

MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL: UMA QUESTÃO DE ANÁLISE

ARCELÍ ÂNGELA ANZOLIN DE OLIVEIRA¹; GISELE MARIA TONIN DA COSTA²;
RAFAELA PAULETTI ZANIVAN³

Resumo: O mundo está passando por profundas transformações nas esferas política, econômica, social e humana. A globalização tem causado mudanças importantes nas relações sociais, em que se incluem as transformações na força de trabalho e na reorganização do mercado, porém, a motivação humana para o trabalho permanece ainda como um dos grandes desafios dentro da realidade das organizações. O presente estudo “Motivação e comprometimento do servidor público municipal: uma questão de análise” teve como objetivo investigar os fatores que influenciam a motivação e comprometimento dos servidores públicos nas instituições em que trabalham através da coleta de dados e informações obtidas junto aos servidores. A investigação foi realizada por estudos de casos, com a coleta de dados, pelo questionário com perguntas abertas e fechadas. O questionário foi aplicado nos municípios de Floriano Peixoto e Getúlio Vargas, participaram da pesquisa 10% dos funcionários dos setores: da educação, saúde e administrativo, sendo estes de diferentes níveis técnicos e escolares, oportunizando assim que todas as realidades sejam contempladas e que a coleta de dados seja mais rica. Os dados acrescentam ao estudo informações importantes que contribuem na investigação sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e afetivo, unindo teoria e prática. Buscando maior eficiência e eficácia na realização das tarefas bem como o bem estar do servidor público municipal.

Palavras-chave: Motivação; Comprometimento; Instituição Pública Municipal; Ambiente de Trabalho.

Abstract: The world is undergoing profound transformations in political, economic, social and human. Globalization has caused major changes in social relationships, including changes in the workforce and in the reorganization of the market, however, the human motivation for work still remains as one of the greatest challenges within the reality of organizations. The present study "Motivation and commitment of municipal public server: a matter of analysis" aimed to investigate the factors that influence the motivation and commitment of civil servants in the institutions in which they work through the collection of data and information obtained from the servers. The investigation was carried out by case studies, data collection, questionnaire with open and closed questions. The questionnaire was applied in the municipalities of Floriano Peixoto and Getúlio Vargas, participated in the research 10% officials from the sectors of education, health and administration, these being of different technical levels and school, creating opportunities so all realities are contemplated and that data collection be richer. The data add to the study important information that contribute in research about the importance of a healthy work environment and affective, uniting theory and practice. Seeking greater efficiency and effectiveness in carrying out the tasks as well as the well-being of municipal public server.

Key words: Motivation; Commitment; Municipal Public Institution; Working environment.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

¹Graduada em Matemática e Física, Especialista no Ensino de Física e Matemática. Professora de Física na E.E. de Ensino Médio Érico Veríssimo em Erechim e no Colégio Estadual Mário Quintana em Barrão de Cotegipe. Endereço: Ventarra - Interior, S/N Getúlio Vargas/ RS. CEP: 99900-000. arceliangela@yahoo.com.br

² Orientadora do Trabalho. Pedagoga, Especialista em Planejamento e Gestão da Educação, Mestre em Educação. Coordenadora e professora do Curso de Pedagogia; Orientadora Pedagógica; professora de cursos de pós-graduação/ Faculdade IDEAU. Endereço: Jacob Gremmelmaier, 636, apto: 401, centro –Getúlio Vargas/RS Cep: 99900-000 gisele@centereletronica.com.br

³Graduanda do Curso de Licenciatura em Ciências Agrícolas – IFRS. Graduada em Administração – Habilitação em Gestão de Cooperativas – IDEAU. Funcionária Pública da Prefeitura de Floriano Peixoto/RS. Endereço: Rua Vencelino Zanivan, 1000 - Floriano Peixoto/RS. CEP: 99910-000. rafaela_zanivan@outlook.com

No mundo das organizações, a participação dos funcionários pode fortalecer decisões, e gerar forças de trabalho. Para que isso ocorra o funcionário precisa se sentir motivado e comprometido com o trabalho desenvolvido.

