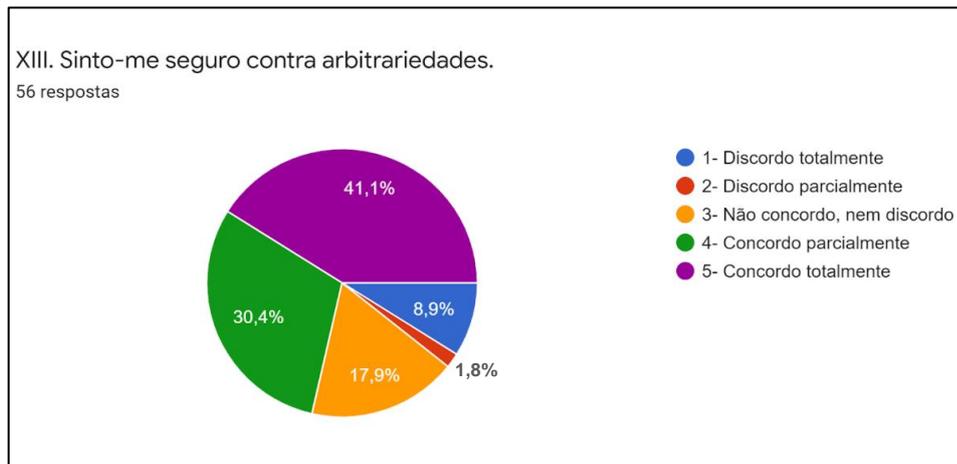


FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 12 – Prestígio/status

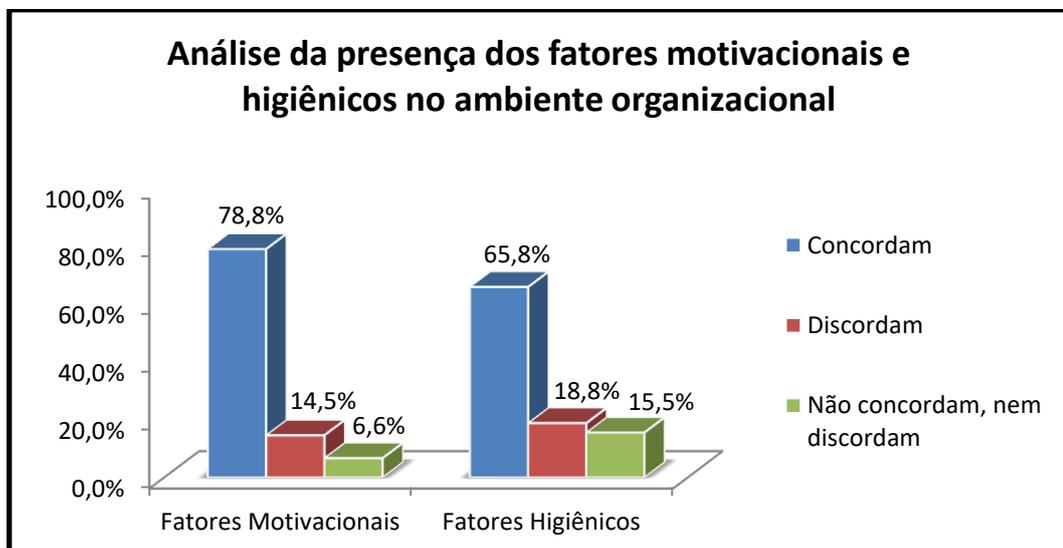


FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 13 – Segurança

FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Os 56 estagiários respondentes, com relação às 7 afirmativas dos fatores motivacionais, deram um total de 392 respostas. Sendo destas, 309 concordando com sua existência, 57 discordando disso e 26 que não concordam e nem discordam. No total, 78,8% das respostas mostra que os estagiários confirmam a presença desses fatores motivacionais na organização. Os fatores motivacionais contidos nas afirmações, de acordo com a teoria de Herzberg, são os de realização do trabalhador, reconhecimento, crescimento pessoal, responsabilidade, progresso e desafios. Sendo estes considerados as necessidades superiores, de acordo com a hierarquia de Maslow.

Gráfico 14 – Análise da presença dos fatores motivacionais e higiênicos.

FONTE: A própria autora, 2021.

E a respeito das 6 afirmativas referentes aos fatores higiênicos, foram obtidas 336 respostas dos 56 estagiários. Destas, 221 concordam que esses fatores estão presentes, 63 discordam e 52 não concordam, nem discordam, são neutras. Em seu total, apresentando 65,8% de respostas positivas que demonstram que os fatores higiênicos estão presentes no ambiente de trabalho. São fatores higiênicos contidos nas afirmações: remuneração, relacionamento entre colegas, regulamentos e políticas da organização, condições de trabalho, prestígio/status e segurança. Sendo estes considerados as necessidades inferiores, de acordo com a hierarquia de Maslow.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o objetivo geral desta pesquisa é identificar o nível de motivação dos estagiários da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas, utilizando-se das teorias de Maslow e de Herzberg e analisando os dados quantitativos resultantes dos questionários aplicados, o resultado foi alcançado, pois foi constatado que os estagiários encontram-se em níveis positivos de motivação, sentindo-se motivados tanto internamente quanto pelo ambiente externo organizacional.

