



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA-UEPB**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-CCSA**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA-DAEC**

**SHEILA LAIANA CÂMARA DE ALMEIDA**

**ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS DOS FUNCIONÁRIOS DA  
PREFEITURA DE SÃO SEBASTIÃO DE LAGOA DE ROÇA – PB.**

**CAMPINA GRANDE, 2014.**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA- UEPB**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-CCSA**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA-DAEC**

**SHEILA LAIANA CÂMARA DE ALMEIDA**

**ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS DOS FUNCIONÁRIOS DA  
PREFEITURA DE SÃO SEBASTIÃO DE LAGOA DE ROÇA – PB.**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para  
obtenção do grau de bacharel em Administração da Universidade  
Estadual da Paraíba.**

**Orientadora: Msc. Rayane Fernandes Mano**

**CAMPINA GRANDE, 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.

A447a Almeida, Sheila Laiana Câmara de  
Análise dos fatores motivacionais dos funcionários da  
Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça – PB [manuscrito] /  
Sheila Laiana Câmara de Almeida. – 2014.  
35p.: il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de  
Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Profa. Ma. Rayane Fernandes Mano,  
Departamento de Administração e Economia”.

1. Gestão de pessoas. 2. Administração pública. 3.  
Motivação. I. Título.

21. Ed. CDD 658.314

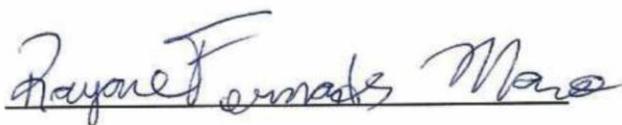
**SHEILA LAIANA CÂMARA DE ALMEIDA**

**ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS DOS FUNCIONÁRIOS DA  
PREFEITURA DE SÃO SEBASTIÃO DE LAGOA DE ROÇA – PB.**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado a  
Universidade Estadual da Paraíba como requisito para a obtenção  
do grau de bacharel em Administração.**

**Aprovado (a) em 26 / 11 / 2014**

**BANCA EXAMINADORA**



**Prof.ª MSc. Rayane Fernandes Mano (Orientadora)**

---

**Prof.ª MSc. Geralda Félix Coutinho (Avaliador)**

---

**Prof. MSc. João Rodrigues dos Santos (Avaliador)**

*Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, aos meus amados pais e a minha irmã e meus amigos que sempre me ajudaram e incentivaram a concretizar meus sonhos e aos professores do curso de Administração que transmitiram todos os seus conhecimentos valiosos.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço a Deus criador de tudo, por estar presente em todos os momentos da minha vida.*

*Aos meus pais, Lindomar e Adilma, que me educaram e guiaram para o alcance dos meus objetivos.*

*A minha avó (mãe) Maria das Neves, pelos ensinamentos e a educação recebida, o exemplo de luta, o amor dedicado que me faz fortalecida até hoje.*

*A minha irmã Luana pelo seu carinho e dedicação e por estar ao meu lado me incentivando nos momentos difíceis.*

*A minha orientadora, professora Rayane Fernandes, pela sua atenção e dedicação prestada em todas as fases deste trabalho.*

*A minha família que esteve presente sempre que eu precisei.*

*Aos professores do curso de Administração que transmitiram todos os seus conhecimentos valiosos.*

*A todos os meus amigos pelos bons momentos vividos durante o curso.*

*E a todos que contribuíram direta e indiretamente para realização deste sonho.*

*“Determinação, coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação, conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho”.*

*Dalai Lama*

# **ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS DOS FUNCIONÁRIOS DA PREFEITURA DE SÃO SEBASTIÃO DE LAGOA DE ROÇA – PB.**

## **RESUMO**

A administração pública foi criada para atender os interesses públicos e desenvolver soluções para problemas sociais, administrando os recursos públicos e buscando o bem da população, e a motivação dos agentes públicos garante grande qualidade nas ações desenvolvidas. Esta pesquisa teve o objetivo de analisar os principais fatores que geram a motivação dos funcionários da Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça – PB. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, utilizando uma amostra de 36 colaboradores ativos. O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado, composto por 05 questões de caracterização dos respondentes, e 30 questões sobre motivação, baseadas em Gomes (2009), que utiliza a escala Likert. Como principal resultado, constatou-se que a prefeitura estimula a motivação dos funcionários, em um mundo onde as mudanças econômicas e sociais são cada vez mais constantes.

**Palavras-Chave:** Gestão de Pessoas, Administração Pública, Motivação.

## **ABSTRACT**

Public management was created to serve public interest and develop solutions to social problems, managing public resources and seeking the good of the population. The motivation of public officials ensures great quality initiatives developed. The objective of this research was to analyze the main factors that generate the motivation of employees of the Municipality of São Sebastião de Lagoa de Roça - PB. For this, it was conducted a descriptive survey using a sample of 36 active employees. The data collection instrument was a structured questionnaire containing 05 questions of characterization of the respondents, and 30 questions about motivation, based on Gomes (2009), which uses a Likert scale. As a result, it was found that municipality encourages employee motivation in a world where economic and social changes are becoming more constant.

**Keywords:** People Management, Public Administration, Motivation.

## SUMÁRIO

1. Introdução.....	09
2. Referencial Teórico.....	11
2.1. Gestão de Pessoas.....	11
2.2. Motivação Organizacional.....	12
2.3. Principais Teorias Motivacionais.....	13
2.4. Motivação e Satisfação no trabalho.....	16
2.5. Clima Organizacional.....	17
2.6. Administração Pública.....	18
3. Metodologia.....	19
4. Resultados e discussão.....	20
4.1. Caracterização Pessoal.....	20
4.2. Formação Acadêmica.....	22
4.3. Fatores Influenciadores.....	23
5. Considerações Finais.....	32
6. Referências.....	33
7. Referências Eletrônicas.....	34

## 1. INTRODUÇÃO

De acordo com Chiavenato (2010), as organizações são sistemas sociais compostos por pessoas, que possuem um determinado objetivo em comum, e atuam de acordo com um plano. Nesse sentido, pode-se afirmar que as pessoas constituem o principal ativo da organização que, hoje, procura tratar os funcionários visando sua personalidade, valores, atitudes e como, ativos organizacionais, desenvolvendo suas habilidades, capacidades, conhecimentos. Nas organizações, a cooperação é essencial, uma vez que todo o processo produtivo somente se realiza com a participação de diversos parceiros, cada um contribuindo com algum recurso.

A gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que gestão de pessoas vai muito além do antigo conceito de recursos humanos, pois, neste setor, trabalham-se os talentos e as pessoas a favor de um desenvolvimento pessoal e organizacional. As diferenças intrínsecas de cada pessoa fazem com que elas tenham suas próprias características, personalidade, aptidões, motivações, etc. e o seu comportamento vai ser afetado ou influenciado por fatores externos, decorrentes do ambiente e fatores internos decorrentes de suas próprias características.

Com os avanços da tecnologia e as mudanças na conjuntura econômica e social, as instituições vem se preocupando cada vez mais com o potencial humano de seus colaboradores. No contexto da administração pública, não poderia ser diferente. Ao perceber a importância do papel das pessoas em todos os seus processos organizacionais, as instituições públicas tem mostrado interesse no capital humano na busca de resultados.

A motivação dos indivíduos, levando as pessoas a agirem de determinada forma nas mais variadas situações, constitui um importante campo do conhecimento para o entendimento do comportamento humano. Diferente do que ocorre nas empresas privadas, no setor público a processo de seleção é feito mediante concurso público.

A administração pública foi criada para atender os interesses públicos e desenvolver soluções para problemas sociais, administrando os recursos públicos e buscando o bem da população. Para que um bom atendimento seja feito, é necessário que exista um bom

relacionamento entre a população e os funcionários, sendo assim, são indispensáveis servidores públicos qualificados para a melhoria contínua dos serviços.

“A profissionalização da Administração Pública Municipal tem que ser repensada, enquanto algumas áreas são altamente profissionalizadas outras precisam avançar para desenvolver uma boa entrega nos serviços à população” (CONCEIÇÃO, 2010, p.6).

A motivação dos agentes públicos garante grande qualidade nas ações desenvolvidas, pois envolve as expectativas, recompensas, relações no ambiente de trabalho e suas atitudes é que vão determinar seu comportamento e a qualidade de seu desempenho.

Considerando que os órgãos públicos estaduais, municipais e a agricultura são as principais fontes de geração de emprego e renda na cidade, surge a problemática central da pesquisa: Quais são os principais fatores motivacionais dos funcionários da Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça – PB?

Com base em pesquisa feita no Sagres - um sistema de prestação de contas eletrônica para os municípios e seus órgãos, existem 381 (trezentos e oitenta e um) funcionários públicos, onde, 36 (trinta e seis) são funcionários na sede da prefeitura.

A valorização das pessoas dentro das organizações surgiu com a necessidade de humanizar as empresas, pois o sistema era rigoroso, repetitivo e rígido. O mundo moderno está investindo cada vez mais nas pessoas, oferecendo treinamento e desenvolvimento do seu pessoal para melhorar o funcionamento das empresas, pois as empresas dependem das pessoas para dirigi-las, organizá-las e obterem sucesso.

Quando as pessoas se sentem valorizadas elas começam a dar o melhor de si. É preciso que a organização trate seus funcionários como aliados e não, apenas, como um cumpridor de ordens. Como no setor público há estabilidade no emprego, mudanças frequentes das lideranças, entre outros, pode afetar o desempenho dos funcionários, e é fundamental que promovam ações que estimulem o indivíduo a se motivar.

É preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como seus recursos humanos, não se pode perder de vista que elas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida, que tem outros vínculos além daqueles que mantêm com suas organizações e que seus objetivos nunca coincidem integralmente com os da organização, ainda que possam ter muitos pontos coincidentes. (LACOMBE, 2005, p. 14)

Embora a importância da gestão de pessoas nas empresas públicas seja cada vez mais frequente, até hoje não foi feito nenhum estudo sobre a motivação no município de S.S. de Lagoa de Roça, e é de grande importância para a cidade, este estudo, pois os funcionários são responsáveis, também, pela relação existente entre a população e o gestor.

Pelo dia a dia no trabalho se viu a necessidade de um estudo sobre motivação para melhorar o ambiente de trabalho das pessoas envolvidas e gerar um melhor atendimento a população.

O estudo parte do pressuposto de que a Prefeitura deve contribuir para a motivação dos funcionários, a pesquisa foi elaborada a partir de alguns fatores motivacionais que podem afetar diretamente na motivação dos colaboradores, sendo assim, surge à necessidade de conhecer e analisar o comportamento e as atitudes, para que o gestor possa conhecer o funcionário.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de Pessoas**

Para Chiavenato (2010), o contexto de gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações, uma depende da outra, as pessoas dependem das organizações para poder viver, obter moradia, crescer na vida, se sustentar e as organizações dependem das pessoas para poder produzir, atender as demandas, obter resultados no mercado competitivo.

A gestão de Pessoas (GP) é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 2010, p.08)

As organizações e as pessoas agem em conjunto onde as duas partem saem ganhando, e para que isso aconteça é necessário que existam participação e envolvimento de ambos. A sobrevivência e o desenvolvimento de uma empresa vão depender da capacidade do seu

gestor de selecionar e treinar bem seus funcionários. A gestão de pessoas procura tratar as pessoas como seu principal recurso, não simplesmente como um meio de produção, explorando suas individualidades, valores, motivações, habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos necessários.

Chiavenato (2008) mostra que as organizações, públicas ou privadas, necessitam nivelar talentos e competências para poder acompanhar as mudanças e evoluções do mundo moderno. Segundo ele, a excelência na prestação de serviços públicos ou privados, não depende apenas de conquistar, conservar, aplicar, desenvolver, motivar e recompensar talentos, mas, principalmente, de gerir competência e alcançar resultados significativos por meio delas.

## **2.2 Motivação Organizacional**

É indispensável que as organizações motivem seus colaboradores, pois o desempenho organizacional está profundamente ligado com o nível de motivação dos indivíduos. As pessoas possuem necessidades, sejam sociais, fisiológicas, de satisfação, e quando essas necessidades não são supridas acaba gerando uma frustração, na pessoa, causando descontentamento e afetando o seu desempenho na empresa.

De acordo com Gil (2010), quando uma pessoa se sente frustrada por não conseguir resultados positivos com seus objetivos, elas desenvolvem comportamentos irracionais como agressão, deslocamento, racionalização, regressão, fixação, fuga e resignação.

Clima Organizacional é o indicador de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, como: políticas de RH, modelo de gestão, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Quando o clima organizacional traz satisfação tanto para os funcionários quanto para os gestores há uma grande motivação por parte de todo o grupo, contribuindo para os interesses da empresa, mas se a motivação entre os membros for baixa, os sentimentos de desinteresse e insatisfação irão prevalecer fazendo com que o clima no ambiente de trabalho se torne hostil.

As necessidades e carências provocam tensão e desconforto na pessoa e desencadeiam um processo que procura reduzir ou eliminar essa tensão. A pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência e

surge o comportamento focado nessa meta (impulso). Se a pessoa consegue satisfazer a necessidade, o processo motivacional é bem sucedido. A satisfação elimina ou reduz a carência. Contudo, se por algum obstáculo ou impedimento a satisfação não é alcançada, ocorre frustração, conflito ou estresse. Essa avaliação do desempenho determina algum tipo de recompensa (incentivo) ou punição à pessoa. Desencadeia-se um novo processo motivacional e segue-se outro padrão circular. (CHIAVENATO, 2004, p.233)

Para que haja um melhor relacionamento entre patrão e empregado é necessário que exista o real interesse do patrão pelo empregado para que ambos caminhem na direção do mesmo objetivo.

De acordo com Gil (2010), a gestão de pessoas abrange um amplo leque de atividades como: recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho, etc.

### **2.3 Principais Teorias Motivacionais**

Motivação é o impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir um determinado objetivo e é essencial para o desenvolvimento dos seres humanos. A motivação é importante para qualquer coisa que for fazer como estudar, trabalhar, começar um projeto novo etc. As pessoas são diferentes entre si, possuem necessidades diferentes e estas, conseqüentemente, produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo.

Existem várias teorias para explicar a motivação humana, e uma das mais aplicadas é a de Teoria de Maslow. De acordo com esta teoria, o ser humano possui necessidades complexas que podem ser separadas em categorias, ou hierarquizadas, normalmente apresentadas em forma de pirâmide (Figura 1) (MOTTA; VASCONCELOS, 2002). Para motivar uma pessoa, você deve identificar qual é a categoria mais baixa na qual ela tem uma necessidade, e suprir esta necessidade antes de pensar em outras em categorias mais altas. (PAIVA, 2009, p.01).

**Figura 1:** Pirâmide da hierarquia das necessidades



Fonte: MAXIMIANO (2000)

**Necessidades fisiológicas:** representam as necessidades relacionadas ao organismo, como alimentação, sono, abrigo, água, excreção e outros.

**Necessidades de segurança:** São representadas por necessidades de segurança e estabilidade, como proteção contra a violência, proteção para saúde, recursos financeiros e outros.

**Necessidades sociais:** somente aparecerão após as necessidades de segurança serem supridas. São necessidades sociais: amigos, socialização, aceitação em novos grupos e outros.

**Necessidades de status e estima:** ocorrem depois que as necessidades sociais são supridas. São necessidades de status e estima: autoconfiança, reconhecimento, confiança.

**Necessidades de autorrealização:** que se encontram no topo da pirâmide hierárquica são: moralidade, criatividade, espontaneidade, autodesenvolvimento.

O ponto de partida da teoria de Maslow é a indicação que estas necessidades estão ordenadas em forma de pirâmide que indica a prioridade e o grau de importância que cada uma delas possui sobre as outras. Maslow ampliou sua teoria, sugerindo que as organizações assumissem a construção de uma ponte entre as necessidades básicas e de auto-realização dos indivíduos. As necessidades atuam sempre em conjunto, prevalecendo a mais elevada, desde que as inferiores estejam satisfeitas. Assim, uma reação comportamental é um canal, através da qual várias necessidades fundamentais podem ser expressas ou satisfeitas conjuntamente.

Já Herzberg fundamenta sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Para ele há duas classes distintas de fatores que condicionam o comportamento e o grau de satisfação dos funcionários de uma empresa; a primeira classe Herzberg chama de fatores higiênicos; a segunda de fatores motivacionais. (CHIAVENATO, 2007, p.113)

**Os fatores higiênicos:** referem-se ao meio onde o funcionário atua, são determinados pela organização, englobam as condições físicas e ambientais do trabalho, salário, benefícios sociais, política da empresa, sendo assim, estão fora do controle dos funcionários.

**Os fatores motivacionais:** referem-se ao trabalhador, tudo que tem relação com a execução das tarefas e os deveres relacionados ao cargo em si, como: crescimento profissional, desenvolvimento e aprimoramento de habilidades, responsabilidade do cargo ocupado, auto-realização em cumprir as tarefas designadas e o reconhecimento de seu trabalho.

Se os fatores higiênicos estiverem ausentes, geram total insatisfação, mas se estiverem presentes não geram grande satisfação. Por outro lado, a satisfação no cargo é função do próprio trabalho, se os fatores motivacionais estiverem presentes geram muita satisfação, mas se estiverem ausentes não geram nenhuma satisfação.

Enquanto a teoria de Malow está baseada em uma estrutura uniforme e hierárquica de necessidades, a teoria de Herzberg baseia-se em duas classes de fatores. Ambos repousam na presunção implícita de que existe “uma maneira melhor” (the best way) de motivar as pessoas, seja por meio do reconhecimento da pirâmide de necessidades humanas, seja através da aplicação dos fatores motivacionais e do enriquecimento do cargo. (CHIAVENATO, 2007, p. 118)

Para Victor Vroom (1998), motivação é o processo que governa a escolha de comportamentos voluntários alternativos e a motivação da pessoa para escolher uma das alternativas dependeria de 3 fatores:

- **Objetivos Pessoais do Indivíduo:** é a força ou desejo da pessoa de conquistar, por exemplo: dinheiro, reconhecimento, crescimento profissional etc.

- **Relação Percebida entre Satisfação dos Objetivos e Alta Produtividade:** se o colaborador deseja um salário maior e percebe que ao aumentar sua produtividade conseguirá alcançar o seu objetivo, então a tendência é que produza mais e mais.

- **Percepção de sua Capacidade de Influenciar sua Produtividade:** quando o funcionário percebe que obterá pouco resultado de sua tarefa, ainda que multiplique seu esforço, tenderá a manter sua produtividade. Isso acontece, se o empregado não tem condições adequadas de

trabalho, não teve o treinamento necessário e se lida numa linha de montagem de velocidade fixa, por exemplo.

Os três principais fatores nessa teoria são: Valência: quando a importância é colocada na recompensa; Expectativa: é quando se acredita que os esforços estão ligados ao desempenho e Instrumentalidade: é a crença de que o desempenho está relacionado à recompensa.

A teoria de Vroom é denominada Modelo Contingencial de Motivação, porque enfatiza as diferenças entre as pessoas e entre os cargos. O nível de motivação de uma pessoa é contingente sob duas forças que atuam numa situação de trabalho: as diferenças individuais e as maneiras de operacionalizá-las. A teoria de Vroom é uma teoria da motivação e não do comportamento. (CHIAVENATO, 2007, p.121)

Após estudar essas teorias, entende-se que a motivação é um conjunto de atos conscientes que emitem um desejo, uma vontade associados à estimulação de ações para se chegar a algum objetivo. Esses atos estão ligados à disposição interna e externa do empregado e a fatores psicológicos. Um empregado motivado tem melhor desempenho e produz mais quando recebe apoio e incentivo dos líderes nas empresas. Atualmente está havendo uma maior valorização do funcionário e como consequência disso, cada vez mais, o emprego de estratégias de motivação para garantir a realização do colaborador e alcançar os objetivos organizacionais.

## **2.4 Motivação e Satisfação no trabalho**

Segundo Locke (1990), a satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. Um funcionário motivado, com certeza, vai sentir realizado e feliz em seu trabalho, resultando numa maior e melhor produtividade e o gestor é que tem o desafio de integrar e liderar as pessoas e grupos dentro da organização, buscando atingir suas metas.

As duas teorias criadas por McGregor explicam as formas mais adequadas de conduzir os subordinados para alcançar melhores resultados. São as teorias X e Y. Na teoria X as pessoas são preguiçosas e o gestor não acredita na sua capacidade tornando-as dependentes da chefia. Na teoria Y os funcionários são criativos e independentes e motivados a produzir de forma eficiente.

O que McGregor propõe é que a administração crie condições para que os membros da organização possam alcançar seus próprios objetivos, dirigindo seus esforços para os objetivos da organização.

Uma das vantagens de confiar nas pessoas é, portanto, o fato de que as pessoas tendem a corresponder a essa confiança, ao passo que a falta de confiança gera nas pessoas comportamentos negativos, corroendo a motivação, que é essencial para se obter um desempenho extraordinário. (LACOMBE, 2005, P.174)

## **2.5 Clima Organizacional**

Para Maximiano (1997), o clima é representado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho. A partir daí pode-se considerar que o papel da organização no processo de motivação é extremamente importante, pois é necessário que haja razão para haver a motivação, e é nesse momento que as metas e os objetivos da empresa entram como fatores motivacionais.

Um clima favorável pode ser expresso como aquele que proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação do moral, já um clima desfavorável é aquele que traz frustração a tais necessidades.

Em locais com mudanças contínuas não se deve buscar somente a satisfação do cliente externo, mas dos funcionários, também, pois sua motivação implicará no atendimento do cliente externo, contribuindo para atingir os objetivos da organização.

Segundo Luz (2006) o clima Organizacional pode ser bom, prejudicado ou ruim. O clima bom é aquele onde o funcionário sente-se motivado, satisfeito, dedicado, que se orgulha em fazer parte da empresa e que indica seus conhecidos. O clima prejudicado ou ruim existe evidentes tensões, discórdias, conflitos, ruídos nas comunicações, desuniões e rivalidades entre os funcionários da empresa.

A organizações, hoje, estão empenhadas em segurar seus bons trabalhadores. Estes trabalhadores precisam estar motivados e satisfeitos. Diante disso, tem-se em mente a importância do clima organizacional na motivação e permanência de um colaborador na empresa.

## 2.6 Administração Pública

Administração pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procura satisfazer as necessidades da sociedade, como educação, segurança, saúde, etc. Seu objetivo é atender ao interesse público e desenvolver medidas que solucionem os problemas sociais, principalmente das classes mais necessitadas.

A administração pública está dividida em direta e indireta. A administração pública direta é aquela exercida pelos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Nela, os órgãos não possuem personalidade jurídica própria, patrimônio, nem autonomia administrativa. Na administração pública indireta a tarefa de administração é transferida para outra pessoa jurídica, ou seja, o Estado transfere a sua titularidade ou execução das funções para que outras pessoas jurídicas, ligadas a ele, possam realizar.

Administração indireta é composta pelas autarquias, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras entidades de direito privado.

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988)

O princípio da Legalidade determina que o administrador público cumpra o que estiver terminantemente autorizado em lei. No princípio da impessoalidade o agente público deve agir de modo que venha atender ao interesse público, ou seja, deve ser impessoal. Princípio da moralidade os agentes públicos devem atuar conforme a ética e a justiça. O princípio da publicidade consiste na divulgação oficial de todo ato administrativo para conhecimento público. No princípio da eficiência todo agente público deve realizar suas tarefas e obrigações com presteza, perfeição e rendimento funcional. Esses princípios procuram manter uma gestão transparente buscando atender as necessidades da sociedade e alcançar os objetivos desejados.

Para que os municípios alcancem suas metas definidas em seus planejamentos é essencial que possuam servidores e agentes públicos qualificados para que haja uma melhoria contínua dos serviços públicos.

Durante a época do Brasil império o que se via nos órgãos públicos era um grande apadrinhamento de pessoas da família, amigos, vizinhos ou promessas de campanha e, em alguns casos, perseguições políticas. Com a Constituição Federal de 1988 ocorreram grandes mudanças no setor público, que buscavam deixar as contratações mais transparentes e profissionais, foi onde surgiu o concurso público.

Nas instituições públicas, o papel da gestão de pessoas, deve ser o de facilitar o desenvolvimento das competências individuais, atingindo as metas estabelecidas. É importante que as organizações estimulem seus colaboradores por meio de uma política de gestão de pessoas que atenda aos objetivos organizacionais e também dos colaboradores e estejam preparadas para atender as mudanças de comportamento de mercado e de pessoas, pois, ainda são elas que movimentam e influenciam o desenvolvimento de qualquer organização.

Cada vez mais, as pessoas estão optando por fazer concursos públicos, para garantir essa estabilidade, além de buscar melhores salários, desenvolvimento profissional e pessoal, benefícios estendido a família, entre outros. Mas se por um lado à estabilidade no emprego gera a proteção do servidor público, por outro acaba gerando o comodismo podendo contribuir para a desmotivação. É preciso elaborar estratégias de profissionalização e capacitação de recursos humanos no setor público para alcançar a eficiência e aumentar a qualidade nos serviços prestados aos cidadãos.

### **3. METODOLOGIA**

Com o objetivo de analisar os principais fatores que geram a motivação dos funcionários da prefeitura de S.S. de Lagoa de Roça – PB, optou-se por realizar uma pesquisa com característica descritiva que, conforme Gil (2008), possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Por exemplo, quais as características de um determinado grupo em relação a sexo, faixa etária, renda familiar, nível de escolaridade etc. A grande contribuição das pesquisas descritivas é proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida, como é o caso de estudos motivacionais.

Foi utilizado também o método quantitativo que, segundo Roesch (1999), adequa-se a pesquisa de descrição da interação de certas variáveis e o entendimento do comportamento humano.

No tocante à definição da população da pesquisa, na Prefeitura, são empregados 381 funcionários, entre eles professores, diretores, assistentes administrativos, secretários, assessores, entre outros, distribuídos nas suas respectivas secretarias, sendo este o universo desta pesquisa. A amostra, como afirmam Gil (1999) e Oliveira (2002), é uma porção, parcela ou subconjunto da população, convenientemente selecionada quando não há condição de atingir todo o universo. Nesse sentido, enquanto amostra, foram pesquisados um total de 36 colaboradores ativos, entre eles funcionários efetivos, contratados e comissionados, selecionados com base na conveniência. De modo mais específico, foram pesquisados a Prefeita, a Chefe de gabinete, o secretário de administração, aos assessores e os demais assistentes administrativos, lotados na sede da prefeitura do município de S.S. de Lagoa de Roça – PB, o que possibilitou uma amostra heterogênea, revelando as repostas diversificadas quanto à motivação dos indivíduos de diferentes cargos.

A pesquisa foi feita nos dias 15, 16 e 17 de outubro de 2014. O instrumento de pesquisa foi baseado em estudos realizados por Gomes (2009), anexo, e aplicado pela própria pesquisadora. O instrumento utiliza a escala Likert de 4 pontos, variando de 1 = Nunca a 4 = Sempre, que registram o nível de concordância ou discordância com uma declaração dada.

O instrumento de pesquisa utilizado para fins de pesquisa foi um questionário estruturado, contendo perguntas fechadas de múltipla escolha, composto por 03 perguntas de caracterização dos respondentes (sexo, idade, cidade), 02 de formação acadêmica e 30 perguntas sobre os fatores motivacionais que obedeceram a um padrão de pontuação de 1 a 4 (1-Nunca, 2-Às vezes, 3-Muitas vezes, 4-Sempre).

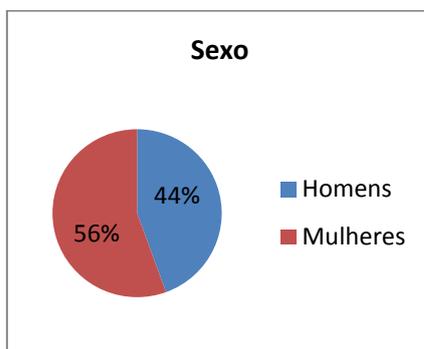
Para a análise dos dados, foi utilizada a estatística descritiva simples, e o tratamento dos dados foi realizado por meio do Software Excel, com posterior exposição dos dados em gráficos, trazendo nas análises inferências sobre esses dados.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO PESSOAL**

O número de mulheres trabalhando na prefeitura é maior que o número de homens, o número de mulheres é de 56% e o de homens 44%, e isso é um fator importante já que as mulheres têm um papel importante na formação de uma sociedade bem-sucedida porque estão mais focadas na cooperação.

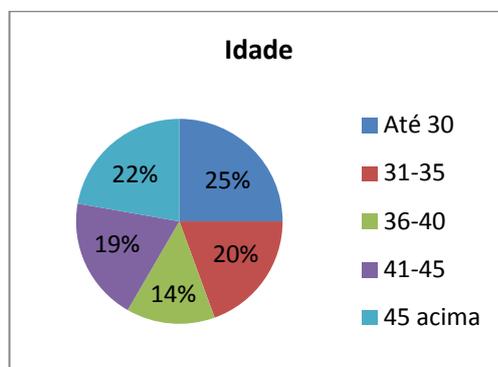
**GRÁFICO 1: Sexo**



**FONTE:** Elaboração própria (2014).

O gráfico 2 mostra que a idade dos funcionários é bem dividida, e isso pode afetar o resultado da pesquisa.

**GRÁFICO 2: Idade**

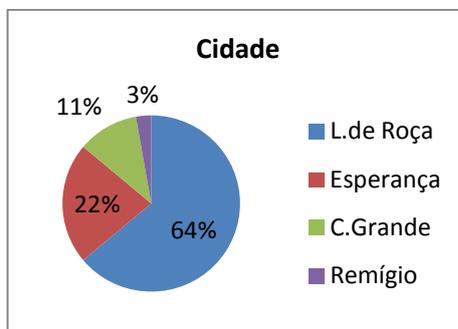


**FONTE:** Elaboração própria (2014).

A idade dos funcionários é variante. A maioria dos funcionários, 25% tem até 30 anos, seguido de 22% pelos que tem acima de 45 anos. De 31-35 fica em terceiro lugar com 20%. 19% possuem de 41- 45 anos. E por fim 14% têm de 36-40 anos.

Como é mostrado no gráfico 3, a maioria dos funcionários 64% reside na própria cidade. Em segundo lugar, 22% mora em Esperança PB, uma cidade vizinha ao município. 33% moram em Campina Grande PB e a minoria de 3% mora em Remígio PB.

**GRÁFICO 3: Cidade**

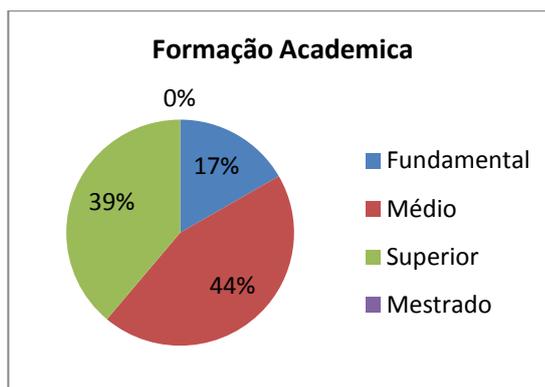


**FONTE:** Elaboração própria (2014).

## 4.2 FORMAÇÃO ACADÊMICA

Todos os cargos são distribuídos conforme o nível de escolaridade dos funcionários. Observa-se que 44% dos funcionários municipais possuem ensino médio completo, seguidos por 39% dos funcionários que possuem ensino superior completo e 17% possuem o ensino fundamental e por fim, nenhum funcionário possui mestrado.

**GRÁFICO 1: Formação Acadêmica**

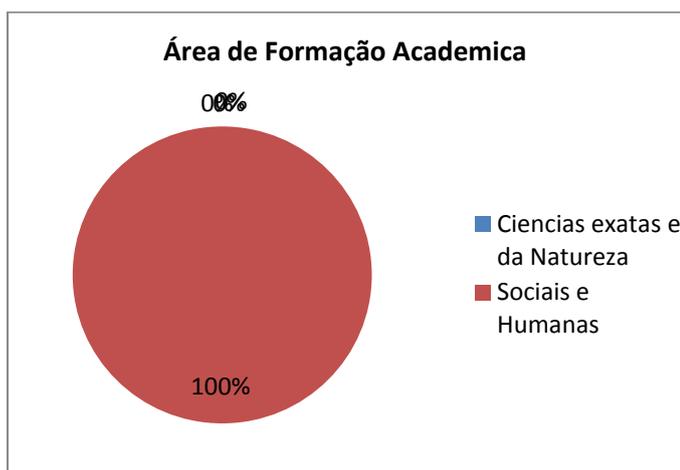


**FONTE:** Elaboração própria (2014).

O gráfico 2, mostra que todos os funcionários que possuem ensino superior completo, ou seja, 100%, são da área de ciências sociais e humanas, demonstrando que estão

qualificados para executar suas tarefas, uma vez que sua área de formação apoia as atividades realizadas no ambiente de trabalho.

**GRÁFICO 2:** Área de Formação Acadêmica



**FONTE:** Elaboração própria (2014).

A formação adequada dos funcionários é um importante para a melhoria dos serviços públicos, para combater a desorganização, evitar erros por desconhecer sua área de trabalho, evitar prejuízos, etc. Na prefeitura, se vê que a maioria dos funcionários estão capacitados para trabalhar em seus cargos, melhorando, assim, a tomada de decisão, obtendo eficácia nos resultados de suas tarefas, trazendo mais transparência e compromisso ao ambiente de trabalho.

### **4.3 PARTE 3: FATORES INFLUENCIADORES**

Na primeira pergunta do questionário sobre o esforço para criar um ambiente de trabalho agradável na empresa, pode-se verificar que 58%, mais da metade dos colaboradores, sempre se esforçam para criar um ambiente de trabalho agradável na prefeitura, 39% diz que muitas vezes se esforça para colaborar, apenas 3% se esforça apenas às vezes e 0% nenhum dos colaboradores diz que nunca se esforçou. De fato, funcionários satisfeitos e motivados

produzem mais e é mais “leve” trabalhar em um ambiente onde as pessoas se dão bem e convivem de maneira agradável.

Na pergunta 2, relativa a adoção de novos procedimentos no trabalho, 47% das pessoas dizem que às vezes introduzem novos procedimentos no trabalho, 34% muitas vezes conseguem optar por novos procedimentos, 11% diz que sempre busca novas formas de trabalho e 8% diz nunca optar por novos procedimentos. O desenvolvimento de novas técnicas de trabalho vai depender também da função que cada pessoa ocupa. O desempenho da organização depende das pessoas que a compõe, assim um profissional ou cidadão só tem vontade de aperfeiçoar e criar coisas se esta atividade lhe trazer prazer e felicidade.

No que se refere ao 3º questionamento, 36% dos funcionários da prefeitura dizem que muitas vezes conseguem reverter alguma situação antes de se agravar, 33% diz que só consegue às vezes e 31% diz que sempre consegue reverter situações complicadas. Conseguir reverter situações antes de se transformar em um problema maior é de fundamental importância na organização, pois mostra que seus funcionários estão capacitados para lidar com esse tipo de situação que, frequentemente, existe nas empresas.

Na pergunta 4, o que se percebe é um empate, 28% dos funcionários dizem que às vezes e sempre promovem o crescimento da equipe, 36% muitas vezes e 8% dizem que nunca promoveram crescimento da equipe. Para que os objetivos da organização sejam alcançados é preciso ter apoio dos funcionários, buscando crescimento e destaque para sua equipe e melhorando suas praticas dentro da organização.

Quanto às metas no trabalho, foram revelados que 44% deles muitas vezes conseguem estabelecer metas claras e alcançáveis, 20% nunca conseguem 19% diz que sempre consegue e 17% fala que às vezes consegue. É importante estabelecer metas claras, pois é mais eficaz na hora de obter resultados, algumas pessoas não estabelecem metas porque tem medo de fracassar em alguma tarefa.

No tocante à inclusão de pessoas com diferentes estilos observa-se que 42% dos funcionários apenas às vezes incluem pessoas assim em seus grupos, 25% teve empate entre nunca inclui e muitas vezes incluem. E apenas 8% incluem sempre novos estilos em seus grupos. Dentro das empresas, grupos são formados por laços de afinidade profissional ou pessoal, a organização deve entender que esses grupos de colaboradores manifestam ou gostariam de manifestar suas opiniões referentes ao ambiente de trabalho e nada desestimula mais o espírito participativo do que o descaso para com eles.

No que diz respeito ao interesse de informações de outros setores, 39% dos pesquisados demonstraram que se informam sobre os outros setores apenas às vezes, 33% muitas vezes, 25% sempre e 3% nunca se informa. Dentro da prefeitura diversos setores trabalham em conjunto, e com isso devem estar sempre informados uns com os outros. Na pergunta 8 obteve-se os seguintes resultados: 41% dos funcionários disseram que muitas vezes procuram convencer a equipe ao invés de forçá-la fazer alguma coisa, 25% às vezes e 17% nunca ou sempre procura convencer. É de grande importância que haja conversa entre as pessoas de cada equipe e que consigam trabalhar em sintonia e não precise fazer alguma tarefa contra sua vontade. Para que não ocorram desavenças entre eles.

A pergunta 9 mostra que 53% sempre acreditou em sua equipe, 28% muitas vezes e 19% às vezes. Acreditar no potencial das pessoas que compõem os grupos na organização é uma forma de motivá-las a sempre dar o seu melhor na sua função.

Já na questão 10, 64% das pessoas da prefeitura estão dispostas a ajudar os outros, 25% muitas vezes e apenas 11% às vezes. Em uma prefeitura onde, boa parte da população circula todos os dias, é de extrema importância que os funcionários estejam dispostos a ajudar, pois assim melhora o atendimento e a resolução de problemas se torna maior, deixando a sociedade satisfeita com o atendimento recebido por lá.

Sobre refletir sobre críticas feitas aos funcionários, a pergunta 11 mostra que 50% muitas vezes refletem sobre as críticas feitas a elas mesmas, 33% sempre e 17% às vezes. Refletir sobre críticas feitas a nós, funcionários, é importante para observarmos nossas atitudes e ver onde podemos mudar para melhorar nossos resultados.

Na 12ª pergunta, sobre a felicidade com a profissão, 39% dos funcionários sentem-se felizes em sua profissão muitas vezes e sempre. 17% às vezes e a minoria de 5% nunca se sentem. Sentir-se feliz no seu ambiente de trabalho acaba gerando um melhor desempenho em suas atividades e no seu relacionamento com as outras pessoas. A pergunta 13 mostra que 33% muitas vezes se sentem valorizados e reconhecidos pela empresa, 25% sentem-se assim às vezes, 28% sempre e 14% nunca se sentem assim dentro da organização. É preciso valorizar os funcionários, levando em conta sua capacidade profissional e seu engajamento nas metas da empresa, pois, são eles quem colocam em prática e atingem os resultados esperados.

No quesito 14, se vê que 39% dos funcionários acham que sua remuneração é satisfatória às vezes, 30% muitas vezes, 17% sempre e 14% nunca. Enquanto as organizações

esperam de seus colaboradores resultados constantes, os colaboradores esperam das organizações crescimento profissional e financeiro de acordo com seus resultados. Na questão 15 sobre ter autonomia nas suas ações 36% disseram que sempre tem 17% muitas vezes, 36% às vezes e 11% nunca. Ter autonomia em sua ações significa que o gestor confia na capacidade de seu funcionário e lhe dá credibilidade na tomada de decisão, justamente o que acontece na prefeitura, onde boa parte dos cargos são cargos de confiança, podendo, assim, existir essa confiança mútua entre gestor e funcionário.

Sobre as condições de trabalho oferecidas pela organização: 17% responderam que sempre a empresa oferece boas condições de trabalho, 50% muitas vezes, 30% às vezes e 3% responderam que nunca. É de grande importância trabalhar em um ambiente que esteja em boas condições, o que se vê nessa nova gestão é que as salas foram adaptadas para melhoria no ambiente de trabalho, o que deixa a desejar no prédio da sede da prefeitura é sua estrutura física que deixa a desejar, pois não é moderna. Na questão 17 sobre crescimento na empresa, 11% diz que sempre, 31% responderam muitas vezes, 25% às vezes e 33% nunca. Em uma instituição pública não há como subir de cargo, pois sua entrada é feita a partir de concurso público, mas para contratados pode haver uma chance de “subir” de cargo e se torna secretário ou ocupar algum cargo de confiança.

No quesito 18, 5% dizem que sempre faz cursos de aperfeiçoamento, 25% muitas vezes, 28% às vezes e 42% nunca. Neste quesito a gestão deixa a desejar, pois quase metade dos funcionários nunca participa de cursos de aperfeiçoamento. O setor público deve promover qualificação, capacitação e aperfeiçoamento de seus funcionários, objetivando a formação de quadros profissionais para servir com mais qualidade aos setores da sociedade.

Em relação a alcançar os objetivos da empresa: 36% sempre se dedicam a alcançá-los, 44% muitas vezes, 20% às vezes e 0% nunca. Neste quesito a maioria dos funcionários são engajados para o crescimento coletivo, atingindo, assim, as metas estabelecidas. Sobre a pressão para obter resultados na questão 20: 8% responderam sempre, 19% muitas vezes, 28% às vezes e 45% nunca, em um mundo onde a correria domina, a pressão por resultados é quase inevitável, o que se deve é ter “jogo de cintura” para não deixar as coisas saírem de controle, porque trabalhar sob pressão é muito difícil. A questão 21 onde pergunta se a vida social interfere no trabalho 14% respondeu sempre, 11% muitas vezes, 31% às vezes e 44% nunca. O preferível é manter as crises pessoais fora do ambiente de trabalho. Mas, quando não for

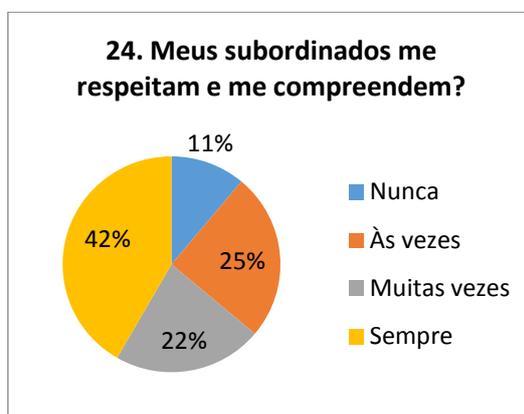
possível é preciso ter maturidade e se esforçar o máximo para reorganizar o seu cotidiano profissional para que este não seja também afetado pelos problemas pessoais.

A questão 22, sobre sentir-se feliz em sua vida pessoal e social as respostas foram 45% sempre, 47% muitas vezes, 8% às vezes e 0% nunca. Ser feliz na vida pessoal e social afeta diretamente o trabalho da pessoa, pois muda a maneira de agir das pessoas. De acordo com as respostas obtidas a maioria dos funcionários se sente feliz nesse aspecto.

Na pergunta 23, 25% das pessoas dizem que sempre gostam de conversar sobre o trabalho com as pessoas que convive, 25% muitas vezes, 33% às vezes e 17% nunca. As pessoas deixam para falar sobre o trabalho com amigos e familiares porque se sentem mais a vontade para falar sem que haja alguma represália, é mais com uma forma de desabafar determinada situação. Um resumo destas questões acima relatadas pode ser visualizado na tabela 1 (p.24).

Na questão 24 sobre respeito e compreensão, 42% dizem que sempre seus subordinados os respeitam e os compreendem 22% muitas vezes, 25% às vezes e 11% nunca.

**Gráfico da Questão 24: Respeito e Compreensão**

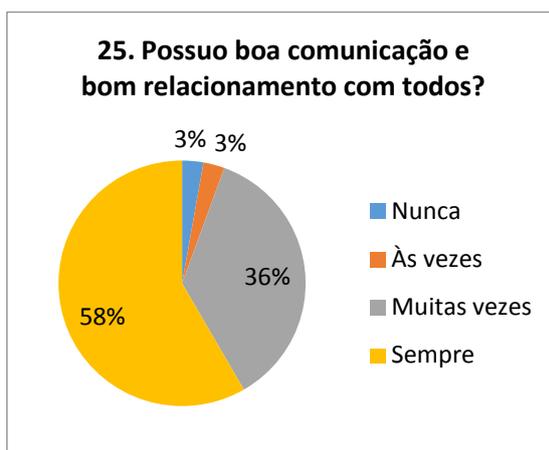


**FONTE:** Elaboração própria (2014).

Atitudes como: cumprimentar as pessoas com educação, respeitar a opinião dos outros mesmo não concordando, respeitar os mais humildes, são atitudes que, por mais simples que sejam, contribuem para manter um ambiente de trabalho prazeroso. Na prefeitura os funcionários procuram respeitar e compreender as pessoas. O que torna o ambiente melhor para o convívio e trabalho. O bom relacionamento, também, é muito importante em seu

trabalho, pois é mais fácil de se trabalhar quando você se dá bem com as pessoas que estão a sua volta. No quesito 25 sobre bom relacionamento: 58% respondeu que sempre tem, 36% muitas vezes, 3% às vezes e 3% nunca.

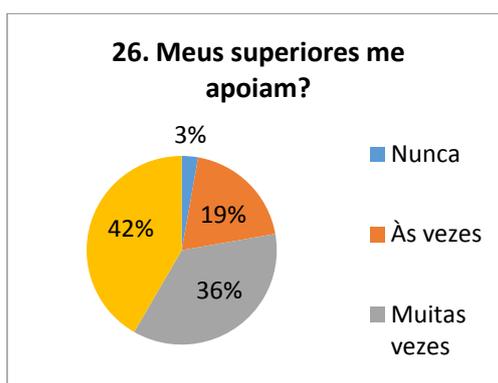
**Gráfico da Questão 25:** Boa comunicação e bom relacionamento com todos.



FONTE: Elaboração própria (2014).

Trabalhar com pessoas que tornam a rotina das empresas mais agradável é sempre positivo. No quesito 26, 42% dizem que sempre seus superiores os apoiam, 36% muitas vezes, 19% às vezes e 3% nunca.

**Gráfico da Questão 26:** Meus superiores me apoiam

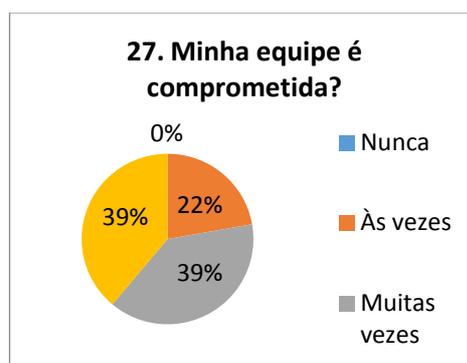


FONTE: Elaboração própria (2014).

Ser apoiado por seu superior é fundamental para fortalecer a autoestima e autoconfiança do colaborador na hora de tomar uma decisão. Na questão 27, 39% respondeu

que sempre sua equipe é comprometida, 39% muitas vezes, 22% às vezes e 0% nunca. O comprometimento da equipe é que vai determinar a eficácia de suas ações. Uma equipe comprometida trará resultados e obterá êxito em suas tarefas.

**Gráfico da Questão 27: Comprometimento da equipe**



**FONTE:** Elaboração própria (2014).

O gráfico 27 mostra que o comprometimento das equipes na sede da prefeitura é da maioria dos funcionários, trazendo, assim, benefícios para a prefeitura e para o município.

**Gráfico da Questão 28: Disputa Interna**

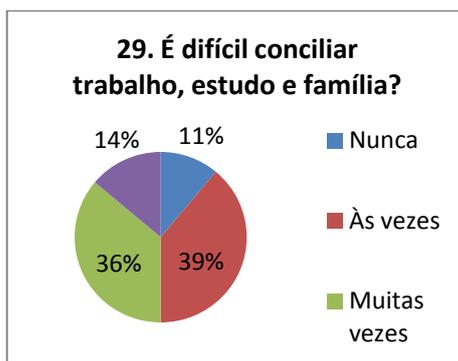


**FONTE:** Elaboração própria (2014).

Na pergunta 28 sobre disputa interna: 28% respondeu sempre, 22% muitas vezes, 33% às vezes e 17% nunca. Até certo ponto a disputa entre os funcionários é interessante para a obtenção de resultados, mas, a competição pode acabar afetando a aprendizagem e a criatividade, pois ela apenas se concentra no seu “adversário” e, assim, não conclui suas

tarefas corretamente. Na prefeitura, o que acontece é que as pessoas para quererem mostrar serviço acabam entrando em competição com seus colegas de trabalho, e isso prejudica pois muitas tarefas precisam da colaboração da equipe toda. A questão 29 pergunta se é difícil conciliar trabalho, estudo e família e as respostas foram: 14% sempre, 36% muitas vezes, 39% às vezes e 11% nunca.

**Gráfico da Questão 29:** Conciliar trabalho, estudo e família.



**FONTE:** Elaboração própria (2014).

Nos dias de hoje é muito comum as pessoas trabalhar e estudar, a correria do dia-a-dia se tornou normal, é difícil mas é preciso para poder se qualificar e se destacar entre os outros. Por fim, a última questão pergunta se o colaborador está preparado para ser líder, o gráfico mostra:

**Gráfico da Questão 30:** sentir-se líder



**FONTE:** Elaboração própria (2014).

As respostas foram: 33% sempre, 36% muitas vezes, 31% às vezes e 0% nunca. Os funcionários da prefeitura de S.S.de Lagoa de Roça se sentem preparados para ser líder, sentir-se líder é você estar à frente da equipe sempre motivando e mostrando a melhor decisão a ser tomada, é buscar nas pessoas uma forma de fazer com que elas desenvolvam atividades que tragam uma satisfação pessoal, como profissional e como ser humano.

**TABELA 1:** Perguntas do questionário

PERGUNTAS	Sempre	Muitas vezes	Às vezes	Nunca
1. Esforço-me para criar um ambiente de trabalho agradável na empresa?	58%	39%	3%	0%
2. Introduzo novos procedimentos de trabalho?	11%	34%	47%	8%
3. Consigo reverter situações antes de se transformarem em problemas?	31%	36%	33%	0%
4. Promovo o crescimento da minha equipe, estimulando-os enfrentar novos desafios?	28%	36%	28%	8%
5. Estabeleço metas claras e possíveis de ser atingidas, para minha equipe de trabalho?	19%	44%	17%	20%
6. Procuo incluir nos grupos de trabalho pessoas com estilos diferentes?	8%	25%	42%	25%
7. Mantenho-me informado (a) acerca dos outros setores da empresa?	25%	33%	39%	3%
8. Procuo convencer a equipe em lugar de forçá-la a fazer?	17%	41%	25%	17%
9. Acredito na minha equipe?	53%	28%	19%	0%
10. Procuo estar sempre presente e estou sempre disposto (a) a ajudar?	64%	25%	11%	0%
11. Procuo refletir sobre críticas feitas à minha pessoa?	33%	50%	17%	0%
12. Sinto-me feliz em minha atividade profissional?	39%	39%	17%	5%
13. Sinto-me valorizado (a) reconhecido (a) pela empresa?	28%	33%	25%	14%
14. Minha remuneração é satisfatória?	17%	30%	39%	14%
15. Tenho total autonomia em minhas ações?	36%	17%	36%	11%
16. A empresa me oferece boas condições de trabalho?	17%	50%	30%	3%
17. Tenho oportunidade de crescimento na empresa?	11%	31%	25%	33%

18. Tenho incentivo a cursos de qualificação e aperfeiçoamento?	5%	25%	28%	42%
19. Dedico-me a alcançar os objetivos da empresa?	36%	44%	20%	0%
20. Acho estimulante a pressão por resultados?	8%	19%	28%	45%
21. Minha vida pessoal e social interfere no meu trabalho?	14%	11%	31%	44%
22. Sinto-me feliz em minha vida pessoal e social?	45%	47%	8%	0%
23. Gosto de falar de trabalho com as pessoas que convivo?	25%	25%	33%	17%
24. Meus subordinados me respeitam e me compreendem?	42%	22%	25%	11%
25. Possuo boa comunicação e bom relacionamento com todos?	58%	36%	3%	3%
26. Meus superiores me apoiam?	42%	36%	19%	3%
27. Minha equipe é comprometida?	39%	39%	22%	0%
28. Existe mais disputa interna pelo poder do que cooperação?	28%	22%	33%	17%
29. É difícil conciliar trabalho, estudo e família?	14%	36%	39%	11%
30. Sinto-me preparado (a) para ser líder?	33%	36%	31%	0%

**Fonte:** Elaboração própria (2014).

A tabela nos dá uma visão geral dos dados obtidos na pesquisa, ela mostra que os funcionários são motivados e estão dispostos a melhorar o desenvolvimento de suas atividades e o convívio no ambiente de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo atual está cada vez mais competitivo e as organizações estão investindo no seu capital humano. As pessoas constituem a principal parte da empresa, são elas que vão levar a empresa ao sucesso ou ao fracasso. A cooperação e o envolvimento das pessoas são essenciais para alcançar os objetivos traçados.

O objetivo deste artigo foi analisar os principais fatores que geram a motivação dos funcionários da Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça – PB, a fim de alcançar metas e resultados e contribuir com um clima organizacional agradável.

Após realizar esta pesquisa, conclui-se que os funcionários possuem um bom relacionamento uns com os outros, procuram sempre estar dispostos a ajudar e a cooperar com a administração municipal. O clima organizacional é agradável e as pessoas procuram conviver com respeito e harmonia. Notou-se, também, que a administração falha quando se trata de curso de qualificação dos empregados e, em alguns casos, a remuneração. As soluções cabíveis a esses erros são investir em cursos de aperfeiçoamento e criar um plano de carreira e trabalho.

A motivação dos colaboradores vai definir a forma de trabalho dos mesmos. As pessoas precisam estar motivadas para concluir seu trabalho e poder chegar às metas estabelecidas pela administração da empresa, pois as pessoas que estão motivadas sentirão prazer em trabalhar não apenas por ser uma obrigação.

Diante das mudanças no mundo atual, a administração pública, também, se viu na obrigação de dar mais atenção ao setor de recursos humanos, já que a administração pública visa atender os interesses sociais.

Até hoje não tinha sido feito nenhum estudo sobre a motivação dos funcionários públicos deste município. Os resultados obtidos foram satisfatórios, pois se pode concluir que o clima organizacional é de compromisso e harmonia, visando o bem estar da população e garantindo eficácia na resolução de problemas.

Existe um bom relacionamento entre os funcionários públicos e a população, pois eles procuram não deixar as pessoas saírem da prefeitura sem uma solução para o seu problema. A maioria dos funcionários está satisfeita em seu cargo. E o que se percebe é que o clima dentro da organização é agradável e estimulante. As pessoas dão o melhor de si, convivem em conjunto contribuindo com a gestão atual.

## **6. REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Art. 37. Brasília, DF: Senado, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010- 6 reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 6. ed. 2 reimpressão. São Paulo: Atlas. 2007.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas. 2010.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Thomson, 2002.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações, e teses**. São Paulo: Thomson, 2002.

PAIVA, Mauricio Ferraz de. **Sistemas de Gestão da Informação**. Rio de Janeiro: Target, 2009.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

VROOM, Victor (organizador). **Gestão de pessoas não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

LOCKE, E. A. **Gestão de Pessoas: A teoria do estabelecimento de metas e desempenho da tarefa**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.

MAXIMIANO, Antonio César Amauru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

## 7. REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

PORTAL EDUCAÇÃO - CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS. Disponível em <<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/43167/conceito-de-gestao-de-pessoas#ixzz3FqkI208u>> acesso em 09 de outubro de 2014.

Satisfação no trabalho – O desafio de integrar toda a equipe. Disponível em <<http://www.ibccoaching.com.br/blog/desenvolvimento-de-lideranca/satisfacao-no-trabalho-o-desafio-de-integrar-toda-a-equipe/>> acesso em 07 de outubro de 2014.

Maslow e as necessidades humanas. Disponível em <<http://www.mundoeducacao.com/psicologia/maslow-as-necessidades-humanas.htm>> Acesso em 19 de setembro de 2014.

A alternativa da Gestão por Competências na Administração pública Federal: Uma abordagem Teórica. Brasília, 2010.

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40327/000817567.pdf?sequence=1>>.

Acesso em 11 de outubro 2014.

A Teoria de Motivação de Maslow. Disponível em <<http://ogerente.com/stakeholder/2007/04/03/a-teoria-de-motivacao-de-maslow/>> Acesso em 19 de setembro de 2014.

GOMES, Lenice Alvim. O papel do líder na motivação da equipe: a árdua tarefa de motivar e ser motivado. Disponível em [http://www.aedb.br/seget/artigos09/164\\_05%20-%20ok%20-%20SEGET%20-%20LIDER.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos09/164_05%20-%20ok%20-%20SEGET%20-%20LIDER.pdf) Acesso em 23 de outubro de 2014.

Sagres on line. Disponível em <<https://sagres.tce.pb.gov.br/pessoal01.php>> Acesso em 29 de outubro de 2014.

AS TEORIAS DE MOTIVAÇÃO HUMANA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A EMPRESA HUMANIZADA: um tributo a Abraham Maslow. Disponível em [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/Motivacao/009%20-%20As%20teorias%20de%20motiva%E7%E3o%20humana%20e%20sua%20contribui%E7%E3o%20para%20a%20empresa%20humanizada.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao/009%20-%20As%20teorias%20de%20motiva%E7%E3o%20humana%20e%20sua%20contribui%E7%E3o%20para%20a%20empresa%20humanizada.pdf). Acesso em 05 de novembro de 2014.