Diante desta linha de pensamento, podemos refletir um pouco sobre a motivação e o comprometimento dos funcionários públicos municipais diante da organização em que trabalham com embasamento teórico de obras que trazem uma visão sobre motivação.

Bergamini (2008) ressalta as principais teorias motivacionais “As teorias hedonistas”, onde o ser humano busca o prazer e conseqüentemente evita o sofrimento, o autor coloca que a motivação como um conjunto de expectativas aprendidas ao longo da vida de cada um e que tem por finalidade antecipar reações emocionais positivas ou negativas.

Cada pessoa tem sua maneira de pensar e agir no local de trabalho, mostrando seu potencial quando está comprometido e motivado.

A motivação para o trabalho aparece como um fenômeno complexo, que não se pode analisar sem levar em consideração o conjunto da situação, quer dizer, o indivíduo (suas características e experiências), o trabalho (sua natureza e restrições) e a organização com suas regras, seus objetivos, bem como o clima que lhe é próprio (LEVY-LEBOYER,1974 apud BERGAMINI, 2008, p.150).

No entanto, é importante observar o papel da organização diante de seu funcionário, analisando os benefícios e a estrutura que dão suporte para que os colaboradores possam desempenhar suas funções com eficiência e eficácia.

Dessa forma, o presente artigo busca investigar os fatores que influenciam a motivação e comprometimento dos servidores públicos nas instituições em que trabalham, através de uma pesquisa de campo, com análise documental e aprofundamento bibliográfico, predominando os aspectos qualitativos sobre os quantitativos, a pesquisa de campo será constituída de questionários realizados com servidores públicos municipais. Tendo, assim, a finalidade de aprofundar a concepção do ambiente de trabalho, através da visão de alguns pensadores, bem como, destacar e identificar o ambiente de trabalho do servidor público municipal, refletindo sobre a importância do mesmo ser saudável e afetivo, mostrando as realidades apresentadas no serviço público no que se refere aos fatores motivacionais e comportamentais, e analisar a importância da autoridade no serviço público municipal, bem como o comprometimento de cada um dos integrantes da equipe.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL: CONCEPÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO

É comum associar o ambiente de trabalho às relações humanas. Se um trabalhador se der bem com os seus chefes e com os seus colegas, é sinal que está a colaborando para um adequado ambiente de trabalho, onde os conflitos e as discussões são raros. Assim, ao se falar em ambiente de trabalho, hoje, é preciso falar sobre clima organizacional que segundo Martins “é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto de trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização” (2008, p.29). É no trabalho que se passa grande parte do dia, muitas vezes até mais do que com a própria família, isso remete em que é necessário um convívio equilibrado e harmonioso, estabelecendo algumas regras de convivência.

Uma avaliação periódica no ambiente de trabalho vem a detectar as carências, possibilitando que sejam produzidas ações pedagógicas que preservem cada colaborador, produzindo uma sinergia entre os servidores, tornando-os mais profissionais. Dessa forma Ferreira e Mendes expressa que:

No contexto de intervenção profissional, diagnosticar como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho se constitui em um importante desafio para as abordagens das ciências do trabalho. Neste sentido, captar, tratar e analisar as representações que os indivíduos fazem de seu contexto de trabalho pode ser um diferencial, em certa medida um requisito central, para a adoção de mudanças que visem promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e a eficácia dos processos produtivos (2008, p.111).

Dessa forma, reforça Chiavenato (2008) colocando que toda organização possui um Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Esse Clima Organizacional está relacionado com o moral e a satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa.

No ambiente interno, os membros da organização convivem entre si e, por este motivo há uma ligação com o grau de motivação e satisfação deles, quando o Clima Organizacional é favorável concede a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas.

Assim, o clima organizacional influencia um ambiente de trabalho que abrigue a diversidade de personalidades, em prol de um único objetivo em comum a produtividade, de forma a não prejudicar a saúde física e mental de cada servidor. Atento a alguns pontos do clima organizacional Martins ainda coloca:

Clima organizacional pode ser definido como o conjunto das percepções dos empregados sobre diversos aspectos da organização que frequentemente constam dos estudos sobre este tema: comunicação, envolvimento coesão, suporte do supervisor, recompensa, autonomia, orientação das tarefas, pressão no trabalho, clareza das tarefas, controle, inovação e conforto físico (2008, p.31).

O Clima Organizacional é a qualidade do ambiente institucional que é entendida ou conhecida pelos elementos da organização e influencia o comportamento dos mesmos (TACHIZAWA; FERREIRA e FORTUNA, 2008). Ainda para os autores é o ambiente interno em que convivem os componentes da organização, estando, deste modo, relacionado com o seu nível de motivação e satisfação. É influenciado pelo conjunto de crenças e valores que administram as relações entre pessoas, mostrando o que é “bom” ou “ruim” para elas e para a empresa como um todo. Assim, o clima organizacional é adepto quando permite a satisfação das necessidades pessoais, e contrário quando frustra essas necessidades.

Ainda, o clima organizacional de uma organização diz respeito, ao que as pessoas percebem que existe e que está ocorrendo no ambiente da organização em certa ocasião, sendo, deste modo, a distinção da ideia que essas pessoas trazem dos principais aspectos ou traços vigentes na organização. Talvez seja esse, então, o maior desafio em analogia à consideração de Clima Organizacional: ele só pode ser apreendido em termos das percepções das pessoas que fazem parte da organização (CODA, 2008).

Para tanto, o significado para melhor definir Clima Organizacional é um conjunto de características do ambiente de trabalho notado, direta ou indiretamente pelos colaboradores que convivem e trabalham neste ambiente e, além disso, que influencie expressivamente a motivação destes. Ainda pode ser identificada como a referência de satisfação dos cooperadores de uma organização, em analogia às políticas da organização, seu setor de recursos humanos, sua comunicação, sua filosofia, visão, e missão.

Enfim, Furlanetto (apud MORIN, 2001) destaca que a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade e realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.

3 IMPORTÂNCIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E AFETIVO

A qualidade de vida no trabalho é um dos novos desafios para a administração moderna. Ela influencia diretamente a vida das pessoas e em decorrência os resultados das organizações. É um assunto bastante comentado na área da administração que, geralmente, traz o conceito dos programas de qualidade, nos quais a satisfação do trabalhador é um meio

para se chegar a elevada produtividade; sendo crescente a procura de superação desse paradigma no sentido de ponderar, de maneira mais humana, as pessoas que estão abrangidas nos processos produtivos.

Nesta linha, encontra-se na fundamentação teórica do laudo técnico da Pesquisa que escolherá as “150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil em 2008”, sob a responsabilidade da Fundação Instituto de Administração (FIA-USP), para a Revista Você S/A. EXAME, que:

Uma empresa boa para se trabalhar certamente implica uma preocupação genuína com a integridade das pessoas. A organização contemporânea não admite um ambiente que ofereça risco de vida ou condições de insalubridade. A integridade do empregado não está reduzida ao aspecto físico, se estende também ao psicológico e social. As pessoas, para se desenvolverem, devem se sentir valorizadas em relação ao trabalho que executam e seguras quanto a sua importância para a empresa e para as pessoas com as quais convive (2008, p.11).

Em estudos sobre qualidade de vida, Patrício e Casagrande salientam que:

O significado do trabalho na qualidade de vida do ser humano está inserido na possibilidade não só de satisfações originadas a partir do uso de valor monetário oriundo do trabalho, mas também prazer pelo próprio trabalho. Precisamos pensar trabalho como ação humana que produz bens e serviços, não somente como meio de satisfazer necessidades de sobrevivência, mas também de transcendência: realização pessoal individual e coletiva, enquanto sujeito que transforma para si e para os outros seres humanos (1999, p.134).

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os colaboradores e os gestores contribuem para o costume de um método de melhoramento contínuo da assistência e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os colaboradores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho. Dessa forma, a importância da qualidade de vida do trabalhador está pautada a uma maior produtividade, a posição referente às formas de promoção da qualidade de vida aos colaboradores são estratégias esperadas e que podem favorecer o contexto geral de produção da organização e as condições para as atividades dos colaboradores.

4 FATORES MOTIVACIONAIS E COMPORTAMENTAIS

A sociedade está passando por grandes transformações principalmente nas áreas de tecnologia e comunicação. O acesso rápido e direto a várias informações vem sendo fundamental para agilizar os processos do dia a dia. Com isso, está tornando-se uma geração de imediatistas, onde tudo deve ser resolvido de forma rápida e precisa, quando isso não

ocorre à frustração e a desmotivação é eminente. Frente a estas transformações encontra-se um dos desafios mais complexos do século, a motivação humana para o trabalho.

É difícil, no entanto, definir exatamente o conceito de motivação, já que este tem sido empregado com distintos sentidos. De modo geral, motivação é tudo aquilo que estimula a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma habilidade, a um método característico, podendo este impulso ter sido instigado por um estímulo externo (ambiente) ou também ter sido motivado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 2008)

Para Novaes (2007) a motivação incide no conjunto de forças internas que movimentam o sujeito para chegar um dado objetivo como resposta a uma situação de necessidade, carência ou desequilíbrio. É o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

Chiavenato (2008) descreve que cada pessoa é desigual no que diz respeito à motivação, produzindo diferentes modelos de comportamento em nível de valores sociais, em seus objetivos, em suas necessidades e suas capacidades entre outros. No entanto, embora essas diferenças o procedimento de dinamização do comportamento é similar para todas as pessoas.

A motivação, ainda conforme Chiavenato (2008) compõe um importante campo do esclarecimento do comportamento humano, que para entendê-lo necessita-se reconhecer sua motivação. A motivação pode ser deliberada de diversas formas. “De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico” (CHIAVENATO, 2008, p.89). Por isso, é que diz que a motivação está ligada ao sistema de cognição do indivíduo, o que ele pensa, acredita e vê.

O comportamento organizacional incide no estudo metódico do comportamento humano focando ações e maneiras dos sujeitos, grupos no ambiente das organizações. Na intenção de conseguir produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade e gerar a cidadania organizacional.

Como referencia Macêdo (2006), o comportamento humano, nos princípios do hedonismo minimiza a dor e o desconforto e por outro lado, maximiza o “prazer”. Assim, o estudo da motivação – que é complexo dado as múltiplas facetas do ser humano – pode ter um paradoxo simples, entre o executivo adotar uma forma mais flexível dos princípios hedonistas, segundo escreve que o prazer individual tem de ser imediato e único bem possível.

Um dos aspectos do comportamento humano é aquele que busca entender como as pessoas vivem e definem seus problemas dentro do ambiente de trabalho em que se encontram. O elemento humano se distingue como fator de inquestionável seriedade com analogia ao comprometimento de atingir os objetivos organizacionais almejados (BERGAMINI, 2008).

O problema de comportamento humano nas organizações sempre existiu; contudo, somente no momento em que as empresas já não precisam se preocupar tanto com dificuldades tecnológicas por causa das máquinas inteligentes, tampouco com os recursos financeiros devido a uma economia relativamente estável é que se reconhece que o sucesso esperado não tem sido possível atingir (BERGAMINI, 2008, p.25).