Nesta pesquisa foi possível perceber o que são o estágio e os estagiários, a necessidade de as pessoas precisarem ser estimuladas à motivação pela organização, através da gestão de pessoas, e como isso pode ser feito utilizando-se das teorias de Herzberg e Maslow. De acordo com os dados coletados, o ambiente organizacional está proporcionando os estímulos necessários para que os estagiários se sintam motivados e também não estão fazendo com que eles sintam insatisfação. A ausência da insatisfação ajuda no desempenho dos estagiários e eles estarem se sentindo motivados também, consequentemente ajudando ao alcance dos objetivos da organização. Os 65,8% de concordância com a existência dos fatores higiênicos/necessidades inferiores no ambiente organizacional comprovam que a Secretaria está mantendo a insatisfação dos estagiários distante, mas com os 78,8% de concordância com a presença de fatores motivacionais/necessidades superiores provam que ela também está conseguindo estimular a motivação e satisfação dos estagiários.

Apesar de serem apenas estudantes e ainda estarem aprendendo, é importante se atentar que os estagiários fazem parte da organização, mesmo sem vínculo empregatício, e também precisam se sentir motivados, pois os mesmos estão apenas iniciando a vida profissional e preparando-se para a entrada no mercado de trabalho. Por isso, é preciso estimular esses estudantes para que mostrem um bom desempenho e também apoiem a organização no alcance de seus objetivos, pois assim eles podem ter uma visão mais positiva do mercado de trabalho e tudo aquilo que os aguarda.

Para novas pesquisas a respeito desse tema, é recomendável a utilização de outras teorias conhecidas para que possa ter a possibilidade de novas respostas sob outros olhares. E também que sejam feitos mais estudos referentes aos estagiários nas organizações.

8 REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões**, 7. ed. São Paulo : Atlas, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

BRASIL, Lei nº 11.788, 25 de Setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5XUALBIDdQwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=gestao+de+pessoas&ots=5xKT6ndUMH&sig=ICU9b0zw96BH2htuC5dmmMsg--U#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Educar em Revista, Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/36555/23133>>. Acesso em: 09 jul. 2021

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. [Reimpr.] Rio de Janeiro: LTC, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>>. Acesso em: 07 jul. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**, 2. ed. – [2. reimpressão]. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SILVA, Narbal. **Motivação no trabalho**. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, 2ª ed.** – Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>>. Acesso em: 10 jul. 2021.

INSTITUTO Euvaldo Lodi. **Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber**. Brasília, 2010. Disponível em: <https://sne.iel.org.br/sne/down/cartilha_estagio_IEL.pdf> Acesso em: 06 jul. 2021.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho, 12. ed.** Porto Alegre: AMGH, 2011. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/cfi/0!4/2@100:0:0.00>>. Acesso em: 10 jul. 2021.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Gestão de pessoas aplicada ao setor público [recurso eletrônico]**. Porto Alegre: SAGAH, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021211/>>. Acesso em: 07 jul. 2021.

QUESTIONPRO. **Calculadora de amostra de pesquisa**, c2021. Disponível em: <<https://www.questionpro.com/pt-br/mobile-diaries.html>>. Acesso em: 06 jul. 2021.

QUEVEDO, A. P. F.; SOUZA, V. N.; LIMA, M. V. S. **Motivação no setor público: um estudo de caso com a Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Serra Talhada**. Convibra – congresso virtual, 2012. Disponível em: <<https://convibra.org/congresso/convibra-painel/artigo/5235/>>. Acesso em: 06 jul. 2021.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Treinamento de pessoas, 1. ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>>. Acesso em: 09 jul. 2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional; tradução técnica Reynaldo Marcondes, 11ª ed.** – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Disponível em: <[https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/316/epub/153?code=6osYV+23oJ/7FWIGaqlEhDnp8gCn1PBE4bv4FX7XVWVxLpfN6XAAb9rwq3KHV0bYbl8mIrkCh4DvSgCiKYQMw==](https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/316/epub/153?code=6osYV+23oJ/7FWIGaqlEhDnp8gCn1PBE4bv4FX7XVWVxLpfN6XAAb9rwq3KHV0bYbl8mIrkCh4DvSgCiKYQMw==>)>. Acesso em: 10 jul. 2021.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Eстера Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação, 4. ed. rev. atual.** Florianópolis: UFSC, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração, 16. ed.** São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007480/>>. Acesso em: 12 jul. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas, 16ª edição.** São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações.** Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/22495/pdf/49?code=mcHwnSjUV9axyY+9up4Qd4/j3QHT6zkJ3rr/AEKfmWMDWoV+zfdbnnOBMe5z9hxNEq8DwY1rX6+LpMiTbG60Yg==>>. Acesso em: 10 jul. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE MOTIVAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

I. Realizo-me pessoalmente e profissionalmente com o trabalho que executo.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

II. Sinto-me reconhecido pelo trabalho que executo.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

III. Minhas atividades funcionais me proporcionam oportunidades de crescimento pessoal.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

IV. Tenho autonomia e responsabilidade no meu trabalho.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

V. Meu trabalho me oferece oportunidades de progresso na carreira.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

VI. Tenho o devido reconhecimento pelo trabalho que realizo.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

VII. Tenho um trabalho desafiador e interessante.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente

- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

VIII. Estou satisfeito com minha remuneração.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

IX. O relacionamento entre as pessoas da equipe que faço parte é bom.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

X. Os regulamentos e políticas organizacionais da SEAP são isonômicos.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

XI. Tenho boas condições de trabalho.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

XII. Meu trabalho me proporciona prestígio/status.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

XIII. Sinto-me seguro contra arbitrariedades.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo, nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente