



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO DE EDUCAÇÃO A
DISTÂNCIA – PROEAD
CURSO DE BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

THAMIRES DE AZEVEDO COSTA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL: COM BASE NOS
SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NOVA FLORESTA – PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

THAMIRES DE AZEVEDO COSTA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL: COM BASE NOS
SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NOVA FLORESTA – PARAÍBA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Me. Allan Alves.

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C837m Costa, Thamires de Azevedo

Motivação no serviço público municipal [manuscrito] : com base nos servidores do Município de Nova Floresta Paraíba / Thamires de Azevedo Costa. - 2014.

31 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública EAD) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2014.

"Orientação: Prof^o. Allan Carlos Alves, Secretaria de Educação à Distância".

1. Motivação. 2. Gestão de Pessoas. 3. Servidor Público. I. Título.

21. ed. CDD 658.314

THAMIRES DE AZEVEDO COSTA

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL: COM BASE NOS
SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE NOVA FLORESTA – PARAÍBA.**

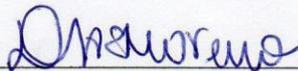
Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Aprovada em: 06/12/2014.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Allan Carlos Alves (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ma. Danielle Harleneda Silva Moreno
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ma. Kaline Di Pace Nunes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha família, que está ao meu lado, incondicionalmente e a minha tutora Alanna, que sempre esteve pronta a me ajudar no decorrer do curso. DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, pois nada acontece se não for por sua vontade.

A minha família que me fornece apoio incondicionalmente, nesta eu incluo o meu noivo.

A todos os envolvidos direto e indiretamente no curso de graduação em administração pública modalidade a distância da Universidade Estadual da Paraíba, pois graças a vocês eu estou conseguindo, com êxito concluir a minha terceira tentativa de obter uma graduação.

Motivação é a arte de incentivar as pessoas a fazerem o que você quer que elas façam porque elas querem fazer, não por que precisam fazer.
Dwight Eisenhower (1961).

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Modelo simples de motivação	13
FIGURA 2	Teoria das necessidades de Maslow	14
FIGURA 3	Teoria x e y de McGregor.....	15
FIGURA 4	Teoria de Skinner	15
FIGURA 5	Teoria de Herzberg	16
FIGURA 6	Teoria de Vroom	16
FIGURA 7	Implicações da motivação no trabalho.....	17
FIGURA 8	Localização do município de Nova Floresta no Estado da Paraíba.....	19
FIGURA 9	Localização do município de Nova Floresta	19
FIGURA 10	Folha de pagamento do município de Nova Floresta ref. agosto de 2014.	20

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Autonomia na proposição de melhorias.....	20
GRÁFICO 2	Realização pessoal com o trabalho executado.....	20
GRÁFICO 3	Ideias de inovação e sugestão.....	21
GRÁFICO 4	Reconhecimento pelo trabalho.....	21
GRÁFICO 5	Responsabilidade com o trabalho realizado.....	21
GRÁFICO 6	Oportunidade de desenvolvimento profissional.....	22
GRÁFICO 7	Relacionamento com a equipe.....	22
GRÁFICO 8	Relacionamento com a chefia.....	23
GRÁFICO 9	Posição quanto as decisões dos superiores.....	23
GRÁFICO 10	Satisfação com a remuneração.....	23
GRÁFICO 11	Proporção de status.....	24
GRÁFICO 12	Confiança e desejo de permanencia.....	24
GRÁFICO 13	Média das notas dadas a importância dos fatores para a motivação.....	25

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1	A EVOLUÇÃO DA CONCEPÇÃO A CERCA DA MOTIVAÇÃO	12
2.2	CONCEITUANDO A MOTIVAÇÃO	13
2.3	MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA	14
2.4	PRINCIPAIS TEORIAS MOTIVACIONAIS	14
2.4.1	A teoria de Maslow	14
2.4.2	Teoria x e y de Mcgregor	14
2.4.3	Teoria do reforço de Skinner	15
2.4.4	Teoria dos fatores de Herzberg	15
2.4.5	Teoria das expectativas de Vroom	16
2.5	A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO	17
2.6	A MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	18
3	METODOLOGIA	19
3.1	ESTUDO DE CASO	19
3.2	O LOCAL	19
3.3	ANÁLISE DE DADOS	20
3.3.1	Fatores Motivacionais	20
3.3.2	Fatores Higiênicos	22
4	CONCLUSÃO	26
	REFERÊNCIAS	28
	ANEXOS	30

Motivação no serviço público municipal: Com base nos servidores do município de Nova Floresta – Paraíba.

COSTA, Thamires de Azevedo

RESUMO

A motivação é um dos principais objetos de estudo da Administração, mas especificamente da área de Gestão de pessoas. Após vários anos de observações, experimentos e muitas teorias, apesar da complexidade do tema, muito já sabe ao seu respeito. Com base nisto, instituições passaram a adotar metodologias capaz de influenciar a motivação de seus colaboradores, uma vez que esta é vista como determinante para a qualidade do desempenho de suas funções. Este artigo trará uma breve explanação da evolução dos estudos sobre a motivação, alguns de seus conceitos, as principais teorias motivacionais, a importância da prática de ações motivacionais para o trabalho e uma análise de como vem sendo realizado o trabalho dos aspectos motivacionais com servidores públicos municipais de Nova Floresta – PB. Como base para este estudo será utilizada uma pesquisa de opinião de realizada com servidores do município, como também a pesquisa bibliográfica para compor o embasamento teórico acerca do tema abordado.

Palavras-chave: Motivação, gestão de pessoas, servidores públicos.

1 INTRODUÇÃO

A palavra Motivação é derivada da palavra em latim *MOVERE*, que significa mover para realizar determinada ação. De acordo com Rheinberg, Falko (2000).

Motivação é um construto e se refere ao direcionamento momentâneo do pensamento, da atenção, da ação a um objetivo visto pelo indivíduo como positivo. Esse direcionamento atua o comportamento e englobam conceitos tão diversos como anseio, desejo, vontade, esforço, sonho, esperança entre outros.

Para Mook (1996), citado segundo Rudolph, Udo (2003) “O estudo da motivação comporta a busca de princípios (gerais) que nos auxiliem a compreender, por que seres humanos e animais em determinadas situações específicas escolhem, iniciam e mantém determinadas ações”.

Fazendo uma retrospectiva pela história, podemos perceber a partir da revolução industrial, passou a haver uma preocupação por parte da burguesia com o desenvolvimento de técnicas capazes de aumentar a produção. Com a indústria moderna, a problemática modificou-se para: Como obter maior retorno sobre o trabalho executado pelo funcionário sem prescindir do fator humano nas organizações? Com base nestas questões, muitos estudiosos têm dedicado seu tempo a encontrar métodos que possibilitem tais ações. Neste contexto, o trabalho dos aspectos motivacionais é um dos mais importantes. Fazer com que seus colaboradores estejam motivados para que trabalhem com maior comprometimento e produtividade é um dos grandes desafios dos gestores. Desafio este que algumas organizações principalmente da esfera privada têm conseguido cumprir com mérito, apesar dos incansáveis esforços. No entanto, por tratar-se de uma realidade bem distinta, como veremos no caso do setor público municipal, em especial da cidade de Nova Floresta, que será nosso objeto de estudo, ainda há uma grande deficiência quando se trata de trabalhar tais aspectos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A EVOLUÇÃO DA CONCEPÇÃO ACERCA DA MOTIVAÇÃO

“Antes da revolução industrial a motivação tinha forma de medo, punição – física financeira ou social.” Steers e Poter apud Casado (2002, p.249).

Os empregadores utilizavam métodos coercivos negativos para conseguir que seus empregados trabalhassem conforme desejavam. Em vez de estimulá-los proporcionando a realização de objetivos pessoais, obrigava-os a realizarem seus trabalhos, e se fossem de contra a isto receberiam punições psicológicas, financeiras ou ainda físicas. Com o advento da revolução industrial e a cultura da produtividade em larga escala, a preocupação passou a ser voltada para a produtividade, aperfeiçoamento dos procedimentos e a uniformização das técnicas.

Fins do século XIX, nasce a concepção científica do trabalho, que tem como percussor Frederick Winslow Taylor, este propôs a divisão do planejamento, como também o controle das tarefas que ficaria a cargo dos superiores, da execução das tarefas, a fim de otimizar a produção dos trabalhadores.

“Para engajar os trabalhadores na execução correta das tarefas, Taylor e seus seguidores recomendavam a utilização de recompensas pecuniárias associadas à produtividade.” (BUENNO, 2002, p.5)

Em seguida vem a Escola das Relações Humanas, que surge na tentativa de humanização do trabalho. Não obteve muito sucesso quanto ao seu objetivo. O homem continuava escravo das condições impostas por grupos informais. Elton Mayo (1933) realizou inúmeros experimentos com grupos de trabalhadores, os submetendo a diferentes condições de iluminação e incentivos, com o objetivo de aumentar a eficiência do trabalho. Após vários testes e entrevistas, ele concluiu que o fator de maior influência na produtividade eram as relações interpessoais desenvolvidas no trabalho e não tanto os incentivos salariais.

2.2 CONCEITUANDO A MOTIVAÇÃO

A palavra motivação pode ser usada em vários sentidos a depender do contexto. Até hoje há controvérsias dentro da psicologia sobre o funcionamento dos mecanismos da motivação. Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Vejamos o que dizem grandes teóricos acerca do tema:

“Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico” (CHIAVENATO 1982, p. 414).

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de autoestima e auto identidade (BERGAMINI, 1997, p.54).

Robbins (2002, p. 151) define motivação “como um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” e Marras (2000, p. 34) afirma que “a motivação é a força motriz que avança as pessoas a buscarem a satisfação”.

A verdade é que seja a motivação oriunda de fatores internos, externos, ou de ambos, ela existe. É inerente ao indivíduo e proporciona o sentido a suas ações. O ser humano motivado é capaz de realizar tamanhas proezas, independentemente de obstáculos.

Figura 1: Modelo simples de Motivação.



Fonte: Daft, 2005

2.3 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

O sentimento de motivação no indivíduo pode partir de dois ângulos. Quando dizemos que a motivação é intrínseca ou interna, significa que está ligada a um sentimento pessoal, inerente de necessidades ou objetivos particulares. Já a motivação extrínseca ou externa, é oriunda de ações ou situações externas, a exemplo de penalidades ou gratificações que são capazes de promover alterações motivacionais.

2.4. PRINCIPAIS TEORIAS MOTIVACIONAIS

2.4.1 A teoria de Maslow

Teoria baseada na hierarquia das necessidades humanas, segundo está, o ser humano busca atender a princípio suas necessidades básicas. Quando uma necessidade é satisfeita, não gera mais motivação, a partir de então uma outra necessidade de nível hierárquico superior se manifesta.

Figura 2: Teoria das Necessidades de Maslow



Figura 1: Pirâmide de Maslow

Fonte: Chiavenato, 2003.

O motivo da ampla aceitação desta teoria para Bergamini (1997a, p.73), “é a sua simplicidade e a equivalência entre a pirâmide hierárquica organizacional e forma de apresentação também em pirâmide da sequência das necessidades motivacionais”.

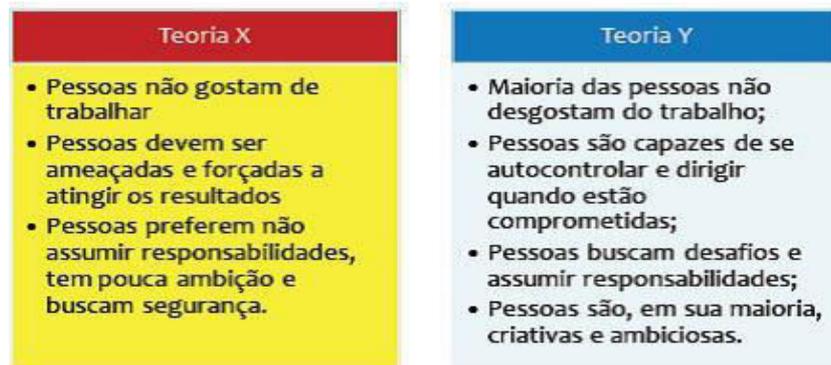
Morgan (1996) abordou a teoria de Maslow, observando que esta comprovou-se atrativa no ambiente da administração, por possibilitar a motivação dos empregados através de necessidades de “nível mais alto” sem que a organização tivesse que fazer maiores investimentos financeiros, uma vez que vários níveis de necessidades poderiam ser satisfeitos através de ações que envolvem segurança e condições agradáveis de trabalho, seguro doença, segurança no emprego, organização do trabalho de modo a permitir a interação com os colegas, criação de cargos que permitam a realização, autonomia, responsabilidade e controle pessoal, encorajamento ao completo comprometimento do empregado, entre outras.

2.4.2 Teoria X e Y de McGregor

O pensamento de um líder ao seu respeito atinge diretamente o comportamento de seu liderado, por este motivo, é preciso que ele o conheça muito bem, antes de tentar motivá-los. McGregor definiu duas visões sobre gerenciamento, afirmando que existem duas maneiras de

se ver as pessoas. Estas visões seriam contrárias, ou seja, antagônicas. Alguns gerentes se enquadrariam na teoria Y, estes possuem uma visão positiva sobre as pessoas, acreditam que os funcionários são capazes de realizar tarefas com satisfação e competência, contribuem positivamente para o crescimento da empresa, apreciam e incentivam o trabalho em equipe. No entanto, os gerentes enquadrados na teoria X, possuem uma visão negativa a respeito das pessoas, acreditam que estas não gostam de trabalhar e que o trabalho só funcionaria com disciplina e recompensas. São propensos a trabalhar separados de sua equipe.

Figura 3: Teoria X E Y de Macgregor



Fonte: Gil (2001)

2.4.3 Teoria do Reforço de Skinner

É baseada no pressuposto que as consequências dos comportamentos anteriores influenciam as ações futuras. A relação entre o comportamento de suas consequências segue uma ideia de aprendizagem clínica. O reforço é uma tentativa de causar repetição ou inibir de um comportamento.

Figura 4: Teoria de Skinner.



Fonte: Cunha (2004).

2.4.4 Teoria dos fatores de Herzberg

Herzeberg, a partir de seus estudos e pesquisas concluiu que existem fatores que quando estão presentes proporcionam alto nível de satisfação, mas a insatisfação determinada pela ausência deles não chega a ser significativamente proporcional – Herzberg os chamou de motivacionais. Entretanto, alguns fatores quando estão ausentes proporcionam grande

insatisfação, mas sua presença não traz o mesmo nível percentual de satisfação, os chamados de higiênicos.

Figura 5: Teoria de Herzberg.



Fonte: Herzberg (1997^a, p.117).

2.4.5 Teorias das expectativas de Vroom

Para Vroom, a força motiva o indivíduo para o trabalho é o produto da expectativa pelo resultado obtido e o valor representado pelo caminho a ser percorrido até o objetivo.

Sua teoria abrange quatro conceitos fundamentais: valência, instrumentalidade, expectativa e força motivadora. Valência significa a força que um resultado tem sobre um indivíduo quando confrontado com outros resultados. Já a instrumentalidade é a ideia subjetiva que cada indivíduo tem dos meios utilizados para atingir seus objetivos.

A expectativa é uma crença na probabilidade de que um ato particular será seguido por um resultado particular. E finalmente, força motivadora, é a função de sua expectativa de que certos resultados decorrem de seu comportamento e da valência para ele desses resultados (LOPES, 1980).

Figura 6: Teoria de Vroom



Fonte: Lopes (1980)

2.5 A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Conseguir manter motivados os seus colaboradores é um constante desafio para as instituições, em especial no setor privado, uma vez que a motivação destes implica diretamente na qualidade do trabalho, afetando o comprometimento, a participação, a inovação, a produção, fatores essenciais para que se alcance os objetivos da empresa.

A dificuldade em motivar parte do fato que pessoas possuem interesses diversos, logo não se movem em direção a um mesmo objetivo ou não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, tendo a motivação uma série de formas comportamentais (BERGAMINI, 2006).

De acordo com Kondo (1994, p.103) motivação é “o estímulo à vontade de trabalhar das pessoas”, acredita que não existe um saber fazer técnico para resolver o problema da falta de motivação dos colaboradores, nem uma forma padronizada para se conseguir a motivação no trabalho, mas podem ser utilizados estímulos que vão mexer com o coração e a mente deles e provavelmente provocarão algumas reações.

Bergamini (2006) atenta para o fato da motivação apresenta vários outros aspectos a serem levados em consideração e que é fundamental que as pessoas se sintam valorizadas como pessoas e não como objetos, utilizados como meio para se obter algo. “(...) Queremos ser tomados por nós mesmos, sermos aceitos como indivíduos completos e totais. Não nos agrada sermos percebidos como objetos úteis ou instrumentos”. (MASLOW, 1970 apud BERGAMINI, 2006, p. 61)

Para Souto (2008) “a motivação é um fator chave para que os funcionários caminhem em favor dos objetivos organizacionais, com o máximo desempenho, qualidade e comprometimento, e que constituem o primeiro cliente de uma empresa.” Assim como Bergamini, Souto salienta a importância de valorizar os trabalhadores como pessoas e não como instrumentos. E afirma que na busca pelo comprometimento de seus colaboradores, os empregadores precisam desenvolver uma cultura que leve em conta o estilo de liderança, o estímulo à participação, a flexibilidade e a interação humana por meio de equipes, desencadeando um melhoramento contínuo na gestão.

Figura 7: Implicações da motivação no trabalho



2.6 A MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

A cerca da relação organizações-funcionários, Montana e Charnov (2013, p.113) fazem uma afirmação bem perspicaz:

As pessoas entram para as organizações por determinados motivos, tais como um bom salário e oportunidade, de promoção, e que as organizações esperam certas coisas dos funcionários por lhe pagar bem, tais como desempenho e criatividade. Esse entendimento não escrito é conhecido como “contrato psicológico”.

Montana (2003, p. 233) com seus estudos e teorias contribuiu significativamente para a área de motivação nas organizações e apresentou fatores relevantes que motivam as pessoas para realizarem um trabalho de qualidade:

1. Respeito pelo colaborador como pessoa;
2. Ótimos salários;
3. Oportunidade de realização de trabalho de qualidade;
4. Importância do trabalho do colaborador;
5. Oportunidade de auto-crescimento e desenvolvimento;
6. Grande autonomia no trabalho.

Na esfera privada, manter seus colaboradores motivados é uma preocupação constante por parte das empresas. A exemplo disto, podemos citar o fato de muitas empresas prezarem por carreira fechada, de modo que os principais cargos só podem ser ocupados por colaboradores que começaram da base e por mérito, dedicação e capacidade conseguem a ascendência. Há outras ainda que renteiam parte do lucro obtidos anualmente entre os seus colaboradores, a PLR – participação nos lucros e resultados. Reuniões são realizadas frequentemente com o objetivo de demonstrar as melhores estratégias utilizadas e reconhecer os profissionais que se destacaram, perante os demais. Este reconhecimento é feito através de promoções e prêmios de valores significativos.

Entretanto, no que se refere à esfera pública, Correa (2010, p. 24) afirma:

Nota-se que não existe uma preocupação da organização em relação à motivação dos funcionários da empresa nos serviços públicos, já que a consideram alheia ao serviço. A hierarquia de motivos é usada como forma de serem julgadas de acordo com o entendimento da gerência. Dando-nos a idéia de como atua o funcionalismo público, com suas gerências tradicionais, não valorizam nada os servidores, e muitos de seus projetos humanísticos ainda estão aguardando a sua implementação.

Malik (1988, p. 55) identifica ainda que:

... os problemas de motivação nas empresas públicas, estão no status da profissão, organizações do ambiente de trabalho, status da instituição, condições adequadas para a realização do trabalho, segurança, produtividade, benefícios, bonificações, compromisso com a organização, estabilidade. O modelo tradicional burocrático na empresa pública impera as organizações públicas não estão muito atentas para o mercado de trabalho, nem para o desenvolvimento dos seus profissionais e tampouco para quem oferece o serviço. Isso tudo traz uma grande dificuldade dos gestores em aplicar ferramentas que motivem os colaboradores e melhorem seus desempenhos na produtividade.

Há uma enorme deficiência no setor público quando se trata de realizar praticas que motivem seus colaboradores. Neste setor, a prática do reconhecimento não é comum. Grande parte dos cargos públicos não oferecem a possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional, de modo que você é admitido em uma função e nela permanecerá e caso não haja de forma negligente ou desidiosa, permanecerá sempre naquela função, sem perdas nem ganhos.

3 METODOLOGIA

Na pesquisa foi utilizada a técnica de estudo de caso, de caráter quantitativa, com base em dados obtidos através de funcionários públicos municipais, a partir de um questionário que lhes foi entregue, o qual eles puderam responder livremente, sem necessidade de se identificarem, para que não houvesse receio de acarreta-lhes algum tipo de comprometimento. Com base nas respostas obtidas foi possível verificar a percepção dos servidores em relação à motivação e a satisfação com as condições de trabalho as quais são submetidos na da Prefeitura Municipal de Nova Floresta.

Responderam aos questionários 50 (cinquenta) servidores públicos municipais, todos provedores de cargos efetivos, entre homens e mulheres, de níveis de escolaridade distintos e lotados em diferentes setores de trabalho, entre eles educação, administração, saúde e transportes.

3.1 ESTUDO DE CASO

3.2 O LOCAL

O município de Nova Floresta – Paraíba, foi escolhido como sede da análise. Situa-se na região Curimataú Ocidental no Estado da Paraíba, Mesorregião Agreste Paraibano, limitando-se com os municípios de Cuité, Picuí e Jaçanã-RN Pedra Lavrada, Picuí, abrangendo uma área de 58,839 km. De clima Semiárido e população de 10,533 habitantes. Possui 55 anos de emancipação política.

É regido pela lei nº 4.320, de março 17 de março de 1964.

Figura 8: Localização do Município de Nova Floresta no Estado da Paraíba.



Fonte: cidades.com.br

Figura 9: Localização do município de Nova Floresta.



Fonte: Google mapas

Nova Floresta possui atualmente 226 funcionários efetivos, 8 eletivos, 31 comissionados e 93 contratados por excepcional interesse público. Como mostra o gráfico copiado do site do tribunal de contas.

Figura 10: Folha de pagamento dos servidores municipais de Nova Floresta-PB, ref. agosto/2014.

FOLHA DE PESSOAL – AGOSTO/2014

Nº	DESCRIÇÃO	VALOR	SERVIDORES
1	EFETIVO	488720,70	296
2	ELETIVO	22544,00	8
3	COMISSIONADOS	52150,75	31
4	CONTRATAÇÃO POR EXEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO	151229,43	93
TOTAL		714644,88	428

Fonte: <http://sagres.tce.pb.gov.br>

3.2. ANÁLISE DE DADOS

3.2.1 Fatores Motivacionais

A primeira parte do questionário buscou identificar a concepção dos servidores acerca dos fatores motivacionais, composta por 6 (seis) questões, as quais deveriam ser respondidas com as opções: concordo, concordo parcialmente e discordo.

1-Percebo que tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho?

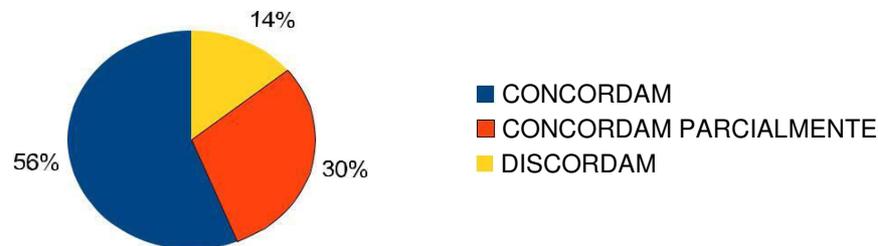


Gráfico 1: Autonomia na proposição de melhorias. Fonte: Pesquisa (2014)

56% dos funcionários entrevistados, ou seja, apenas um pouco mais que a maioria concorda que tem autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho. Logo percebe-se que existe uma certa deficiência no que se refere a aceitação da participação.

2-Realizo-me pessoalmente e profissionalmente com trabalho que executo?

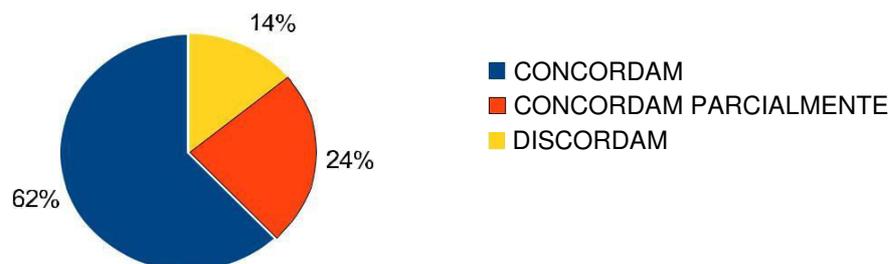


Gráfico 2: Realização pessoal com o trabalho executado. Fonte: Pesquisa (2014)

62% dos funcionários entrevistados afirmam estarem satisfeitos profissionalmente com o trabalho que executam.

3-Sinto que minhas ideias de inovação e sugestões para criação são ouvidas?

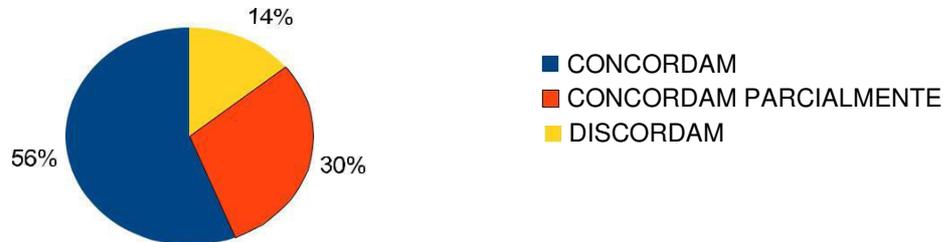


Gráfico 3: Ideias de inovação e sugestões. Fonte: Pesquisa (2014)

Em relação a aprovação ou apreciação das sugestões que partem destes funcionários da mesma forma que no gráfico 1, um pouco mais da metade afirma concordarem que está é uma prática comum.

4-Sinto-me reconhecido pelo trabalho que executo?

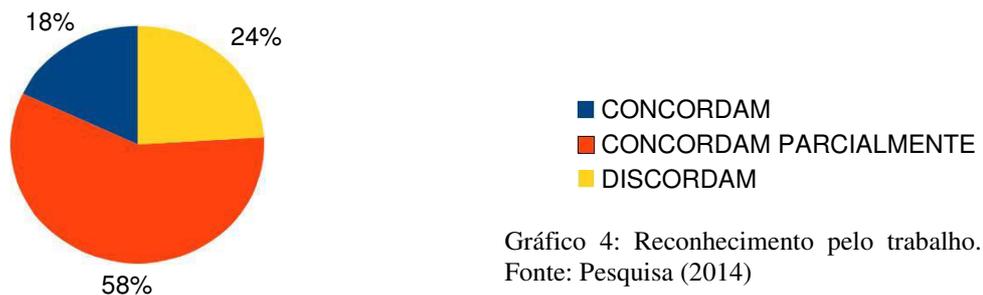


Gráfico 4: Reconhecimento pelo trabalho. Fonte: Pesquisa (2014)

De 50 funcionários entrevistados, apenas nove afirmaram que se sentem reconhecidos pelo trabalho que executam. Esse número deixa claro uma das principais falhas da gestão municipal, a falta de reconhecimento.

5-Tenho responsabilidade com o trabalho que realizo?

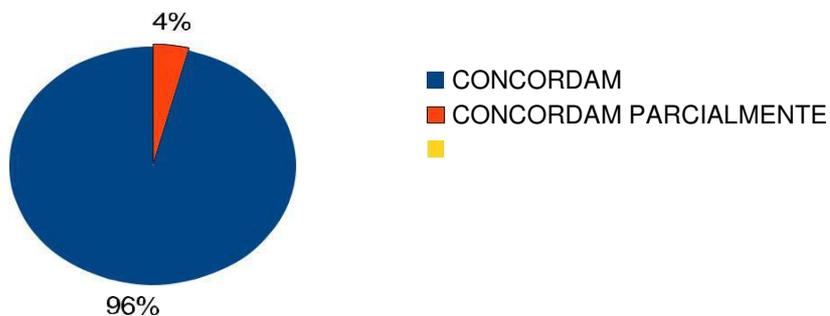


Gráfico 5: Responsabilidade com o trabalho realizado. Fonte: Pesquisa (2014)

Analisando o quesito responsabilidade, quase que o total dos entrevistados afirmam ser responsáveis com a execução de suas atribuições.

6-A empresa na qual trabalho tem oferecido oportunidade para que eu me desenvolva profissionalmente (oportunidade de crescimento)?

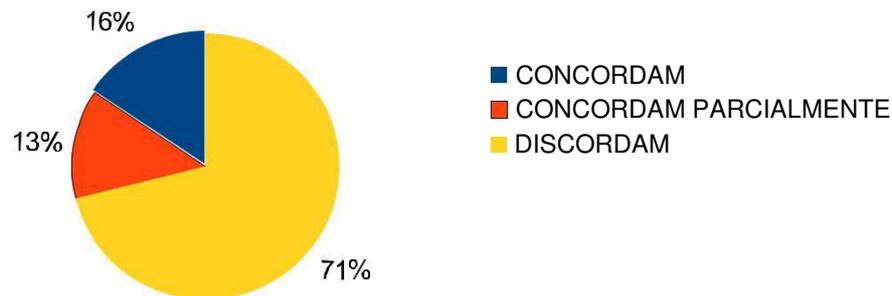


Gráfico 6: Oportunidade para o desenvolvimento profissional. Fonte: Pesquisa (2014).

As respostas dadas para esta pergunta caracterizam uma das principais falhas do setor público municipal: a falta de incentivo e oportunidade de crescimento. A grande maioria dos cargos não oferece nenhum tipo de progressão.

Analisando as respostas dos entrevistados com relação aos fatores motivacionais, podemos perceber que há uma grande deficiência no setor público municipal em relação ao trabalho dos fatores motivacionais com os seus colaboradores. Há muitas respostas de concordo parcialmente, ou mesmo discordo, quanto trata-se da aceitação de opinião e sugestões dos funcionários, e principalmente no que se refere ao reconhecimento pelo trabalho que exercem, como também pela falta de oportunidade e incentivo para o crescimento e desenvolvimento profissional.

3.2.2 Fatores Higiênicos

Nesta segunda parte, a intenção é analisar a situação dos funcionários com relação aos fatores higiênicos. Também composta por 6 (seis) questões e três opções de resposta: Concordo, Concordo parcialmente e discordo.

1-O relacionamento entre as pessoas da equipe que faço parte é bom?

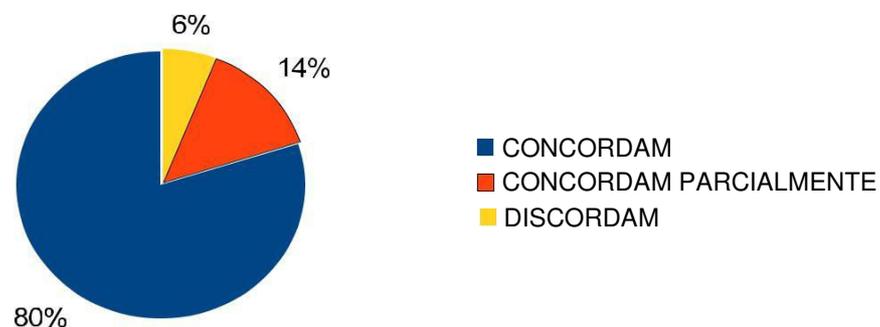


Gráfico 7: Relacionamento com a equipe. Fonte: Pesquisa (2014)

As respostas dadas para esta questão demonstra um ponto bastante positivo. A grande maioria dos entrevistados consideram bom o relacionamento que possuem com a sua equipe, e as relações interpessoais são um dos fatores determinantes para o bem-estar do indivíduo.

2-Considero bom o relacionamento com a chefia?

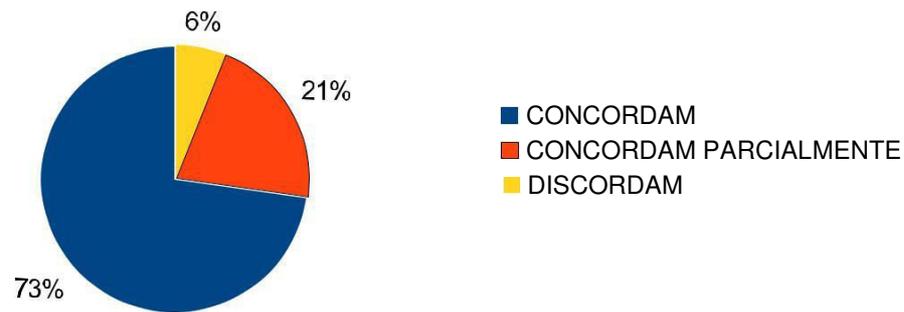


Gráfico 8: Relacionamento com a chefia. Fonte: Pesquisa (2014)

Percebemos através da análise das repostas desta questão uma significativa maioria afirma possuir um bom relacionamento com os seus chefes. Mais um ponto positivo, pois um bom relacionamento entre estes também é considerado um fator de grande influencia para a motivação.

3-Concordo com as decisões organizacionais do responsável pelo órgão em qual trabalho?

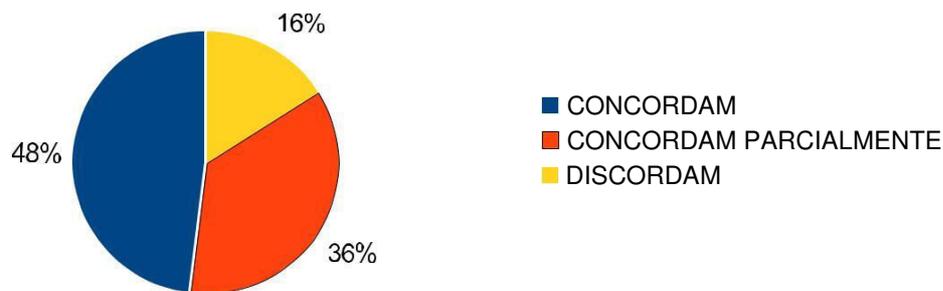


Gráfico 9: Posição quanto as decisões dos superiores. Fonte: Pesquisa (2014)

Quanto a esta questão, as opiniões praticamente foram divididas. É importante que os gestores procurem deixar claro os motivos determinantes para suas decisões; que defendam seu ponto de vista, a fim de se fazerem ser compreendidos. Muito embora se saiba quem nem sempre contara com a aprovação de todos.

4- Estou satisfeito com a minha remuneração?

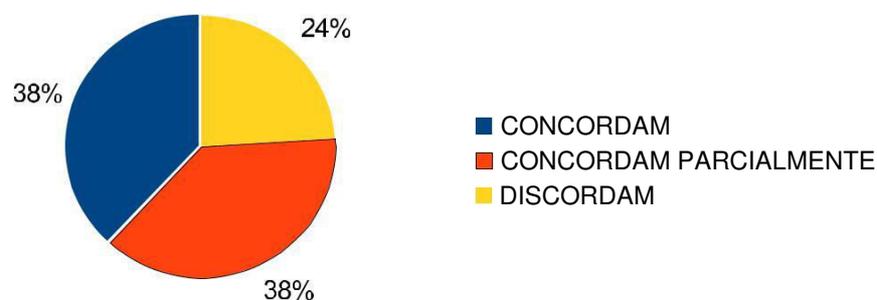


Gráfico 10: Satisfação com a remuneração. Fonte: Pesquisa (2014)

É comum que a maioria dos empregados independente do setor que trabalhem acreditem que merecem uma remuneração melhor de que a que lhe é atribuída. É importante que os

empregadores procurem oferecer uma remuneração justa aos seus funcionários de acordo com o tipo e a qualidade da tarefa que desempenham.

5-O meu trabalho me proporciona status?

