

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

MARKO AURÉLIO GOULARTE

**FATORES MOTIVADORES DE PEDIDOS DE REMOÇÃO EM UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO: o desenvolvimento da
escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)**

**VITÓRIA
2016**

MARKO AURÉLIO GOULARTE

**FATORES MOTIVADORES DE PEDIDOS DE REMOÇÃO EM UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO: o desenvolvimento da
escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, na área de concentração Estratégia e Governança Público-Privada.

Orientador: Prof. Dr. Aridelmo Teixeira.

**VITÓRIA
2016**

MARKO AURÉLIO GOULARTE

FATORES MOTIVADORES DE PEDIDOS DE REMOÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO: o desenvolvimento da escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, na área de concentração Estratégia e Governança Público-Privada.

Aprovada em 26 de julho de 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Aridelmo Jose Campanharo Teixeira

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças
(FUCAPE).

Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças
(FUCAPE).

Profa. Dra. Arilda Magna Campagnaro Teixeira

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças
(FUCAPE).

Dedico este trabalho a minha esposa Sirlei, meus filhos Lucas e Vinícius, minha mãe Reni e meus irmãos Romilton e Suellen.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus merecedor de toda honra, de toda glória e de todo o louvor agradeço por ter me dado a graça de realizar este mestrado.

A minha amada esposa Sirlei, que durante esta jornada demonstrou cada vez mais o seu amor por mim, mulher que caminha comigo lado a lado. Esta é uma mulher repleta de virtudes.

A meus filhos Lucas e Vinícius presentes que Deus me deu, que compreenderam minha ausência mesmo quando eu estava presente.

A minha mãe Reni que mesmo diante de toda dificuldade da vida nunca permitiu que eu desistisse dos estudos e sempre me ensinou andar nos caminhos de Deus.

Aos meus irmãos Romilton e Suellen que são para mim muito mais que irmãos e que sempre demonstraram felicidade com minhas conquistas.

Aos meus colegas de mestrado, pessoas especiais que serão sempre lembradas agradeço por todos os momentos que passamos juntos. Em especial agradeço ao meu amigo e parceiro Hildo Dalmonech pelo companheirismo em todas as horas.

Ao Instituto Federal do Espírito Santo que me proporcionou todas as condições necessárias para realização deste mestrado e aos servidores que se dispuseram em participar de minha pesquisa.

Por fim agradeço a meu orientador Dr. Aridelmo Teixeira que com paciência foi me mostrando o “caminho das pedras”.

RESUMO

A rotatividade de funcionários nas organizações tem sido objeto de estudos há décadas e diversos destes estudos tem buscado desvendar os fatores que a motivam. O objetivo deste estudo foi identificar quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino. Através dos métodos e técnicas de análises estatísticas adotadas neste estudo, foi possível desenvolver a “Escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)”. Metodologicamente realizou-se um estudo empírico que utilizou um método de natureza exploratória e uma abordagem qualitativa com adoção de técnicas quantitativas. A princípio foi realizada uma pesquisa documental, com o propósito de identificar, quantificar e localizar os servidores de uma instituição pública federal de ensino que foram removidos a pedido entre os anos de 2011 a 2014. Por meio de uma pesquisa qualitativa com 31 servidores e utilizando a técnica metodológica de análise de conteúdo, foram identificadas 35 variáveis que motivaram seus pedidos de remoção sendo essas variáveis aplicadas na forma de um questionário fechado a população de servidores identificados na pesquisa documental. O questionário foi respondido por 101 servidores e com estes dados foi realizada a análise de estatística descritiva e análise fatorial exploratória. Os resultados apresentaram inicialmente que todas as variáveis identificadas tendem a influenciar a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção. Posteriormente, o método de análise fatorial exploratória, agrupou de forma coerente as variáveis em 8 fatores que apresentaram relação com a Teoria das Necessidades Humanas, Teoria dos dois Fatores e Teoria Funcionalista dos Valores Humanos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Comportamento Humano nas Organizações. Pedidos de Remoção. Setor Público.

ABSTRACT

The turnover of employees in organizations has been a subject of study for decades and many of these studies have sought to unravel the factors that motivate. The aim of this study was to identify what factors motivate the turnover of the servers by means of the removal requests in a federal public institution of teaching. Through the statistical analysis methods and techniques adopted in this study, it was possible to develop the "removal requests scale in public service". A methodologically empirical study that used a method of exploratory nature and a qualitative approach to adoption of quantitative techniques. The first was a documentary research, with the purpose to identify, quantify and locate the servers of a federal public institution of education that have been removed at the request from 2011 to 2014. Through a qualitative research conducted with 31 servers and using the technique of content analysis methodology, 35 variables were identified that prompted their removal orders being these variables applied in the form of a closed questionnaire server population identified in documentary research. The questionnaire was answered by 101 and servers with these data analysis of descriptive and exploratory factor analysis. The results showed initially that all identified variables tend to influence turnover among servers by means of requests for removal. Subsequently, the method of factor analysis exploratory, grouped in a coherent manner the variables in 8 factors that showed respect human needs theory, two-factor theory and Functional Theory of human values.

Keywords: People management. Human behavior in organizations. Requests for removal. Public Sector.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: QUANTIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO	26
TABELA 2: CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO	29
TABELA 3: PRINCIPAIS VARIÁVEIS QUE MOTIVARAM O PEDIDO DE REMOÇÃO	32
TABELA 4: CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	34
TABELA 5: INDICATIVO DE GERAÇÃO DE ÔNUS AOS COFRES PÚBLICOS	38
TABELA 6: ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	40
TABELA 7: ÍNDICE DE KMO E TESTE DE BARTLETT	45
TABELA 8: MATRIZ FATORIAL DE COMPONENTES DOS FATORES	45
TABELA 9: TOTAL DA VARIÂNCIA EXPLICADA	49

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow	17
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Remoções da população de servidores ocorridas por campus/Reitoria ...	30
Gráfico 2: Remoções da amostra de servidores ocorrida por campus/Reitoria	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Nome dos fatores	48
Quadro 2: Comparativo dos fatores com as teorias de Maslow, Herzberg e Gouveia	55

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 A REMOÇÃO DE SERVIDORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO.....	15
2.2 TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS	16
2.3 TEORIA DOS DOIS FATORES	19
2.4 VALORES BÁSICOS DA TEORIA FUNCIONALISTA DOS VALORES HUMANOS.....	20
3 METODOLOGIA	26
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
4.1 DA PESQUISA DOCUMENTAL.....	29
4.1.1 Caracterização da população	29
4.2 DA PESQUISA QUALITATIVA	31
4.3 DA PESQUISA QUANTITATIVA	34
4.3.1 Caracterização da amostra	34
4.3.2 Estatística descritiva	40
4.3.3 Análise fatorial exploratória	44
5 CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	60

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

A busca pelo efetivo ingresso no setor público tem se tornado uma alternativa de inserção e permanência no mercado de trabalho. No Brasil, fatores como políticas de remuneração, bons salários e estabilidade são alguns dos diferenciais dos benefícios e atratividades do setor (MARCONI, 2003; NOGUEIRA, 2010; ALBRECHT, 2010). Na esfera federal existem outros tipos de benefícios além dos já citados acima, dentre eles está o direito ao pedido de remoção garantido pela lei nº 8.112/90, que consiste no deslocamento do servidor – por interesse próprio - no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, desde que observadas às regras para este deslocamento.

Este deslocamento do servidor por interesse próprio acontece entre unidades da mesma instituição ou órgão, e tem se configurado como rotatividade ou *turnover*, pois gera uma saída e uma entrada de servidores nas unidades. De acordo com Siqueira *et al.* (2010), dentro das organizações públicas brasileiras, a rotatividade não ocorre somente com a entrada e saída dos servidores de carreira por meio de nomeações em concurso e vacâncias dos cargos, mas também por meio de remoção para outros setores ou outras unidades da mesma instituição ou órgão.

A rotatividade de funcionários nas empresas tem sido objeto de estudo há décadas. Pesquisas caracterizaram a rotatividade como voluntária e involuntária, sendo que vários são os fatores que as ocasionam (MITCHELL, LEE, 2001; KAZI, ZADEH, 2011; HOFHUIS *et al.* 2014; HARHARA *et al.* 2015). A rotatividade é onerosa para as organizações e diante deste contexto, pesquisas têm buscado desvendar os diversos fatores que a motivam, objetivando-se a reduzir os custos

das organizações com novos processos de seleção, treinamento e também com a perda de bons trabalhadores (SAGIE *et al.* 2002; BALSAM *et al.* 2007; YANG *et al.* 2011).

Outros estudos como os de Hom, Kinicki (2001); Zhao, Zhou (2008), foram desenvolvidos com foco no comportamento humano que antecede a intenção de sair dos funcionários, e concluíram que a insatisfação no trabalho, baixos salários, dificuldades de alcançar status e ausência de plano de carreira tendem a aumentar intenção de sair dos funcionários.

Estudos realizados em instituições públicas no Brasil como os de Linhares (2014); Amaral, Lopes (2014), abordaram a rotatividade no sentido de entrada e saída dos servidores por meio de nomeação por meio de concurso público e vacância do cargo através dos pedidos de exoneração. Contudo faz-se importante também estudar e compreender a rotatividade no setor público que ocorre por meio dos pedidos de remoção.

Esta pesquisa adotou como base algumas teorias sobre o comportamento humano, e aborda o seguinte problema: Quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino?

Para responder esta questão, o objetivo deste estudo foi identificar quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino. Além disso, nota-se uma oportunidade de se aprofundar a pesquisa e identificar se a remoção dos servidores, assim como a rotatividade nas empresas privadas, têm gerado ônus aos cofres públicos.

Para fins desta identificação, foi realizada uma pesquisa com os servidores efetivos da carreira de Docente e Técnicos Administrativos do Instituto Federal de

Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes), que é uma autarquia do Governo Federal vinculada ao Ministério da Educação, que promove educação em diferentes modalidades de ensino (LEI 11.892 de 29/12/08).

O presente estudo pretende contribuir para a ampliação das literaturas de Gestão Pública, Gestão de Pessoas e Psicologia, com intuito de expandir o conhecimento sobre o assunto pesquisado. Em termos práticos, proverá informações a gestores públicos a respeito de se entender os fatores que motivam os pedidos de remoção, e assim servir como base para ações gerenciais quanto ao assunto, permitindo assim ações preventivas e/ou corretivas caso necessárias.

O restante do trabalho está organizado da seguinte maneira: O capítulo 2 apresenta o referencial teórico que aborda; a remoção de servidores no serviço público federal brasileiro; Teorias comportamentais no campo da motivação (Teoria das necessidades humanas, Teoria dos dois fatores e os valores básicos da Teoria funcionalista dos valores humanos). O capítulo 3 apresenta a parte metodológica, seguida do capítulo 4 com a análise e discussão dos resultados. Por fim, o capítulo 5 apresenta a conclusão e contribuição da pesquisa.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com a finalidade de se obter um embasamento teórico que atinja o objetivo da pesquisa, foi realizada uma revisão de literatura a respeito da remoção de servidores públicos e teorias comportamentais (Teoria das necessidades humanas, Teoria dos dois fatores e os valores básicos da Teoria funcionalista dos valores humanos).

2.1 A REMOÇÃO DE SERVIDORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO

De acordo com o artigo 36 da Lei 8.112 de 1990, a remoção é definida como o deslocamento do servidor, que tanto pode ocorrer nas modalidades a pedido ou a ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede. A modalidade de remoção a “ofício” ocorre sempre no interesse da administração, ou seja, em virtude do interesse público; já a modalidade a “pedido do servidor” subdivide-se em: “a critério da administração” – caso que cabe a administração pública avaliar a conveniência e oportunidade da lotação do servidor - e “independentemente do interesse da administração”.

A remoção a pedido independente do interesse da administração, resguardou ao servidor dentro do mesmo inciso três direitos distintos: o de acompanhar seu cônjuge desde que também seja servidor público de qualquer dos poderes da União que tenha sido removido no interesse da administração; por motivo de saúde do servidor, seu cônjuge ou dependentes; em virtude de processo seletivo promovido quando o número de interessados for maior que o número de vagas. Dentro da remoção a pedido independente do interesse da administração, cabe destacar que

os direitos resguardados são também na verdade de interesse público.

De acordo com o art. 196 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Já o art. 226 da mesma constituição relata que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”. Assim, cabe ressaltar que aos direitos resguardados, não cabe à administração pública manifestação contrária uma vez que já são direitos garantidos às pessoas pela constituição de 1988.

Para desenvolvimento desta pesquisa serão abordadas somente as remoções que ocorreram a pedido do servidor e autorizadas a critério da administração, pois as remoções que ocorrem independentemente do interesse da administração já possuem fatores que as motivam pré-estabelecidos.

O estudo sobre o comportamento humano é um ponto de partida para se identificar os fatores que motivam os pedidos de remoção dos servidores. Assim, a seguir, é apresentada a revisão da literatura de algumas teorias comportamentais.

2.2 TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

A hierarquia das necessidades humanas ou mais comumente chamada de a hierarquia das necessidades de Maslow (1954), talvez seja uma das teorias mais antigas e mais conhecidas sobre motivação pessoal. De acordo com Stum (2001), a teoria traz a hipótese que no íntimo de cada ser humano existe uma hierarquia de necessidades a serem alcançadas gerando assim a satisfação.

De acordo com as pesquisas de Maslow (1954), a motivação surge internamente de uma necessidade não satisfeita, ou seja, uma necessidade

satisfeita não motiva um comportamento. A teoria ainda preconiza que a partir do instante em que uma necessidade é satisfeita ela é substituída automaticamente pela necessidade seguinte na hierarquia (HESKETH, COSTA, 1980; STUM, 2001).

Maslow (1954), hierarquizou as necessidades humanas (Figura 1) conforme o grau de sua importância, onde as necessidades primordiais compõem a base da pirâmide e conforme essas necessidades vão sendo alcançadas surge a motivação de satisfazer as necessidades secundárias.



Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow

Fonte: Stum (2001, p. 6).

Nota: Adaptada pelo autor.

No primeiro nível encontram-se as necessidades fisiológicas, que possuem por finalidade manter o funcionamento do organismo humano, sendo que a satisfação destas necessidades é indispensável à sobrevivência (RAMOS, 1990; STUM, 2001). Os exemplos destas necessidades são: respirar, beber água, se alimentar, dormir, ter relações sexuais e excretar (STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006; TIKKANEN 2007, 2009).

Conforme preconiza a teoria, a partir do momento que as necessidades

fisiológicas ou fundamentais são supridas surge a motivação de se alcançar as necessidades de segurança. Estas necessidades englobam o anseio de se proteger contra ameaças, perigo ou privações que o indivíduo possa sofrer (RAMOS, 1990; STUM, 2001; REGIS e PORTO, 2006). Compõe o grupo desta necessidade: emprego, estabilidade, bons salários; previdência social, saúde, propriedade e ausência de ameaças físicas (STUM, 2001; REGIS e PORTO, 2006).

No próximo nível encontram-se as necessidades sociais, e referem-se ao desejo de pertencer a um grupo social, de ser aceito por outras pessoas, conviver bem com as pessoas, sentir-se bem em seu ambiente de trabalho, possuir amizades além de dar e receber afeto (RAMOS, 1990; STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006). São exemplos desta necessidade: afeto, amor, amizade, família, manter boas relações e ter superiores atenciosos (STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006).

O quarto nível refere-se às necessidades de estima, e manifestam o desejo de se destacar no grupo do qual participa e assim ser respeitado (RAMOS, 1990; STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006). Os exemplos destas necessidades são: prestígio, autoestima, respeito dos outros, poder, confiança, independência, êxito, reconhecimento, promoções e autonomia (STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006).

O quinto e último nível refere-se as necessidades de auto realização, e exprimem a classe mais elevada das necessidades, estando diretamente relacionadas à realização total do indivíduo (RAMOS, 1990; STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006). Compõe o grupo desta necessidade: moralidade, maturidade, criatividade e ausência de preconceito (STUM, 2001; REGIS, PORTO, 2006).

Em síntese a Teoria das Necessidades Humanas relata que cada pessoa se empenha com o propósito de satisfazer suas necessidades. De acordo com Maslow (1954), cada necessidade humana gera uma motivação no indivíduo com o

propósito de satisfazê-la. Um outro respeitado e conhecido estudo sobre o comportamento humano buscou identificar fatores motivacionais e de satisfação dentro do ambiente organizacional, o estudo foi realizado por Frederick Herzberg e seus colaboradores dando origem a Teoria dos Dois Fatores.

2.3 TEORIA DOS DOIS FATORES

A Teoria dos Dois Fatores foi desenvolvida por Frederick Herzberg e seus colaboradores, tendo como objetivo identificar nas organizações estudadas fatores que levavam os trabalhadores a se sentirem felizes e fatores que proporcionavam sentimentos contrários à felicidade.

De acordo com Deshields Jr. *et al.* (2005), a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg apesar de ser considerada não tradicional quando inserida em 1959, tornou-se uma das mais utilizadas, conhecidas e respeitadas para se explicar motivação e satisfação no trabalho. Conforme os resultados do estudo de Bassett-Jones, Lloyd (2005), os autores relatam que apesar das críticas, a teoria dos dois fatores pode ainda ser utilizada mesmo tendo se passado todo esse tempo, desde seu desenvolvimento em 1959.

O conceito central da teoria dos dois fatores é a distinção entre os fatores motivacionais e os de higiene dentro do campo organizacional. Conforme explica a teoria, enquanto os fatores motivacionais atuam unicamente para aumentar a satisfação no trabalho os de higiene atuam para reduzir a insatisfação.

Segundo a teoria de Herzberg, os fatores motivacionais são intrínsecos dentro do próprio trabalho, ou seja, estão diretamente ligados ao trabalho em si, por outro lado, os fatores higiênicos tendem a ser extrínsecos ao trabalho, ou seja, ligados a outras condições que não dizem respeito ao trabalho em si (TIETJEN, MYERS,

1998; DESHIELDS Jr. *et al.* 2005).

Os fatores motivacionais, intrínsecos ao indivíduo e seu trabalho são: reconhecimento, realização, possibilidade de crescimento, o trabalho em si, responsabilidade e progresso. Já os fatores higiênicos, extrínsecos ao indivíduo e seu trabalho são: relações interpessoais (supervisor, subordinados e colegas), condições de trabalho, vida pessoal, segurança do emprego, políticas administrativas, supervisão – técnica, estatuto e salário (TIETJEN, MYERS, 1998; RUTHANKOON, OLU ONGUNLANA, 2003; DESHIELDS Jr. *et al.* 2005).

Ao contrário de Maslow (1954), que pesquisou sobre a motivação para a satisfação das necessidades humanas em diferentes áreas da vida, Herzberg e seus colaboradores buscaram pesquisar a satisfação ou ausência dela especificamente dentro das organizações.

Outros estudos em relação ao comportamento humano como os de Rokeach, Schwartz e Gouveia têm sido discutidos sobre a ótica dos valores humanos. Para o desenvolvimento desta pesquisa será abordada a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos de Gouveia, pois desenvolveu um modelo mais recente sobre a ótica dos valores humanos.

2.4 VALORES BÁSICOS DA TEORIA FUNCIONALISTA DOS VALORES HUMANOS

Desde o século passado, a busca por respostas sobre o poder motivacional dos valores contribui para os estudos sobre os valores humanos. Dentro da Psicologia Social, o interesse sobre o estudo dos valores humanos desenvolveu-se em meados do século XX com a pesquisa de Milton Rokeach intitulada “*The Nature of Human Values*”, sendo amplamente utilizado como referencial em pesquisas

sobre valores humanos durante décadas (TAMAYO, SCHWARTZ, 1993; OLIVEIRA, TAMAYO, 2002; ALMEIDA, SOBRAL, 2009).

A tentativa de identificar os valores humanos básicos é antiga (GOUVEIA, 2003). De acordo com Porto, Tamayo (2007); Gouveia *et al.* (2009), os valores guiam as atitudes, ações e o comportamento das pessoas; e dão expressão as necessidades humanas (GOUVEIA *et al.* 2009). Alguns estudos a respeito da temática têm demonstrado o importante papel dos valores para as organizações (TAMAYO, 1998; TAMAYO *et al.* 2001; GOUVEIA *et al.* 2009).

O estudo sobre a teoria funcionalista dos valores humanos teve início com Gouveia (1998), e desde então tem sido desenvolvida. Apesar de ser menos conhecida do que a teoria universal dos valores humanos de Schwartz, a teoria funcionalista tem se difundido e seus resultados considerados eficientes (GOUVEIA *et al.* 2011; LIMA, 2012).

Gouveia (1998), ao pesquisar as principais referências teóricas sobre valores, constatou que em geral, os modelos possuíam limitações no que se refere a informações quanto à fonte e a natureza dos valores. Observou também a ausência de uma concepção própria acerca da natureza humana, o que em seu entendimento favorecia a ambiguidade de admitir os valores como desejáveis e, ao mesmo tempo, falar em valores negativos ou contra-valores. (MEDEIROS, 2011; MEDEIROS *et al.* 2012; LIMA, 2012)

Estes pressupostos, o animaram a se aprofundar na temática, tentando compreender como os modelos já existentes poderiam ser melhor estruturados e se havia elementos convergentes (MEDEIROS, 2011; MEDEIROS *et al.* 2012; LIMA, 2012). Assim, com a continuidade das pesquisas Gouveia (2003); Gouveia *et al.* (2008, 2009, 2010, 2011) foi se dando origem e se legitimando a teoria funcionalista

dos valores humanos.

De acordo com Gouveia *et al* (2009, 2011), os valores possuem as funções de guiar o comportamento humano e expressar cognitivamente as necessidades humanas. Os valores que possuem a função de guiar o comportamento humano são tipificados como “orientação” e subdividem-se em três dimensões (pessoal, central e social), já os valores que expressam cognitivamente as necessidades humanas, são tipificados como “motivador” e subdividem-se em duas dimensões (materialista e humanitário), sendo que a combinação destas duas dimensões permite derivar seis subfunções específicas dos valores: realização, existência, normativa, suprapessoal, experimentação e interativa (GOUVEIA, 2009,2011; MEDEIROS, 2011; MEDEIROS *et al.* 2012; LIMA, 2012).

As subfunções da teoria funcionalista dos valores humanos são compostas por 18 valores básicos que representam as necessidades humanas, o qual Gouveia (1998, 2003), se baseou no conjunto de necessidades descritas por Maslow em 1954. De acordo com Gouveia (2003), a teoria de Maslow foi considerada devido sua lista de necessidades, pois além de evidenciar as necessidades humanas, que incluem as necessidades fisiológicas, de segurança, de amor, pertença, cognitiva, estética, estima e auto realização, Maslow também cita as pré-condições para satisfaze-las. Os valores humanos básicos da teoria funcionalista Gouveia (2003); Gouveia *et al.* (2008, 2009), são descritos abaixo, juntamente com suas condições para satisfaze-las.

Emoção: Refere-se à necessidade fisiológica de excitação e busca de experiências arriscadas, dá ênfase à necessidade de o risco estar sempre presente (desfrutar desafiando o perigo, buscar aventura).

Prazer: Remete-se a necessidade orgânica de satisfação, em um sentido

amplo (comer ou beber por prazer, ter diversão, etc.), fundamenta-se no fato de que a fonte de satisfação não é específica (desfrutar a vida, satisfazer todos os desejos).

Sexualidade: Representa a necessidade fisiológica do sexo (ter relações sexuais, obter prazer sexual).

Poder: Representa a necessidade de estima. As pessoas que atribuem importância a este valor podem não possuir a noção de um poder socialmente constituído (ter poder para influenciar os outros e controlar decisões, ser o chefe de uma equipe).

Prestígio: Representa a necessidade de estima. Este valor ressalta a importância do contexto social, não é uma questão de ser aceito pelos demais, mas sim de ter reputação. Os indivíduos que assumem este valor reconhecem a importância dos demais, desde que isso resulte em seu próprio benefício (saber que muita gente o conhece e admira; quando velho, receber uma homenagem por suas contribuições).

Êxito: Também denota a necessidade de estima. Enfatiza ser eficiente e alcançar metas. As pessoas que adotam este valor possuem uma ideia clara de sucesso e tendem a orientar-se nesta direção (obter o que se propõe, ser eficiente em tudo que faz).

Saúde: Representa a necessidade de segurança, a ideia é não estar doente. O indivíduo procura manter um estado ótimo de saúde, evitando coisas que podem afetar sua vida (Preocupar-se com sua saúde antes mesmo de ficar doente, não estar enfermo).

Estabilidade: A necessidade de segurança é parcialmente representada por este valor. As pessoas focam em uma vida planejada e organizada (ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje, ter uma vida organizada e planejada).

Sobrevivência: Representam as necessidades mais básicas, sua privação por longo período resulta em morte, (ter água e comida, e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos).

Beleza: Descreve a necessidade de estética, revela uma orientação global, não significa uma contemplação de um objeto ou pessoa específica, mas a beleza como um critério transcendental (ser capaz de contemplar o melhor da arte, música e literatura, ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas).

Conhecimento: As necessidades cognitivas são representadas por este valor, que tem um caráter extra-social. As pessoas que se orientam por este valor, buscam ter um conhecimento evoluído das coisas e saber mais sobre temas pouco compreensíveis (procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos, tentar descobrir coisas novas sobre o mundo).

Maturidade: A necessidade de auto realização é representada por este valor. Evidencia o sentido de autosatisfação de uma pessoa que se conceitua útil como um ser humano (sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida, desenvolver todas as suas capacidades).

Afetividade: Representa a necessidade de amor e afiliação, tem ênfase na intimidade e são destacadas as relações próximas e de familiares, bem como o compartilhamento de cuidados, afetos e pesares (ter uma relação de afeto profunda e duradoura, ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos).

Convivência: Também representa a necessidade de amor e afiliação, é centrado na dimensão de pessoa-grupo e tem um sentido de socialização (conviver diariamente com os vizinhos, se sentir bem no ambiente, fazer parte de algum grupo, como: social, religioso, de trabalho, esportivo, entre outros).

Apoio Social: Representa a necessidade de segurança, expressa a segurança

no sentido de não se sentir só no mundo e obter auxílio quando necessite (obter ajuda quando necessitar; sentir que não está só no mundo).

Obediência: Este valor evidencia a importância de se cumprir as obrigações e deveres, além de obedecer aos pais e aos mais velhos, é uma questão de comportamento individual (cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos).

Religiosidade: Representa a necessidade de segurança, não depende de princípio religioso. É reconhecida a existência de um ser supremo, pelo qual as pessoas podem desfrutar a certeza e a harmonia social requerida para uma vida pacífica (crer em Deus como o salvador da humanidade, cumprir a vontade de Deus).

Tradição: Este valor sugere respeito aos padrões morais e seculares e colabora para maximizar a harmonia na sociedade (seguir as normas sociais de seu país, respeitar as tradições de sua sociedade).

Embora observa-se a amplitude da Teoria Funcionalista dos valores humanos, são os valores básicos empregados em sua representação, que serão utilizados nesta pesquisa para identificar se existe relação entre estes valores e os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa pode ser caracterizada como um estudo empírico que utilizou um método de natureza exploratória e uma abordagem qualitativa com adoção de técnicas quantitativas (MARCONI, LAKATOS, 2010) propondo-se identificar quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino.

Foi escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo-Ifes, que é uma autarquia do Governo Federal vinculada ao Ministério da Educação, que promove educação em diferentes modalidades de ensino (LEI 11.892 de 29/12/08). A instituição possui 21 *Campi*, 1 Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância e 1 Reitoria, encerrando o ano de 2014 com 2540 servidores efetivos.

Entre os meses de agosto e setembro de 2015, foi realizada uma pesquisa documental no Sistema de Gestão e Geração de Documentos do Ifes – GeDoc - onde são publicadas todas as portarias de remoção. Esta pesquisa documental teve como propósito, identificar, quantificar e localizar os servidores efetivos da carreira de Técnicos Administrativos e Docentes que foram removidos a pedido entre os anos de 2011 a 2014. Os resultados da pesquisa documental que se refere à quantificação da população encontram-se sumarizados na Tabela 1.

TABELA 1: QUANTIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO

	2011	2012	2013	2014	Total
Técnicos Administrativos	53	83	31	49	216
Docentes	42	60	45	78	225
Total	95	143	76	127	441

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Após identificar os servidores que foram removidos a pedido (nomes e e-mails), quantificar e localizar (de que campus saiu e para qual campus destinou-se) foi realizado entre os meses de setembro e outubro de 2015 uma pesquisa qualitativa cujo objetivo foi de identificar as principais variáveis (x) que influenciam os pedidos de remoção dos servidores (y).

A pesquisa qualitativa consistiu-se em uma entrevista onde uma amostra da população descreveu conforme a ordem de prioridade individual quais foram os cinco principais fatores que os motivaram a pedir remoção do campus anterior para o atual. Foi utilizada a técnica metodológica de análise de conteúdo (BARDIM, 2011), para análise das comunicações escritas e tratamento dos resultados.

Inicialmente esta etapa da pesquisa foi realizada com 4 servidores onde a entrevista solicitava que se elencassem os dez principais fatores que os motivaram a pedir remoção, contudo os entrevistados sentiram dificuldade em citar mais do que cinco fatores, desta forma optou-se em reformular a questão reduzindo para os cinco principais fatores, e assim após a reformulação a pesquisa foi reaplicada a 27 servidores.

Participaram da pesquisa qualitativa um total de 31 servidores de ambas as carreiras (Docentes e Técnicos Administrativo em Educação) de 3 *campi* localizados na região metropolitana e 3 *campi* localizados no interior do estado do Espírito Santo, que se dispuseram a participar voluntariamente. Nesta etapa foram ocultados os dados demográficos para diminuir a possibilidade de o participante acreditar que poderia ser identificado e desta forma constranger-se em responder.

Para iniciar a realização da pesquisa quantitativa, foi construído um questionário com todos as variáveis (x) identificadas na pesquisa qualitativa - utilizando uma escala de likert de cinco pontos com 1 (um) para discordo totalmente

e 5 (cinco) para concordo totalmente – e aplicados a população identificada na pesquisa documental, sendo inserido também questões demográficas. Para a coleta de dados do questionário foi utilizada a ferramenta de questionário on-line do Google Docs, sendo enviado o Link do questionário para o e-mail institucional de todos os 441 servidores identificados na pesquisa documental.

Para a análise dos dados coletados, utilizou-se inicialmente o método estatístico de caracterização da amostra cujo propósito foi de conhecer o perfil dos respondentes. Em seguida foi utilizada a estatística descritiva que permitiu verificar a média e o desvio padrão das variáveis identificadas na pesquisa qualitativa.

Ao final foi utilizada a análise fatorial exploratória que se mostrou a mais adequada para o alcance do objetivo deste estudo, pois sistematizou as distintas variáveis que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino.

Capítulo 4

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DA PESQUISA DOCUMENTAL

Os dados desta etapa foram obtidos entre os meses de agosto e setembro de 2015 através de uma pesquisa realizada no Sistema de Gestão e Geração de Documentos do Ifes – GeDoc - onde são publicadas todas as portarias de remoção que ocorrem no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo.

4.1.1 Caracterização da população

Efetua-se a caracterização da população, com objetivo conhecer os servidores que foram removidos a pedido entre os anos de 2011 a 2014. Os resultados desta análise estão apresentados na Tabela 2.

TABELA 2: CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

Caracterização da População em Percentual (%)		
Carreira	Docentes	51,02%
	Técnicos Administrativos	48,97%
Gênero	Feminino	48,07%
	Masculino	51,93%
Ano da Remoção	2011	21,54%
	2012	32,42%
	2013	17,23%
	2014	28,80%

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Os resultados encontrados na Tabela 2 retratam o perfil da população dos servidores removidos a pedido entre os anos de 2011 a 2014. Conforme dados apresentados observou-se que 51,02% são servidores Docentes e 48,97 são

servidores Técnicos Administrativos, nota-se também que a maior parte (51,93%) da população é do sexo masculino e 48,07% do sexo feminino.

Ainda conforme a Tabela 2 observou-se que os maiores percentuais de remoções a pedido dos servidores ocorreram no ano de 2012 (32,42%) e 2014 (28,80%).

Outro dado importante é o número total de remoções – entrada e saída - que ocorreram em cada campus e na Reitoria entre os anos de 2011 a 2014. Os dados estão demonstrados no Gráfico 1.

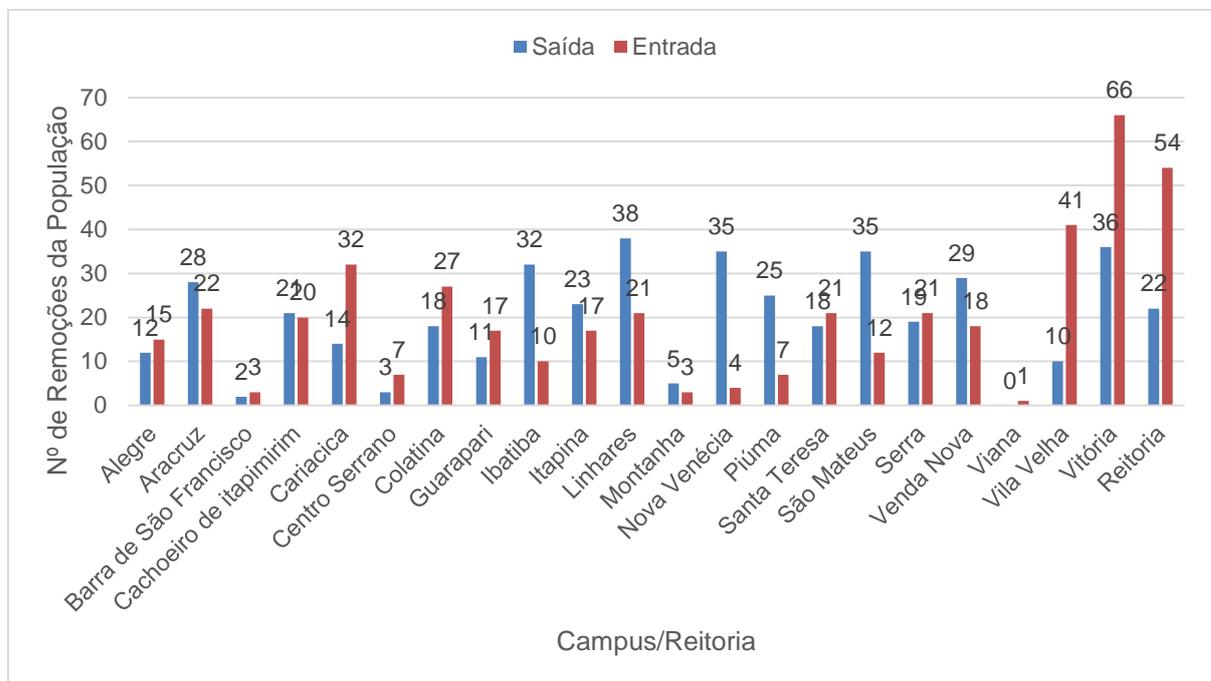


Gráfico 1: Remoções da população de servidores ocorridas por campus/Reitoria

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor

Analisando os dados, observou-se que os *campi* que tiveram o maior número de saídas de servidores por meio dos pedidos de remoção foram os localizados fora da região metropolitana do Estado, Linhares (38), São Mateus (35), Nova Venécia (35) e Ibatiba (32). O campus Vitória foi o que teve maior número de saídas dos *campi* localizados na região metropolitana (36), contudo 29 saídas foram para os *campi* também da região metropolitana e 07 para os *campi* do interior.

Em relação às entradas, os *campi* da região metropolitana se destacam,

sendo o campus Vitória o que mais recebeu servidores por meio das remoções a pedido (66), seguido do campus Vila Velha (41) e Cariacica (32), logo após a Reitoria com (13) entradas.

Ao se analisar os *campi* localizados fora da região metropolitana, o campus Colatina foi o que teve o maior número de entradas (27), seguido do campus Aracruz (22), Santa Teresa e Linhares ambos com (21). Já os *campi* de Viana, Barra de São Francisco, Montanha e Centro Serrano tiveram o menor número de entradas e saídas respectivamente, isto ocorre por serem os *campi* mais novos da rede.

4.2 DA PESQUISA QUALITATIVA

Nesta etapa da pesquisa o formulário da entrevista consistia em responder à pergunta: conforme sua ordem de prioridade individual quais foram os cinco principais fatores que os motivaram a pedir remoção do campus anterior para o atual. As entrevistas foram realizadas de forma individual para que não ocorresse a possibilidade de um entrevistado influenciar a resposta do outro. No início da entrevista todos foram orientados sobre o objetivo da pesquisa e após a leitura do termo de livre consentimento e esclarecimento foram solicitados a responder à questão.

Realizou-se a entrevista com 31 servidores, perfazendo 7,03% do total da população identificada na pesquisa documental. Foram elencados pelos respondentes 35 variáveis que influenciaram o pedido de remoção. Ao todo foram obtidas 153 respostas dos 31 entrevistados, este número ocorreu devido 02 entrevistados terem elencado somente 04 principais fatores e os demais elencado 05 principais fatores. Os resultados estão demonstrados na Tabela 3.

TABELA 3: PRINCIPAIS VARIÁVEIS QUE MOTIVARAM O PEDIDO DE REMOÇÃO

N	Fatores	Citações	P1	P2	P3	P4	P5
01	A distância entre casa e o trabalho.	09	4	1	3	1	-
02	Estar próximo a cidade de origem.	08	3	1	2	1	1
03	O risco de acidentes na estrada.	08	1	1	-	3	3
04	Estar próximo a esposo (a).	07	5	2	-	-	-
05	Interesse em melhorar a qualidade de vida.	07	2	-	2	3	-
06	O desgaste emocional com a distância da família.	07	2	-	-	4	1
07	O tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho.	07	-	2	3	-	2
08	Reduzir despesa com transporte.	07	-	2	1	2	2
09	Possuir residência próxima ao campus atual.	06	3	2	-	-	1
10	Estar próximo a pai e mãe.	06	2	3	-	1	-
11	Estar próximo a outros familiares (irmãos, tios, primos).	06	2	2	-	1	1
12	Reduzir despesa com aluguel.	06	-	-	3	2	1
13	Estar próximo a filhos.	05	3	2	-	-	-
14	O desgaste físico e mental com deslocamento.	05	2	-	1	1	1
15	A possibilidade de crescimento profissional.	05	-	2	1	1	1
16	Conhecer a estrutura física do campus atual.	05	-	-	2	1	2
17	Reduzir despesa com alimentação.	05	-	-	1	2	2
18	Conhecer o ambiente de trabalho do campus atual.	04	1	1	1	-	1
19	Tenho preferência por residir na região metropolitana.	04	-	2	1	-	1
20	Estar próximo a amigos.	04	-	1	2	-	1
21	Insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho.	04	-	1	-	2	1
22	Insatisfação com chefe imediato.	03	1	2	-	-	-
23	Problemas de saúde na família.	03	-	1	1	-	1
24	Tenho preferência por residir no interior.	03	-	-	2	-	1
25	Insatisfação com a localização desfavorável do campus.	03	-	-	1	-	2
26	Insatisfação com a estrutura da cidade.	03	-	-	-	1	2
27	Assédio moral ocasionado por chefe imediato.	02	-	1	1	-	-
28	Problemas de saúde pessoal.	02	-	1	-	1	-
29	Insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado.	02	-	1	-	-	1
30	Conhecer os servidores do campus atual.	02	-	-	1	1	-
31	Assédio moral ocasionado por colegas de trabalho.	01	-	-	1	-	-

32	Constrangimento gerado por assédio moral.	01	-	-	1	-	-
33	Insatisfação com o clima organizacional.	01	-	-	-	1	-
34	A cultura organizacional do campus anterior.	01	-	-	-	1	-
35	Insatisfação com colegas de trabalho.	01	-	-	-	1	-

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Analisando a Tabela 3, observa-se que o fator 01 – “a distância entre casa e trabalho” - foi o mais citado pelos entrevistados com um total de (09) citações, foi também o segundo mais relacionado como o principal fator que motivou o pedido de remoção (P1) sendo relacionado (04) vezes. O fator 02 – “estar próximo a cidade de origem” - e o fator 03 – “o risco de acidentes na estrada” - obtiveram (08) citações cada, sendo o fator 02 relacionado 03 vezes como (P1), 01 única vez como (P2), 02 vezes como (P3), 01 única vez como (P4) e uma única vez como (P5).

Os fatores 04, 05, 06, 07 e 08 obtiveram todos um total de (07) citações cada, contudo foi o fator 04 – “estar próximo a esposa (a)” – o mais relacionado como (P1) entre todos os entrevistados, sendo relacionado (05) vezes. Os fatores 31, 32, 33, 34 e 35 foram citados uma única vez pelos entrevistados, sendo os fatores 31 e 32 relacionados como (P3) e os fatores 33, 34 e 35 relacionados como (P4).

Nesta etapa da pesquisa foi possível identificar 35 variáveis que motivaram os servidores de uma instituição pública federal de ensino a pedirem remoção. Contudo, somente com estes dados não é possível identificar os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção. Desta forma, com o propósito de sustentar as variáveis identificadas e atingir o objetivo da pesquisa, as 35 variáveis foram reaplicadas na forma de um questionário fechado à população de 441 servidores (225 Docentes e 216 Técnicos Administrativos) identificados na pesquisa documental.

4.3 DA PESQUISA QUANTITATIVA

Os dados desta etapa da pesquisa foram obtidos por meio da amostra de 101 respondentes, perfazendo um total de 22,90% do total da população identificada na pesquisa documental. Dos respondentes, 39,6% são Docentes e 60,4% são Técnicos Administrativos, ambos servidores de carreira do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo.

Para ampliar o estudo, sustentar a pesquisa qualitativa, e por fim atingir o objetivo da pesquisa, nesta etapa foi realizado a caracterização da amostra, em seguida realizou-se a análise da estatística descritiva e análise fatorial exploratória.

4.3.1 Caracterização da amostra

Efetuu-se a caracterização da amostra, com objetivo conhecer os servidores respondentes. Os resultados desta análise estão apresentados na Tabela 4.

TABELA 4: CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Caracterização da Amostra em Percentual (%)		
Carreira	Docente	39,6%
	Técnico Administrativo	60,4%
Gênero	Feminino	53,46%
	Masculino	46,53%
Ano da Remoção	2011	24,75%
	2012	27,73%
	2013	19,80%
	2014	27,72%
Estado Civil	Solteiro	31,68%
	Casado	59,40%
	Divorciado	5,94%
	Separado	2,97%
	Viúvo	0%
	Outros	0%
Filhos	Não	52,47%

	Sim	47,52%
Faixa Etária	18 a 20	0%
	21 a 30	25,74%
	31 a 40	48,51%
	41 a 50	20,79%
	Mais de 51	4,95%
Tempo de Instituição	Menor que 01 ano	13,86%
	01 a 02 anos	21,78%
	03 a 04 anos	26,73%
	05 a 06 anos	22,77%
	07 a 08 anos	4,95%
	Mais de 08 anos	9,90%
Escolaridade	Ensino fundamental completo	0%
	Ensino médio completo	0,99%
	Ensino superior incompleto	1,98%
	Ensino Superior completo	11,88%
	Especialização	52,47%
	Mestrado	24,75%
	Doutorado	7,92%
	Pós-Doutorado	0%
Renda Mensal	02 a 03 salários mínimos	7,92%
	04 a 05 salários mínimos	17,82%
	06 a 07 salários mínimos	28,71%
	08 a 09 salários mínimos	14,85%
	10 a 11 salários mínimos	12,87%
	Mais de 11 salários mínimos	17,82%
Tipo de Residência	Própria	63,36%
	Alugada	26,73%
	Outro	9,90%
Prestou concurso para o campus que foi nomeado	Não	38,61%
	Sim	61,39%

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Os resultados encontrados na Tabela 4 retratam o perfil - na data da ocorrência da remoção - dos servidores respondentes.

Conforme dados apresentados, observou-se que 39,6% dos respondentes são servidores Docentes e 60,4% são servidores Técnicos Administrativos. Em

relação ao gênero 53,46% são do sexo feminino e 46,53% do sexo masculino. Nestes dois quesitos a caracterização da amostra se diferenciou da caracterização da população, contudo acredita-se que estas características isoladamente não tendem a afetar o resultado final da pesquisa.

Em relação ao ano de ocorrência da remoção, notou-se que a maioria dos respondentes foram removidos no ano de 2012 (27,73%) seguido pelo ano de 2014 (27,72%), de 2011 (24,75%) e o ano de 2013 com (19,8%), neste quesito a caracterização da amostra não se diferenciou da população já que se manteve as proporções de remoções, uma vez que a pesquisa documental apontou que no ano de 2012 ocorreram (32,42%) das remoções, em 2014 (28,5%), 2011 (21,54%) e no ano de 2013 (17,23%) das remoções.

Quanto ao estado civil, percebeu-se que a maioria dos respondentes são casados (59,40%), os solteiros somam (31,68%), os divorciados (5,94%) e os separados (2,97%). Ainda observando a amostra, notou-se que (52,47%) não possuem filhos e que (47,52%) possuem. Usando como comparação a Tabela 3 especificamente nos fatores (4 e 13), acredita-se que estas características da amostra tendem a influenciar o resultado final da pesquisa.

Em relação a faixa etária, observou-se que a maioria dos respondentes possuem idade entre 31 e 40 anos (48,51%). Notou-se que a maioria dos respondentes (26,73%) se removeram de campus com 3 a 4 anos de serviço na instituição, (22,77%) com 1 a 2 anos de instituição e que (13,86%) removeram-se com menos de 1 ano de serviço na instituição. Com relação a escolaridade, ao analisar a Tabela 4, observou-se que (52,97%) dos respondentes possuem a titulação de Especialistas, (24,75%) possuem título de Mestre e (7,92%) titulação de Doutor.

A amostra, ainda conforme a Tabela 4, foi formada em sua maioria (28,71%) de respondentes que possuem renda mensal entre 6 e 7 salários mínimos, seguido dos que possuem renda entre 4 a 5 salários mínimos e dos que possuem renda superior a 11 salários mínimos (17,82%) ambos. A diferenciação entre a renda dos servidores se dá principalmente pela diferença entre os planos de carreira dos servidores Docentes e servidores Técnicos Administrativos que são distintas.

Em relação ao tipo de residência, (63,36%) dos respondentes possuem residência própria e (26,73%) possuem residência alugada. Outra característica importante dos servidores respondentes é o fato de terem prestado concurso ou não para o campus que foram nomeados, assim, pôde-se observar que 38,61% dos respondentes não prestaram concurso para o campus para o qual foram nomeados.

Os dados dos respondentes que se referem ao número de remoções – entrada e saída - que ocorreram em cada campus e na Reitoria estão demonstrados no Gráfico 2.

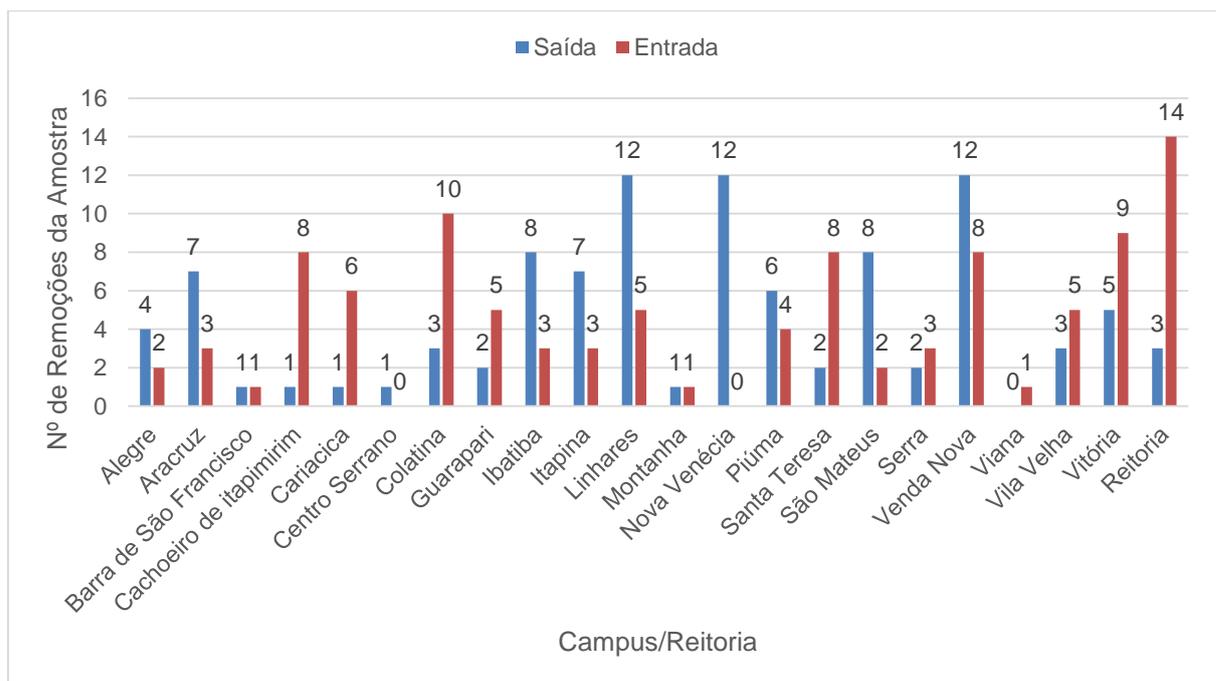


Gráfico 2: Remoções da amostra de servidores ocorrida por campus/Reitoria
Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor

Ao se analisar o Gráfico 2, observou-se que os dados da amostra seguem proporcionalmente ao encontro dos dados da população identificados no Gráfico 1 da pesquisa documental. Em relação às saídas, os *campi* que estão localizados fora da região metropolitana do Estado, Linhares, Nova Venécia e Venda Nova do Imigrante tiveram um total de (12) respondentes cada, seguidos de São Mateus e Ibatiba ambos com (8) respondentes. Já em relação aos *campi* localizados na região metropolitana, o campus Vitória teve um total de (5) respondentes, seguido de Vila Velha com (3) respondentes.

Em relação as entradas, os dados da amostra também seguem proporcional aos dados da população. Dos *campi* localizados fora da região metropolitana, o campus Colatina foi o que teve o maior número de respondentes (10), seguido por Santa Teresa, Cachoeiro de Itapemirim e Venda Nova do Imigrante todos com (08) respondentes cada.

Após apresentação dos dados, pode-se dizer que a amostra desta pesquisa composta por servidores Docentes e Técnicos Administrativos mostra-se adequada para continuidade em responder aos objetivos desta pesquisa, pois representam diversidade demográfica e a população da pesquisa.

Mesmo não sendo o objetivo principal desta pesquisa, foram inseridas questões cujo propósito foi identificar se a rotatividade por meio dos pedidos de remoção tem gerado algum ônus aos cofres públicos. Os resultados encontram-se na Tabela 5 e estão representados na forma de comparação entre as carreiras.

TABELA 5: INDICATIVO DE GERAÇÃO DE ÔNUS AOS COFRES PÚBLICOS

	Carreira	N	Alternativas	Resultados
Atua no mesmo setor/área de conhecimento que atuava no campus anterior.	Docente	40	Sim	80,00%
			Não	20,00%
	Técnico Administrativo	61	Sim	55,74%
			Não	44,26%

(Dos que responderam “NÃO” no item anterior) Eventos que participou dentro da área de atuação custeado pelo campus anterior.	Docente	8	NE	03
			CO	04
			CC	04
			SI	01
			SE	02
	Técnico Administrativo	27	NE	11
			CO	03
			CC	15
			SI	0
			SE	04

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Ao se observar a Tabela 5, pode-se notar que 20% dos respondentes da carreira Docente não atuam na mesma área de conhecimento que atuavam no campus anterior à remoção. Já ao se observar os resultados dos respondentes da carreira de Técnicos Administrativos, 44,26% não atuam no mesmo setor que atuavam no campus anterior a remoção.

Para os servidores Docentes e Técnicos Administrativos que não atuam no mesmo setor/área de conhecimento que atuavam no campus anterior à remoção, foi argumentado se os mesmos haviam participado de algum evento custeado pelo campus anterior, esta questão permitia que o respondente assinalasse mais de uma alternativa. Dos servidores Docentes, 3 não haviam participado de nenhum evento (NE), 4 haviam participado de congressos (CO), 4 de cursos de capacitação profissional (CC), 1 de simpósios (SI) e 2 de seminários (SE), um total de 11 participações em eventos de 8 servidores Docentes.

Já em relação aos Técnicos Administrativos, 11 relataram que não haviam participado de nenhum evento (NE), 3 haviam participado de congressos (CO), 15 de cursos de capacitação profissional (CC), nenhum de simpósios (SI) e 4 de seminários (SE), um total de 22 participações em eventos de 27 servidores Técnicos Administrativos.

Com o resultado dos dados apresentados na Tabela 5, pode-se dizer que algumas remoções de servidores dentro da instituição pesquisada, têm gerado ônus aos cofres públicos, mais precisamente em relação às questões inseridas, podemos chamar de desperdício de recursos públicos, pois servidores tem se qualificado e se capacitado com recursos públicos e quando se removem para outros *campi* não atuam no mesmo setor/área de conhecimento que atuavam no campus anterior à remoção.

4.3.2 Estatística descritiva

A análise da estatística descritiva teve como objetivo comparar os resultados com a Tabela 2 e observar a média e o desvio padrão das 35 variáveis identificadas na pesquisa qualitativa e reaplicados a amostra dos 101 respondentes na fase quantitativa. Os resultados da pesquisa foram organizados de forma decrescente em relação ao valor da média. Os resultados estão representados na Tabela 6.

TABELA 6: ESTATÍSTICA DESCRITIVA

N	Variáveis	Média	Desvio Padrão
1	Interesse em melhorar a qualidade de vida.	4,29	1,31
2	Estar próximo a cidade de origem.	4,27	1,42
3	A distância entre casa e o trabalho.	4,25	1,42
4	O risco de acidentes na estrada.	4,14	1,40
5	O desgaste físico e mental com deslocamento.	4,12	1,46
6	O tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho.	4,10	1,45
7	Possuir residência próxima ao campus atual.	3,95	1,56
8	O desgaste emocional com a distância da família.	3,89	1,48
9	Estar próximo a outros familiares (irmãos, tios, primos).	3,80	1,67
10	Estar próximo a esposo (a).	3,79	1,66
11	Estar próximo a pai e mãe.	3,76	1,59
12	Reduzir despesa com transporte.	3,71	1,56
13	Estar próximo a filhos.	3,41	1,68

14	Estar próximo a amigos.	3,29	1,52
15	Reduzir despesa com aluguel.	3,10	1,76
16	Insatisfação com a localização desfavorável do campus.	2,93	1,59
17	Reduzir despesa com alimentação.	2,66	1,63
18	Tenho preferência por residir na região metropolitana.	2,55	1,67
19	Insatisfação com a estrutura da cidade.	2,52	1,53
20	A possibilidade de crescimento profissional.	2,48	1,59
21	Problemas de saúde na família.	2,45	1,62
22	Conhecer os servidores do campus atual.	2,33	1,45
23	Conhecer o ambiente de trabalho do campus atual.	2,31	1,52
24	Conhecer a estrutura física do campus atual.	2,26	1,53
25	A cultura organizacional do campus anterior.	2,19	1,49
26	Tenho preferência por residir no interior.	2,10	1,37
27	Insatisfação com o clima organizacional.	2,03	1,42
28	Problemas de saúde pessoal.	2,00	1,40
29	Insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho.	1,85	1,24
30	Insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado.	1,69	1,18
31	Insatisfação com chefe imediato.	1,62	1,19
32	Constrangimento gerado por assédio moral.	1,58	1,24
33	Insatisfação com colegas de trabalho.	1,57	1,06
34	Assédio moral ocasionado por colegas de trabalho.	1,49	1,12
35	Assédio moral ocasionado por chefe imediato.	1,48	1,14

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

A primeira análise que se pode fazer a partir dos resultados apresentados na Tabela 6 foi a comparação com os dados apresentados na Tabela 3 da pesquisa qualitativa, sendo possível observar uma alteração na ordem das variáveis identificadas. As variáveis “estar próximo a cidade de origem; “estar próximo a filhos”; “reduzir despesas com alimentação”; “problemas de saúde pessoal” e “constrangimento gerado por assédio moral”, mantiveram suas posições iguais entre as Tabelas 2 e 6.

Dentre as que tiveram as maiores alterações em suas posições, as variáveis “o desgaste físico e mental com deslocamento”; “insatisfação com a localização desfavorável do campus” e “a cultura organizacional do campus anterior” tiveram (9)

alterações na ordem crescente em comparação com a Tabela 2. Na ordem inversa, ou seja, na forma decrescente, a variável “insatisfação com chefe imediato” foi também a que teve o maior número de alterações em sua posição (9).

Já dentre as que tiveram o menor número de alteração em suas posições (1) cada, as variáveis “o tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho; tenho preferência por residir na região metropolitana; o risco de acidentes na estrada; estar próximo a pai e mãe e insatisfação na carreira devido trabalho desempenhado”, tendo as duas primeiras alterações na ordem crescente e as demais na ordem decrescente em comparação com a Tabela 2.

Ao se analisar a média e o desvio padrão das variáveis apresentadas na Tabela 6, pôde-se observar que das 35 variáveis identificados, 12 obtiveram média de tendência a concordância ($\geq 3,65$), 9 variáveis obtiveram média de tendência a neutralidade ($< 3,65$ e $\geq 2,35$) e 14 variáveis obtiveram média de tendência a discordância ($< 2,35$).

Dentre as que obtiveram média de tendência a concordância ($\geq 3,65$), a variável “interesse em melhorar a qualidade de vida” foi a que apresentou o maior número de concordância entre os servidores respondentes, média (4,29) e tende a ser considerada como a variável que mais motivou os servidores a pedirem remoção.

As demais variáveis que obtiveram média ($\geq 3,75$) foram, “estar próximo a cidade de origem” (4,27); “a distância entre casa e trabalho” (4,25); “o risco de acidentes na estrada” (4,14); “o desgaste físico e mental com deslocamento” (4,12); “o tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho” (4,10); “possuir residência próxima ao campus atual” (3,95); “o desgaste emocional com a distância da família” (3,89); “estar próximo a outros familiares” (3,80); “estar próximo a esposo (a)” (3,79);

“estar próximo a pai e mãe” (3,76) e “reduzir despesa com transporte” (3,71).

Das variáveis que apresentaram médias de tendência a neutralidade ($< 3,65$ e $\geq 2,35$) a variável “estar próximo a filhos” foi a que apresentou a maior média (3,41). Pode-se inferir que isto ocorreu pelo fato de que maioria da amostra (52,47%) não possui filhos.

Ao se analisar as variáveis que apresentaram média de tendência a discordância ($< 2,35$), a variável “assédio moral ocasionado por chefe imediato” foi a que apresentou a menor média (1,48). Podemos observar que boa parte dos respondentes não concordam que esta variável tenha influenciado seu pedido de remoção.

Todas as variáveis obtiveram desvio padrão que podem ser considerados altos. Das 35 variáveis identificadas, 30 apresentaram desvio padrão acima de 1,2 o que tende a indicar a heterogeneidade entre as variáveis que motivaram cada respondente em pedir remoção.

Considerando os resultados desta análise, pode-se considerar que a maioria das variáveis identificadas tende a influenciar os servidores a pedirem remoção. Desta forma um gestor público pode traçar o perfil de sua equipe e identificar os que tendem a pedir para sair devido a fatores pessoais e àqueles que tendem a pedir para sair devido a fatores organizacionais, além de conseguir com esta análise reduzir os gastos públicos. Contudo, analisar as variáveis de forma isolada pode não ser uma tarefa muito fácil, desta forma, justifica-se a necessidade de se agrupar estas variáveis e com isso facilitar a atuação dos gestores públicos. Para sistematizar as variáveis em grupos foi realizada a análise fatorial exploratória.

4.3.3 Análise fatorial exploratória

Com a intenção de identificar os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino e desta forma atingir o objetivo da pesquisa, realizou-se a análise fatorial exploratória.

De acordo Hair Jr. *et al.* (2009), a análise fatorial exploratória é uma técnica de análise estatística multivariada que analisa o padrão de correlações entre as variáveis, agrupando (combinação linear) uma grande quantidade de variáveis em um menor número.

Para realização desta análise aplicou-se a rotação ortogonal com a finalidade de dividir o conjunto de variáveis iniciais (Tabela 2) em fatores com o maior grau de independência possível e assim facilitar a interpretação. Optou-se pelo método varimax, pois objetiva que para cada elemento principal subsistam somente poucos valores significativos e os demais próximos de zero (HAIR Jr. *et al.* 2009).

Após o ajuste da análise, foi necessária a exclusão de 3 variáveis, restando assim 32 variáveis que motivaram os servidores a pedirem remoção. O motivo da exclusão das variáveis será explicado mais adiante,

Com a finalidade de validar a amostra e a utilização da análise fatorial exploratória, foi realizado o teste de KMO e o de esfericidade de Bartlett. O índice KMO apresentou um resultado de (0,800), o que indica uma boa adequação da amostra em relação ao número de variáveis investigado, uma vez que se espera para este teste um resultado próximo a 1. Os dados estão apresentados na Tabela 7.

TABELA 7: ÍNDICE DE KMO E TESTE DE BARTLETT

Kaiser-Meyer-Olkin – Medida de Adequação da Amostra		0,800
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aproximado	2262,507
	Df	496
	P-Valor	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Ainda analisando a Tabela 7, observou-se que o teste de esfericidade de Bartlett viabilizou a utilização na análise fatorial exploratória, pois o teste apresentou P-Valor de (0,000) demonstrando que as variáveis são correlacionadas.

Depois de verificada a viabilidade da amostra pelo teste KMO e a viabilidade do uso da análise fatorial exploratória pelo teste de Bartlett, as 32 variáveis foram analisadas e sintetizadas resultando assim 8 fatores. Foi necessário devido aos resultados das cargas fatoriais e da matriz de correlação anti-imagem a exclusão das variáveis “interesse em melhorar a qualidade de vida”, “tenho preferência por residir na região metropolitana” e da variável “tenho preferência de residir no interior”. Os resultados da análise - após o tratamento e interpretação da matriz fatorial - incluindo a carga fatorial e comunalidade encontram-se descritos na Tabela 8.

TABELA 8: MATRIZ FATORIAL DE COMPONENTES DOS FATORES

Fator	Variáveis	Carga Fatorial	Comunalidade
F1	O desgaste físico e mental com deslocamento	0,888	0,863
	O tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho	0,879	0,849
	A distância entre casa e o trabalho	0,809	0,738
	O risco de acidentes na estrada	0,796	0,733
	Reduzir despesa com transporte	0,753	0,716
	Possuir residência próxima ao campus atual	0,719	0,669
	Campus atual estar próximo a cidade de origem	0,558	0,684
F2	Constrangimento gerado por assédio moral	0,905	0,866
	Assédio moral ocasionado por colegas de trabalho	0,892	0,816
	Assédio moral ocasionado por chefe imediato	0,845	0,801

	Insatisfação com chefe imediato	0,751	0,805
	Insatisfação com o clima organizacional	0,737	0,751
	Insatisfação com colegas de trabalho	0,686	0,634
F3	Estar próximo a esposo (a)	0,790	0,758
	Reduzir despesa com aluguel	0,734	0,715
	O desgaste emocional com a distância da família	0,681	0,792
	Estar próximo a filhos	0,664	0,646
	Reduzir despesa com alimentação	0,662	0,789
F4	Conhecer o ambiente de trabalho do campus atual	0,876	0,857
	Conhecer os servidores do campus atual	0,820	0,761
	Conhecer a estrutura física do campus atual	0,777	0,775
F5	Insatisfação com a estrutura da cidade	0,749	0,718
	Insatisfação com a localização desfavorável do campus	0,670	0,621
	Insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho	0,628	0,698
	A cultura organizacional do campus anterior	0,616	0,708
F6	Estar próximo a amigos	0,761	0,725
	Estar próximo a outros familiares (irmãos, tios, primos)	0,709	0,832
	Estar próximo a pai e mãe	0,687	0,827
F7	Problemas de saúde na família	0,825	0,720
	Problemas de saúde pessoal	0,674	0,576
F8	A possibilidade de crescimento profissional	0,794	0,691
	Insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado	0,552	0,654

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

A primeira análise efetuada em relação à Tabela 8 foram os resultados das cargas fatoriais, nela é possível observar a correlação de cada variável na composição dos fatores. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), em pesquisas cuja amostra seja superior a 350 respondentes, as cargas fatoriais ($\geq 0,30$ e $\leq 0,50$) são consideradas aceitáveis, mas são as cargas fatoriais ($> 0,50$) que são consideradas relevantes. Contudo, o mesmo autor complementa que em pesquisas cujo tamanho da amostra seja entre 100 e 119 respondentes – caso desta pesquisa – devem ser consideradas como significantes as variáveis que apresentarem cargas fatoriais ($\geq 0,55$). Desta forma, foi necessária a exclusão das variáveis “interesse em melhorar a qualidade de vida” e “tenho preferência por residir na região metropolitana”, pois

apresentaram cargas fatoriais irrelevantes.

A segunda análise realizada em relação à Tabela 8 foi a comunalidade entre as variáveis. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), a comunalidade aponta o quanto da variância que uma variável compartilha com as demais variáveis consideradas. Ainda de acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), as variáveis que apresentam valores (<0,50) são consideradas como variáveis de explicação insuficiente, assim, foram consideradas para realização desta análise somente variáveis que apresentaram comunalidades com valor satisfatório ($\geq 0,50$). Nesta análise somente a variável “interesse em melhorar a qualidade de vida” apresentou resultado com explicação insuficiente.

Foi utilizada a matriz de correlação anti-imagem com o propósito de complementar a análise de comunalidade. Nesta análise foi excluída a variável “tenho preferência por residir no interior”, pois apresentou correlação de (0,477) e segundo Hair *et al.* (2009) valores abaixo de 0,5 são inaceitáveis.

Após a realização das análises que resultaram as Tabelas 7 e 8, foi realizada a nomeação dos fatores. A nomeação foi construída utilizando o conjunto de variáveis associadas a seus respectivos fatores e as referências teóricas. Os nomes estão apresentados no Quadro 1.

Fatores	Variáveis
Deslocamento entre residência e emprego	O desgaste físico e mental com deslocamento
	O tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho
	A distância entre casa e o trabalho
	O risco de acidentes na estrada
	Reduzir despesa com transporte
	Possuir residência próxima ao campus atual
	Campus atual estar próximo a cidade de origem
Assédio moral	Constrangimento gerado por assédio moral
	Assédio moral ocasionado por colegas de trabalho

	Assédio moral ocasionado por chefe imediato
	Insatisfação com chefe imediato
	Insatisfação com o clima organizacional
	Insatisfação com colegas de trabalho
Família	Estar próximo a esposo (a)
	Reduzir despesa com aluguel
	O desgaste emocional com a distância da família
	Estar próximo a filhos
	Reduzir despesa com alimentação
Interação com o ambiente organizacional interno	Conhecer o ambiente de trabalho do campus atual
	Conhecer os servidores do campus atual
	Conhecer a estrutura física do campus atual
Insatisfação com ambiente organizacional	Insatisfação com a estrutura da cidade
	Insatisfação com a localização desfavorável do campus
	Insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho
	A cultura organizacional do campus anterior
Relacionamento extra ambiente organizacional	Estar próximo a amigos
	Estar próximo a outros familiares (irmãos, tios, primos)
	Estar próximo a pai e mãe
Saúde	Problemas de saúde na família
	Problemas de saúde pessoal
Carreira profissional	A possibilidade de crescimento profissional
	Insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado

Quadro 1: Nome dos fatores

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborado pelo autor.

Ao observar o Quadro 1, é possível notar que o agrupamento das variáveis através do método estatístico de análise fatorial exploratória possibilitou de forma coerente à geração de 8 grupos de fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção.

Após a nomeação dos fatores, a Tabela 9 apresenta os 8 fatores definidos a partir das 32 variáveis com seus respectivos percentuais de variância, variância acumulada e indicadores de confiabilidade por meio do valor do Alfa de Cronbach.

TABELA 9: TOTAL DA VARIÂNCIA EXPLICADA

FATORES	SOMAS DA EXTRAÇÃO DE CARGAS AO QUADRADO			ALFA DE CRONBACH
	Total	% de Variância	% Acumulado	
Deslocamento entre residência e emprego	8.098	25.306	25.306	0.922
Assédio moral	6.327	19.772	45.078	0.913
Família	2.089	6.528	51.606	0.859
Interação com o ambiente organizacional interno	2.045	6.390	57.996	0.846
Insatisfação com ambiente organizacional	1.585	4.954	62.951	0.756
Relacionamento extra ambiente organizacional	1.372	4.286	67.237	0.826
Saúde	1.267	3.961	71.197	0.621
Carreira profissional	1.005	3.140	74.338	0.594

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pelo autor.

Ao analisar a Tabela 9, é possível observar que o resultado da análise fatorial dos 8 fatores, explica 74,33% da variância total do modelo.

Analisando separadamente o agrupamento das variáveis que gerou cada fator, observa-se que o primeiro fator “Deslocamento entre residência e emprego”, composto por 7 variáveis, foi responsável por explicar 25,30% da variância total do modelo. Através dos resultados da análise fatorial, pode-se dizer que este fator é o que mais influencia a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção.

Este fator associa-se aos estudos de Maslow (1954), Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009). Com base na teoria das necessidades humanas, pode-se notar que as variáveis que compõe este fator relacionam-se à “Necessidade de Segurança”. A necessidade de se sentir seguro move as pessoas a agirem na busca da satisfação, neste caso a satisfação acontece quando as pessoas se sentem

seguras.

Com base nos valores básicos da teoria funcionalista dos valores humanos, nota-se que as variáveis “o desgaste físico e mental com deslocamento”, “o tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho”, “a distância entre casa e o trabalho”, “o risco de acidentes na estrada” enquadram-se no valor “Saúde”. Já as variáveis “reduzir despesa com transporte”, “possuir residência próxima ao campus atual” e “campus atual estar próximo a cidade de origem”, enquadram-se dentro do valor “Estabilidade”. De acordo com Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008, 2009), ambos os valores “saúde” e “estabilidade”, representam a necessidade de segurança.

O agrupamento das variáveis deste fator apontou o valor que os servidores atribuem a questões que se referem à segurança. Desta forma é possível notar junto à amostra de servidores pesquisados a importância do fator “Deslocamento entre residência e emprego”, se caracterizando como um fator que motiva a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O fator “Assédio Moral” aparece como o segundo mais importante. O fator é composto por 6 variáveis e sendo responsável por explicar 19,77% da variância total do modelo. Pode-se dizer que este fator possui forte influência na rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção. Este fator está associado a teoria dos dois fatores de Herzberg *et. al* (1954), no que se refere aos fatores higiênicos. Com base nesta teoria, é possível notar que as variáveis dispostas neste fator remetem-se aos “Relacionamentos interpessoais” com subordinados, chefes e colegas de trabalho na instituição.

Com base no agrupamento das variáveis “constrangimento gerado por assédio moral”, “assédio moral ocasionado por colegas de trabalho”, “assédio moral

ocasionado por chefe imediato”, “insatisfação com chefe imediato”, “insatisfação com o clima organizacional” e “insatisfação com colegas de trabalho”, nota-se que este fator demonstra uma ausência de satisfação de alguns servidores ocasionada por limitações a interações pessoais dentro do ambiente organizacional entre colegas, subordinados e chefes, e desta forma tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O terceiro fator “Família” é composto por 5 variáveis sendo responsável por explicar 6,52% da variância total do modelo. O agrupamento das variáveis deste fator apontou a importância que os servidores atribuem a valores “Afetivos”. Este fator vai ao encontro dos estudos de Maslow (1954), Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009).

Com base na teoria das necessidades humanas, pode-se notar que as variáveis que compõem este fator associam-se às “Necessidades Sociais”. De acordo com Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008, 2009), a atribuição do valor “Afetividade” representa uma “Necessidade de Amor” com ênfase nas relações de família.

É possível notar a importância que os servidores atribuem ao fator “Família”, desta forma pode-se dizer que este fator tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O quarto fator “Interação com o ambiente organizacional interno”, é composto por 3 variáveis e foi responsável por explicar 6,39% da variância total do modelo. Com o agrupamento das variáveis “conhecer o ambiente de trabalho do campus atual”, “conhecer os servidores do campus atual” e “conhecer a estrutura física do campus atual”, é possível notar que os servidores valorizam como é importante ter uma boa convivência e se sentir bem em seu ambiente de trabalho. Este fator também se

associa aos estudos de Maslow (1954), Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009). Com base na teoria das necessidades humanas, pode-se notar que as variáveis que compõe este fator relacionam-se às “Necessidades Sociais”. De acordo com Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008, 2009), o valor “Convivência”, representa uma necessidade social e as pessoas que são guiadas por este valor são centradas na dimensão de pessoa-grupo e tem um sentido de socialização, ou seja, conviver com as pessoas, se sentir bem no ambiente que está, fazer parte de algum grupo. Assim, pode-se considerar com base nos resultados dos respondentes, que este fator tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O fator 5 “Insatisfação com o Ambiente Organizacional” é composto por 4 variáveis, sendo responsável por explicar 4,95% da variância total do modelo. O fator contribui com a teoria dos dois fatores de Herzberg *et. al* (1954), estando associado aos fatores higiênicos. É possível notar que o agrupamento das variáveis “insatisfação com a estrutura da cidade”, “insatisfação com a localização desfavorável do campus” “insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho” e “cultura organizacional do campus anterior”, se referem a questões de ausência de satisfação dos servidores no que diz respeito a “Condições de Trabalho”. De acordo com a teoria dos dois fatores, questões que dizem respeito às condições de trabalho como meio físico, instalações e quantidade de trabalho quando não adequadas, podem deixar de gerar satisfação. Assim, conforme aponta a teoria e os resultados encontrados com esta pesquisa, estima-se que este fator tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O sexto fator denominado “Relacionamento extra ambiente organizacional” é composto por 3 variáveis e explicou 4,28% da variância total do modelo. O agrupamento das variáveis deste fator apontou a importância que os servidores

atribuem a questões relacionadas à segurança ao saberem que podem contar apoio de outras pessoas quando necessitem. Este fator, também vai ao encontro dos estudos de Maslow (1954), Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009).

Com base na teoria das necessidades humanas, pode-se notar que as variáveis “estar próximo a amigos”, “estar próximo a outros familiares (irmãos, tios e primos) ” e “estar próximo a pai e mãe” se caracterizam como “Necessidades de segurança”. De acordo com Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008, 2009), o valor “Apoio Social” expressa a necessidade de segurança no sentido de uma pessoa não se sentir só no mundo e obter auxílio quando necessite. Desta forma pode-se considerar com base nos resultados dos respondentes que o fator “Relacionamento extra ambiente organizacional pode motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

O sétimo fator foi o “Saúde”, composto por 2 variáveis foi responsável por explicar 3,96% da variância total do modelo. Este fator composto pelas variáveis “problemas de saúde na família” e “problemas de saúde pessoal”, associa-se aos estudos de Maslow (1954), Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009).

Com base na teoria das necessidades humanas, pode-se notar que as variáveis que compõe este fator relacionam-se à “Necessidade de Segurança”. Conforme preconiza a teoria funcionalista dos valores humanos, o valor “Saúde” representa uma necessidade de segurança, o indivíduo procura manter um estado ótimo de saúde, evitando coisas que podem afetar sua vida. Assim, pode-se considerar com base nos resultados dos respondentes, que este fator tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

A “Carreira profissional” foi o oitavo e último fator atribuído, composto por 2 variáveis foi responsável por explicar 3,14% da variância total do modelo. Caso as

variáveis “possibilidade de crescimento profissional”; e “insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado” que compõem este fator fossem analisadas separadamente, poderíamos dizer que ambas estariam associadas com a teoria dos dois fatores, sendo a primeira associada a fatores motivacionais e a segunda à fatores higiênicos. Contudo, analisando as variáveis como um único fator, nota-se que este está associado à “Necessidade de Estima” dos estudos de Maslow (1954), e ao valor “Êxito” dos estudos de Gouveia (2003), Gouveia *et al* (2008, 2009).

De acordo com Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008, 2009), o valor “Êxito” expressa a “Necessidade de Estima”, e as pessoas que são guiadas por este valor enfatizam a necessidade de serem eficientes no que fazem, serem bem-sucedidas, serem felizes no que realizam e dão importância ao sucesso. Desta forma pode-se considerar com base nos resultados dos respondentes, que o fator “Carreira profissional” tende a motivar a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção.

Como forma de validar os fatores, foi analisado (Tabela 9) a confiabilidade dos fatores obtidos por meio do Alfa de Cronbach, que de acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), explicam a proporção de associação das variáveis evidenciando a confiabilidade dos fatores. Ainda de acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), considera-se que alfa menores que 0,60 possuem intensidade de associação baixa, entre 0,6 e 0,7 moderada, entre 0,7 e 0,8 boa, entre 0,8 e 0,9 muito boa e acima de 0,9 confiabilidade excelente.

É possível observar que os fatores “Deslocamento entre residência e emprego” e “Assédio moral”, apresentam níveis de confiabilidade “excelente”, pois possuem Alfa de Cronbach de (0,92 e 0,91) respectivamente. Os fatores “Família”, “Interação com o ambiente organizacional interno” e “Relacionamento extra

ambiente organizacional”, apresentam níveis de confiabilidade “muito bom”, pois possuem Alfa de Cronbach de (0,86; 0,84 e 0,82) respectivamente. O fator “Insatisfação com ambiente organizacional” apresentou nível de confiabilidade “bom”, pois possui Alfa de Cronbach de (0,75). O fator “Saúde” apresentou nível de confiabilidade “moderado”, pois resultou Alfa de Cronbach de (0,62). Já o fator “Carreira profissional” apresentou nível de confiabilidade “baixa”, pois resultou Alfa de Cronbach de (0,59) o que de acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), pode ser considerado aceitável em pesquisas exploratórias.

Para uma análise mais simplificada, é possível observar no Quadro 2 um comparativo dos fatores desta pesquisa em relação a Teoria das Necessidades Humanas, Teoria dos Dois Fatores e Teoria Funcionalista dos Valores Humanos.

Fatores	Maslow	Herzberg	Gouveia
Deslocamento entre residência e emprego	Necessidades de Segurança	-	Saúde; Estabilidade
Assédio moral	-	Relacionamento Interpessoal (Fatores Higiênicos)	-
Família	Necessidades Sociais	-	Afetividade
Interação com o ambiente organizacional interno	Necessidades Sociais	-	Convivência
Insatisfação com ambiente organizacional	-	Condições de trabalho (Fatores Higiênicos)	-
Relacionamento extra ambiente organizacional	Necessidades de Segurança	-	Apoio Social
Saúde	Necessidades de Segurança	-	Saúde
Carreira profissional	Necessidades de Estima	-	Êxito

Quadro 2: Comparativo dos fatores com as teorias de Maslow, Herzberg e Gouveia

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborado pelo autor.

É possível observar que os 8 fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção associam-se aos estudos do comportamento humano de Maslow, Herzberg, Gouveia.

Em síntese, é possível considerar que o agrupamento das variáveis facilitou o entendimento dos fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção. Desta forma, os 8 fatores simultaneamente com suas respectivas variáveis, tendem a colaborar com os gestores das unidades da instituição de ensino utilizada como referência neste estudo, servindo como balizadora para ações gerenciais permitindo ações preventivas e/ou corretivas quando necessárias. Não obstante, outras instituições públicas onde também ocorrem as remoções a pedido podem também usar estes fatores como balizadores em suas ações gerenciais.

5 CONCLUSÃO

De antemão, pode-se considerar que tanto as variáveis identificadas neste estudo, quanto à sistematização das mesmas em fatores, possuem relação com as teorias referenciadas e associadas ao estudo do comportamento humano.

Através dos métodos e técnicas de análises estatísticas adotadas neste estudo, foi possível desenvolver a “Escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)”. Considerando os resultados do coeficiente alfa de Cronbach (Tabela 9), pode-se dizer que a escala apresentou resultados estatisticamente aceitáveis, que indicam a possibilidade de sua utilização futura em pesquisas sobre remoções no serviço público, com amostras idênticas ou diferentes das utilizadas neste estudo, com o propósito de ampliar os conhecimentos sobre o assunto.

O presente estudo teve como objetivo identificar quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino. Por meio de uma pesquisa qualitativa realizada com 31 servidores das carreiras de Docentes e Técnicos Administrativos, foram identificadas 35 variáveis (Tabela 3) que motivaram seus pedidos de remoção. Para análise das comunicações escritas e tratamento dos resultados obtidos nesta etapa, utilizou-se a técnica metodológica de análise de conteúdo. As variáveis identificadas foram utilizadas para a elaboração de um questionário fechado e aplicado à população de 441 servidores que pediram remoção entre os anos de 2011 a 2014.

Com base nos resultados da estatística descritiva da amostra de 101 respondentes foi possível considerar que todas as variáveis identificadas tendem a influenciar os servidores a pedirem remoção, variando de servidor para servidor devido à heterogeneidade do que motiva cada um.

Em virtude da quantidade de variáveis identificadas e a heterogeneidade das

motivações individuais, buscou-se sistematizar estas variáveis em grupos, realizando uma análise estatística fatorial. Ao final desta análise, foi possível observar que o agrupamento destas variáveis por meio do método estatístico, possibilitou de forma coerente à geração dos fatores “Deslocamento entre residência e emprego”, “Assédio moral”, “Família”, “Interação com o ambiente organizacional interno”, “Insatisfação com o ambiente organizacional”, “Relacionamento extra ambiente organizacional”, “Saúde” e “Carreira profissional”. Foi possível observar também que os fatores “Deslocamento entre residência e emprego” e “Assédio moral”, devido a seus resultados de variância em relação aos demais fatores do modelo, predominam em explicar os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção, contudo essa predominância não rejeita que os demais fatores também sejam motivadores dos pedidos.

Como contribuição teórica, esta pesquisa colabora com estudos relativos ao comportamento humano, mais especificamente sobre aqueles que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção, caso que ocorre exclusivamente no setor público. O presente estudo também contribui com as pesquisas de Maslow (1954), Herzberg *et. al* (1954), Gouveia (2003) e Gouveia *et al* (2008 e 2009), pois aponta que os fatores que motivam os servidores a pedirem remoção, tendem a estar relacionados com: “necessidades a serem alcançadas com propósito de satisfação; valores que guiam suas atitudes e comportamentos” ou fatores cuja ausência geram insatisfação”.

Com relação às contribuições práticas, presume-se que os resultados desta pesquisa possam ser usados pelos gestores da instituição de ensino que foi utilizada como referência neste estudo, além das demais instituições públicas onde ocorre este mesmo tipo de rotatividade. Considera-se que os gestores possam usar os

resultados como um conhecimento útil, servindo como base para ações gerenciais quanto ao assunto, permitindo assim ações preventivas e/ou corretivas caso necessárias.

Como simples apontamento deste estudo, também foi possível identificar que existe, em alguns casos, uma perda de recursos públicos dentro do processo de rotatividade por meio dos pedidos de remoção, desta forma, os resultados desta pesquisa podem auxiliar os gestores a identificar possíveis intenções de sair, e assim, estabelecer parâmetros de forma a reduzir os gastos públicos.

Como limitações deste estudo, ressalta-se que talvez exista outras variáveis além das 35 identificadas na pesquisa qualitativa, o que pode ter reduzido à criação de novos fatores que motivam a rotatividade de servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública de ensino. Outra limitação deste estudo foi o número pequeno de respondentes em relação à população identificada, o que gerou após a exclusão das variáveis - “interesse em melhorar a qualidade de vida”, “tenho preferência por residir na região metropolitana” e da variável “tenho preferência de residir no interior” - um KMO com resultado de (0,80), indicando uma boa adequação da amostra em relação ao número de variáveis investigadas.

Sugere-se para pesquisas futuras a inclusão e novas variáveis possibilitando a identificação de novos fatores, além disso, propõe-se a aplicação desta pesquisa em outros órgãos ou instituições públicas com o propósito de se validar os fatores e/ou comparar estes fatores entre estes órgãos ou instituições e até mesmo a comparação destes fatores dentre servidores de carreiras distintas. Outra sugestão de pesquisa é a realização de estudos que identifiquem os custos e os gargalos de desperdícios de recursos públicos deste tipo de rotatividade nas instituições públicas.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. 125f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ALMEIDA, F. J. R.; SOBRAL, F. J. B. A. O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, 2009.

AMARAL, L. A.; LOPES, S. M. A. Rotatividade de pessoal no serviço público federal: um estudo de caso na UFPE. In: VII CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 2014. Brasília. **VII CONSAD**, 2014.

BALSAM, S.; GIFFORD, R.; KIM, S. The effect of stock option grants on voluntary employee turnover. **Review of Accounting and Finance**, v. 6, n. 1, p. 5-14, 2007.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. "Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro". São Paulo: Edições 70, 2011.

BASSETT-JONES, N.; LLOYD, G. C. Does Herzberg's motivation theory have staying power?. **Journal of management development**, v. 24, n. 10, p. 929-943, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 03 jun. 2015.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em 03 jun. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.892, de 30 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 03 jun. 2015.