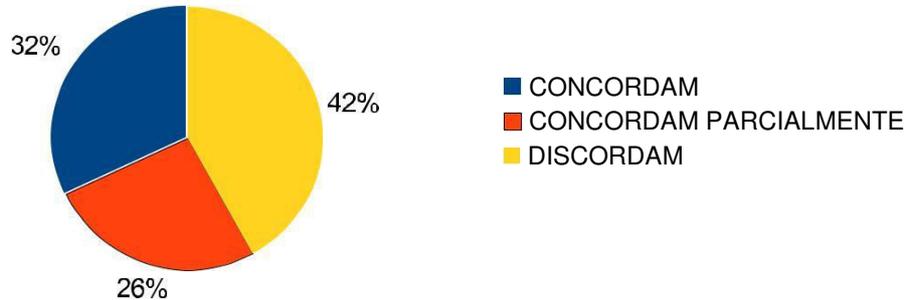


Gráfico 11: Proporção de status. Fonte: Pesquisa (2014)

Essa questão demonstra que a maioria dos funcionários não acreditam que haja uma valorização de seus cargos, como deveria haver.

6-Confio e desejo continuar trabalhando no mesmo órgão em que estou atualmente?

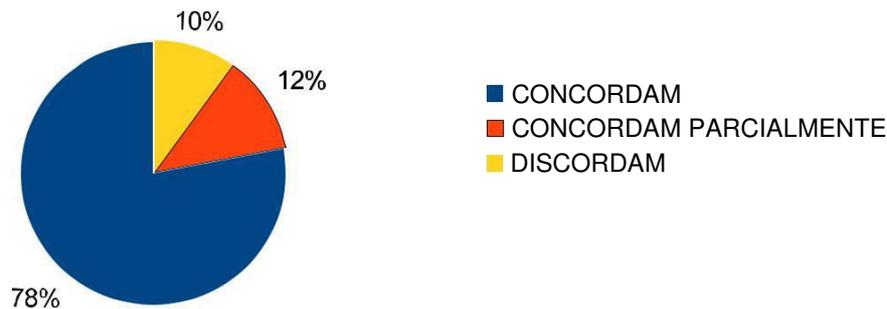


Gráfico 12: Confiança e desejo de permanência. Fonte: Pesquisa (2014)

Independente dos pontos positivos e negativos, a grande maioria dos funcionários entrevistados demonstram estarem convictos que querem permanecer nos órgãos que trabalham desempenhando as suas funções.

Com base nas respostas obtidas acerca dos fatores higiênicos, podemos observar que os funcionários estão em sua grande maioria satisfeitos no que se refere as relações interpessoais com os colegas de trabalho, inclusive com a chefia. Quando trata-se de concordar com as decisões dos superiores, já não há uma aprovação tão grande. No entanto, os fatores que tem gerado maior descontentamento são a remuneração e a falta do status proporcionado pelos seus trabalhos.

Na terceira parte do questionário, pedi para que eles atribuíssem uma nota de 0 a 10, para cada um desses fatores de acordo com o grau de importância que eles o atribuem para a motivação de um funcionário.

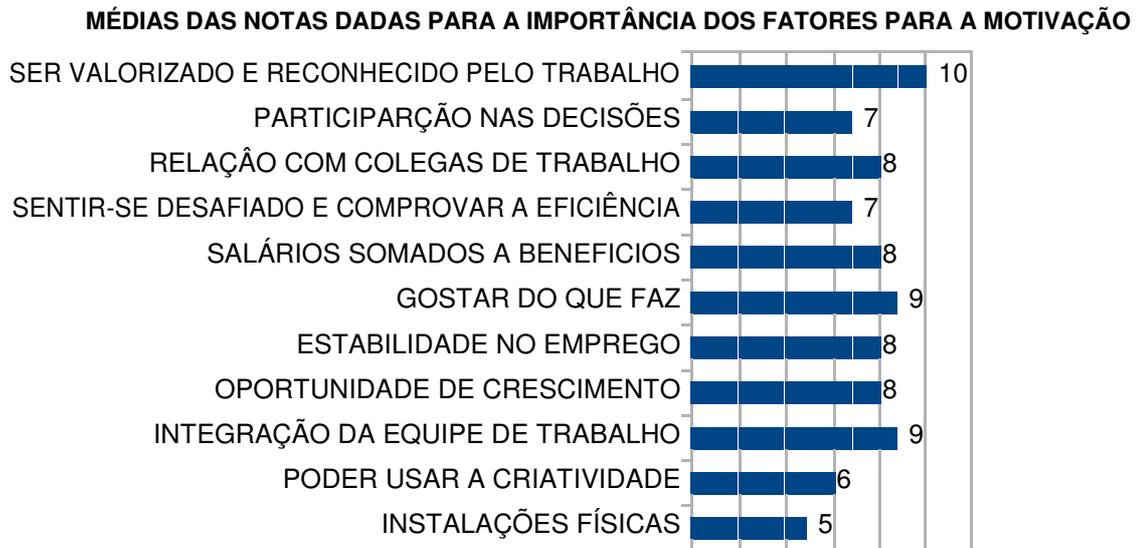


Gráfico 13: Média das notas dadas para a importância dos fatores para a motivação.

EM UMA ESCALA DE 0 A 10 QUE NOTA VOCÊ DÁ PARA A IMPORTÂNCIA DESTES FATORES NA SUA SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO SEU TRABALHO.

Através das médias obtidas pelas notas atribuídas a cada fator, podemos verificar qual a importância que estes trabalhadores dão para eles e o quanto acreditam que eles são capazes de influenciar em sua motivação.

Os fatores considerados por eles como de menor influência foram às instalações físicas e a liberdade para usar sua criatividade. No meio termo, ficaram a participação nas decisões, à relação com os colegas de trabalho, sentir-se desafiado e poder comprovar a eficiência, os salários somados aos benefícios e a oportunidade de crescimento. Os maiores responsáveis por motivá-los no trabalho foram considerados a interação que possuem com a equipe de trabalho, gostar do que fez e principalmente o reconhecimento que se dá ao trabalho que desempenham.

4. CONCLUSÃO

Diante do exposto, fica claro que existem vários fatores considerados como influentes na motivação do trabalho para os servidores públicos do município de Nova Floresta, que poderiam ser perfeitamente praticados sem a necessidade de maiores investimentos financeiros, no entanto não são realizados.

O plano de carreira da grande maioria dos servidores públicos municipais é bastante falho. Com exceção de poucos, como o caso dos professores, que qualificações adquiridas os proporcionam uma progressão, em termos de remuneração, a grande maioria dos servidores são admitidos naquela para aquele cargo e ali permaneceram, não há possibilidade de ascendência.

É preciso que haja um controle efetivo dos serviços prestados por esses trabalhadores. As práticas de orientação, feedback, correção e reconhecimento são de suma importância para a qualidade dos serviços prestados, como também para a motivação destes colaboradores. Aspectos motivacionais precisam ser trabalhados, treinamentos, orientações técnicas e avaliações se fazem constantemente necessários, como também um plano de carreira que ofereça benefícios não apenas pela quantidade de anos trabalhados, como os populares quinquênios, adotados em tantas legislações municipais, mas pela qualidade no desempenho de suas funções.

Dificuldades existem, mas um bom trabalho realizado pelos gestores no sentido de melhorar o reconhecimento dos trabalhadores, com certeza trará sempre resultados positivos, uma vez que terão colaboradores mais empenhados e satisfeitos.

MOTIVATION IN PUBLIC SERVICE CITY: BASED SERVERS IN THE CITY OF NOVA FLORESTA – PARAÍBA

ABSTRACT

Motivation is one of the main objects of study of Management, but specifically in the area of people management. After several years of observations, experiments and many theories, despite the complexity of the subject, much has to know about it. Based on this, institutions have adapted methodologies able to influence the motivation of its employees, since this is seen as crucial to the quality of performance of his duties. This article will briefly outlines the evolution of studies on motivation, some of its concepts, the major motivational theories, the importance of the practice of motivational activities for work and an analysis of how the motivational aspects of work with public servants being done local Nova Floresta- PB. Based on opinion searches with the county servers, as well as the literature to compose the theoretical background about the research topic addressed.

Keywords: Motivation, administration, theories, municipal employees.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação**. São Paulo: Atlas, 1993.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos**. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Org). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997a. p. 69-93 e p. 108-129
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1982.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto (Org). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CASADO, T. **As Pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. -5 ed.- São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CIDADES.COM.BR. <http://www.cidades.com.br/> acesso em 20/10/2014
- CORREA, A. **Teorias Motivacionais: Motivação nas empresas**. Publicado em: 01/03/2010. Disponível em: < [http://pt.scribd.com/doc/24701497 /MOTIVACAO-NAS-ORGANIZACOES](http://pt.scribd.com/doc/24701497/MOTIVACAO-NAS-ORGANIZACOES)>. Acesso em: 13/03/2012.
- FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. São Paulo: Atlas, 1994
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOOGLE MAPAS. <https://www.google.com.br/maps/place/Nova+Floresta+-+PB/@-6.4554493,36.2040497,17z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0x7ae176c34dcecf5:0x34b36cb3b5d334f7>. Acesso em 10/11/2014
- HERZBERG, Frederick. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários?. In: GESTÃO de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho**. Rio de Janeiro: Campus, c1997. (Harvard Business Review Book). p. 55-82. Tradução de: Manage people, not personnel.
- HERZBERG, Frederick. **Novamente: como se faz para motivar funcionários? In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Org). Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997a. p. 108-129.
- LOPES, Tomas Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.
- MALIK, A. M. **Gestão de Recursos Humanos**. Volume 9. São Paulo: Fundação Peirópolis Ltda, 1988.

MASLOW, A. H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, Ed. 2000.

MONTANA, P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.

MONTANA, P.; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2003.

RENNO, Rodrigo. <https://www.euvoupassar.com.br/?go=pesquisa&busca=rodrigo%20reno>. Acesso em 14/06/2012

RHEINBERG, Falko (2000). *Motivation*. Stuttgart: Kohlhammer. ISBN 3-17-016369

RUDOLPH, Udo (2003). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz. ISBN 3-621-27508-8

SAGRES.TCE. PB.GOV.BR. https://sagres.tce.pb.gov.br/pessoal02.php?cd_ugestora=201127&dt_mes=08&de_mes=Agosto&dt_ano=2014. Acesso em 30/09/2014

ANEXO

1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO USADO NA PESQUISA

POR GENTILEZA, RESPONDER COM FRANQUEZA O SEGUINTE QUESTIONÁRIO PARA TRABALHO ACADÊMICO.

OBS: NAO É NECESSARIA A IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

COM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO...

FATORES MOTIVACIONAIS

1-Percebo que tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

2-Realizo-me pessoalmente e profissionalmente com trabalho que

executo? Discordo Concordo Concordo parcialmente

3-Sinto que minhas ideias de inovação e sugestões para criação são ouvidas?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

4-Sinto-me reconhecido pelo trabalho que executo?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

5-Tenho responsabilidade com o trabalho que realizo?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

6-A empresa na qual trabalho tem oferecido oportunidade para que eu me desenvolva profissionalmente (oportunidade de crescimento)?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

FATORES HIGIÊNICOS

1-O relacionamento entre as pessoas da equipe que faço parte é bom?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

2-Considero bom o relacionamento com a chefia?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

3-Concordo com as decisões organizacionais do responsável pelo órgão em qual trabalho?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

4-Estou satisfeito com minha remuneração?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

5-O meu trabalho me proporciona status (ser bem-visto, privilegiado)

Discordo Concordo Concordo parcialmente?

6-Confio e desejo continuar trabalhando no mesmo órgão em que estou atualmente?

Discordo Concordo Concordo parcialmente

EM UMA ESCALA DE 0 A 10 QUE NOTA VOCÊ DA PARA A IMPORTÂNCIA DESTES FATORES NA SUA SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO SEU TRABALHO.

Instalações físicas (ambiente de trabalho)	
Poder usar a criatividade e talentos	
Integração da equipe de trabalho	
Oportunidade de crescimento	
Estabilidade no emprego	
Gostar do que faz	
Salário somado a benefícios	
Sentir-se desafiado a comprovar a eficiência	
Relação com os colegas	
Participação das decisões, ser ouvido	
Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que faz	