DESHIELDS JR, O. W.; KARA, A.; KAYNAK, E. Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. **International journal of educational management**, v. 19, n. 2, p. 128-139, 2005.

GOUVEIA, V.V. **La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo**: una comparación intra e intercultural. Tese (Doutorado em Psicologia) -Departamento de Psicologia Social, Universidade Complutense de

Madri, Espanha.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: Evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; SANTOS, W. S. Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Ed.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Senac, 2008. p. 47-80.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; COELHO, J. A. P. de M. Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, 2009.

GOUVEIA, V. V.; SANTOS, W. S.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; CLEMENTE, M.; ESPINOSA, P. Teoría funcionalista de los valores humanos en España: Comprobación de las hipótesis de contenido y estructura. **Revista interamericana de Psicología**, v. 44, n. 2, p. 213, 2010.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; SOARES, A. K. S. S.; ANDRADE, P. R.; LEITE, I. L. Conhecendo os valores na infância: evidências psicométricas de uma medida. **Psico**, v. 42, n. 1, p. 106-115, 2011.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACH, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARHARA, A. S.; SINGH, S. K.; HUSSAIN, M. Correlates of employee turnover intentions in oil and gas industry in the UAE. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 23, n. 3, p. 493-504, 2015.

HESKETH, J. L.; COSTA, M. T.P.M. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980.

HOFHUIS, J.; VAN DER ZEE, K. I.; OTTEN, S. Comparing antecedents of voluntary job turnover among majority and minority employees. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 33, n. 8, p. 735-749, 2014.

HOM, P. W.; KINICKI, A. J. Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. **Academy of Management Journal**, v. 44, n. 5, p. 975-987, 2001.

KAZI, G. M.; ZADEH, Z. F. The contribution of individual variables: job satisfaction and job turnover. **IJCRB – Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, v. 3, n. 5, p. 985-992, setembro 2011.

LIMA, T. J. S. de. **Modelos de valores de Schwartz e Gouveia: comparando conteúdo, estrutura e poder preditivo**. 2012. 171f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas e Letras – Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

LINHARES, L. M. **Rotatividade no serviço público: estudo de caso do cargo de analista de planejamento e orçamento**. 2014. 100f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade (FACE), Universidade de Brasília, Brasília.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010. 320 p.

MARCONI, N. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. **Revista do Serviço Público**, n.1, p. 9-45. Jan/mar. 2003.

Maslow, A. **Motivation and personality**. Nova York: Harper & Row, 1954.

MEDEIROS, E. D. **Teoria funcionalista dos valores humanos: testando sua adequação intra e interculturalmente**. 2011. 138f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes – Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

MEDEIROS, E. D.; GOUVEIA, V. V.; GUSMÃO, E. E. da S.; MILFONT, T. L.; FONSECA, P. N. da. Teoria funcionalista dos valores humanos: evidências de sua adequação no contexto paraibano. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, 2012.

MITCHELL, T. R.; LEE, T. W. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. **Research in organizational behavior**, v. 23, p. 189-246, 2001.

NOGUEIRA, R. P. Novas tendências internacionais da força de trabalho do Setor público: o Brasil comparado com outros países. In: NOGUEIRA, R. P.; BARALDI, S.; RODRIGUES, V. de A. **Tendência na evolução do emprego e nas relações de trabalho em saúde: a situação internacional e no Brasil**. Brasília-DF, UNB; CEAM; NESP; observa RH, 2010. p.15-32.

OLIVEIRA, P. C.; TAMAYO, A. Os valores como preditores de atitudes e comportamentos: contribuições para um debate. **Linhas críticas**, v. 8, n. 14, p. 103, 2002.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Personal values structure: the relationship between life and work values. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

RAMOS, J. P. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

REGIS, L. F. L. V.; PORTO, I. S. A equipe de enfermagem e Maslow:(in) satisfações no trabalho. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 59, n. 4, p. 565-568, 2006.

RUTHANKOON, R.; OLU OGUNLANA, S. Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. **Engineering, Construction and Architectural Management**, v. 10, n. 5, p. 333-341, 2003.

SAGIE, A.; BIRATI, A.; TZINER, A. Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. **Applied Psychology**, v. 51, n. 1, p. 67-89, 2002.

SIQUEIRA, W. R.; TAVARES, R. F.; BUENO, M.; BA, S. A. C. Rotatividade dos servidores públicos: estudo realizado em um campus universitário do interior de Goiás. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2012. Bento Gonçalves. **XXIII ENANGRAD**, 2012. p. 1-17.

STUM, D. L. Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. **Strategy & Leadership**, v. 29, n. 4, p. 4-9, 2001.

TAMAYO, A. SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1993.

TAMAYO, A. Influência do sexo e da idade sobre o sistema de valores. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 40, n. 3, p. 91-104, 1998.

TAMAYO, A.; SOUZA, M. G. S.; VILAR, L.S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZ, J. V.; FERREIRA, N. P. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 17, n. 1, p. 27-35, 2001.

TIETJEN, M. A.; MYERS, R. M. Motivation and job satisfaction. **Management decision**, v. 36, n. 4, p. 226-231, 1998.

TIKKANEN, Irma. Maslow's hierarchy and food tourism in Finland: five cases. **British Food Journal**, v. 109, n. 9, p. 721-734, 2007.

TIKKANEN, Irma. Maslow's hierarchy and pupils' suggestions for developing school meals. **Nutrition & Food Science**, v. 39, n. 5, p. 534-543, 2009.

YANG, C.; MA, Q.; HU, L. Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. **Nankai Business Review International**, v. 2, n. 4, p. 418-446, 2011.

ZHAO, W.; ZHOU, X. Intraorganizational career advancement and voluntary turnover in a multinational bank in Taiwan. **Career Development International**, v. 13, n. 5, p. 402-424, 2008.

APÊNDICE I – ENTREVISTA DA PESQUISA QUALITATIVA

Termo de Livre Consentimento e Esclarecimento

Título da Pesquisa: FATORES MOTIVADORES DE PEDIDOS DE REMOÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO

Pesquisador responsável: Marko Aurélio Goularte.

Instituição: Instituto Federal do Espírito Santo - Campus Venda Nova do Imigrante.

Telefone para contato: (28) 3546-8607

População: Servidores docentes e técnicos administrativos que foram removidos a pedido no período compreendido entre 01/01/2011 a 31/12/2014.

Prezado (a) respondente:

Antes de tudo, gostaria de lhe agradecer a disponibilidade em responder a esta pesquisa. A sua participação contribuirá para o desenvolvimento do conhecimento científico. Você está sendo convidado (a) a responder à pergunta desta pesquisa de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responde-la, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

Objetivo da pesquisa: identificar quais os fatores que motivam a rotatividade dos servidores por meio dos pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino.

Procedimentos: Sua participação nesta etapa da pesquisa consistirá em responder à pergunta formulada pelo pesquisador responsável.

Riscos: Responder a pergunta formulada pelo pesquisador responsável oferece risco mínimo para os participantes da pesquisa, como por exemplo, ocasionar constrangimento ao responder à pergunta.

Sigilo: O pesquisador se compromete em manter a confidencialidade sobre os dados coletados, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam os Documentos Internacionais e a Resolução 466/2012 do Ministério da Saúde. O material e informações obtidas com esta pesquisa serão utilizados no âmbito de conclusão de um mestrado na Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças – FUCAPE, publicação em congressos e periódicos científicos.

Ciente e de acordo com o que fui anteriormente exposto, eu _____
_____, RG número _____ estou de acordo em participar desta pesquisa.

Descreva conforme sua ordem de prioridade individual, quais foram os 05 (cinco) principais fatores que te motivaram a pedir remoção de seu campus anterior para o atual.

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA QUANTITATIVA

Estimado servidor, estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada “FATORES MOTIVADORES DE PEDIDOS DE REMOÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE ENSINO”.

Respeitosamente solicito que responda todas as questões abaixo conforme achar conveniente. Informo que não existe resposta correta, somente a sua resposta.

A seguir temos um conjunto de **AFIRMAÇÕES**. Gostaria que apontasse o seu nível de concordância, sendo que na escala os números indicam:

(1) discordo totalmente	(2) discordo parcialmente	(3) nem concordo, nem discordo	(4) concordo parcialmente	(5) concordo totalmente
-------------------------	---------------------------	--------------------------------	---------------------------	-------------------------

Acerca dos fatores que motivaram seu pedido de remoção.

01	A cultura organizacional do campus anterior influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
02	A distância entre o trabalho e minha casa influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
03	A possibilidade de crescimento profissional influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
04	Assédio moral ocasionado por chefe imediato influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
05	Assédio moral ocasionado por colegas de trabalho influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
06	Conhecer a estrutura física do campus atual influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
07	Conhecer o ambiente de trabalho do campus atual influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
08	Conhecer os servidores do campus atual influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
09	Constrangimento gerado por assédio moral influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
10	Em razão de o campus atual estar próximo a minha cidade de origem influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
11	Estar próximo a amigos influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
12	Estar próximo a familiares (irmãos, tios, primos) influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
13	Estar próximo a meu pai e/ou mãe influenciou meu pedido	1	2	3	4	5

	de remoção.					
14	Estar próximo a meu/minha esposo (a) influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
15	Estar próximo a meus filhos influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
16	Insatisfação com a estrutura da cidade influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
17	Insatisfação com a estrutura física do ambiente de trabalho influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
18	Insatisfação com a localização desfavorável do campus anterior influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
19	Insatisfação com chefe imediato influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
20	Insatisfação com colegas de trabalho influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
21	Insatisfação com o clima organizacional influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
22	Insatisfação na carreira devido ao trabalho desempenhado influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
23	Interesse em melhorar a qualidade de vida influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
24	Minha preferência por residir na região metropolitana influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
25	Minha preferência por residir no interior influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
26	O desgaste emocional com a distância da família influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
27	O desgaste físico e mental com deslocamento entre casa e trabalho influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
28	O risco de acidentes na estrada influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
29	O tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
30	Possuir residência próxima ao campus atual influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
31	Problema de saúde na família influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
32	Problema de saúde pessoal influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
33	Reduzir despesa com alimentação influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
34	Reduzir despesa com aluguel influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5
35	Reduzir despesa com transporte influenciou meu pedido de remoção.	1	2	3	4	5

<p>Você atua no mesmo setor/área de conhecimento que atuava no campus anterior? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim</p>
<p>Dentro de sua área de atuação no campus anterior você participou de quais eventos custeados pelo campus? <input type="checkbox"/> Congresso <input type="checkbox"/> Curso de Capacitação <input type="checkbox"/> Simpósios <input type="checkbox"/> Seminários <input type="checkbox"/> Nenhum</p>

<p>Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino</p>	<p>Carreira: <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo</p>
<p>Campus anterior à remoção: <hr/></p>	<p>Campus atual: <hr/></p>
<p>Prestou concurso para o campus que foi nomeado? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim</p>	<p>Ano que ocorreu a remoção: <input type="checkbox"/> 2011 <input type="checkbox"/> 2012 <input type="checkbox"/> 2013 <input type="checkbox"/> 2014</p>

As questões seguintes devem ser respondidas usando como base o período que ocorreu sua remoção.

<p>Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Separado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a) <input type="checkbox"/> outros</p>	<p>Idade: <input type="checkbox"/> de 18 a 20 <input type="checkbox"/> de 21 a 30 <input type="checkbox"/> de 31 a 40 <input type="checkbox"/> de 41 a 50 <input type="checkbox"/> mais de 51</p>
<p>Escolaridade: <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-Doutorado</p>	<p>Renda Familiar mensal: <input type="checkbox"/> de 02 a 03 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 04 a 05 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 06 a 07 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 08 a 09 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 10 a 11 salários mínimos <input type="checkbox"/> mais de 11 salários mínimos</p>
<p>Possui Filhos: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim</p>	<p>Tempo de trabalho no Instituto: <input type="checkbox"/> menor que 01 ano <input type="checkbox"/> de 01 a 02 anos <input type="checkbox"/> de 03 a 04 anos <input type="checkbox"/> de 05 a 06 anos <input type="checkbox"/> de 07 a 08 anos <input type="checkbox"/> mais de 08 anos</p>
<p>Tipo de residência: <input type="checkbox"/> Própria <input type="checkbox"/> Alugada <input type="checkbox"/> Outro</p>	