Assim, no que diz respeito à motivação no trabalho, segundo Bergamini (2008), é indispensável envolver todos os aspectos que formam a situação organizacional para poder configurar de maneira mais intensa como se passa a motivação para o trabalho, isto é, qual a dinâmica que desfecha o comportamento motivacional e induz o colaborador a efetuar suas funções com motivação e mais qualidade de vida.

Na percepção de Aguiar (2005) para entender a motivação no trabalho, precisa-se em primeiro lugar perceber o que leva as pessoas a agir, as condições que causam a permanência ou a persistência da ação das pessoas, do mesmo modo como as condições que o induzem a interromper sua atividade ou ação; em segundo lugar à maneira da ação e à sua direção, é indispensável saber por que as pessoas escolhem certa forma de agir.

Dessa forma, como cada pessoa apresenta suas próprias orientações motivacionais, não parece simples a entender o outro valorizando de maneira justa as suas finalidades ou motivos. O referencial característico de cada um é que realmente dá significado à maneira pela qual cada um induz a sua essência de ser motivado (BERGAMINI, 2008).

5 SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL: COMPROMETIMENTO DE CADA UM DOS INTEGRANTES DA EQUIPE

A ideia da administração pública tem, ao longo dos anos, sido depreciada pela perda de confiabilidade e eficácia. A crítica ao setor é em muito direcionada ao servidor público, a quem se conferem problemas de mau atendimento, incapacidade técnica e até corrupção. Por outro lado, o servidor sente-se muito mais como vítima do que vilão de um preceito que tem oferecido raras escolhas para alteração desse cenário. Ao se sentir criticado, o servidor pode

sentir-se incapaz de defender-se, aperfeiçoar sua imagem e reverter esse conjunto confuso, desmotivando-se.

Diante disso, chama-se a atenção para o segmento público, mais especificamente para o ambiente de trabalho do servidor público municipal, onde vários fatores, tanto interno quanto externo, influenciam na motivação e no comprometimento.

De acordo com Carvalho (2013), os principais fatores que desmotivam os servidores públicos, em especial os das áreas que não contam com plano de carreira bem definida, são:

- as culturas egocêntricas daqueles que sempre julgam que o salário está abaixo do ideal e, por isso, atendem mal o público;
- a estabilidade, que é conferida exatamente para garantir uma prestação de serviço igualitária e com qualidade, mas acaba fazendo com que o servidor se acomode e pior, atenda o cidadão como se estivesse lhe fazendo um favor;
- a constatação de que muitas decisões políticas superam as decisões técnicas e os fatos exemplos de corrupção também desmotivam os servidores;
- a inevitável convivência com servidores mais antigos desmotivados que passam metade de suas vidas reclamando do serviço, mas que por comodismo ou incompetência não o deixam;
- a famigerada ideia popular de que o servidor público não gosta muito de trabalhar também acaba sendo um fator que o desmotiva cada vez mais;
- a falta de pessoal e de meios para atender a demanda que cresce a cada dia;
- a nítida falta de comprometimento com o trabalho público por parte de vários chefes que não estabelecem objetivos e metas para os administrados e exigem resultados de acordo com os interesses do momento;
- a percepção inequívoca de que, às vezes, o serviço público é usado com fim eleitoral também tira a satisfação de qualquer atividade.
- Assim, o cultivo da motivação no serviço público exige programas permanentes que conscientizem cada servidor de que:
- ser remunerado para facilitar a vida do próximo é um privilégio e, em última análise, esta é a razão de sua atividade;
- para cada usuário do serviço público o seu problema é o mais grave;
- cada um deles representa o serviço público como um todo;
- a imagem do funcionalismo público pode e deve ser melhorada, a partir da excelência no atendimento a cada cidadão e do entusiasmo de cada servidor;
- em seu próprio benefício, deve manter o entusiasmo do início da carreira, não se deixando contaminar pelos pessimistas de plantão atendidas.

Neste sentido, Tomei (1994) faz citação sobre a seriedade do comprometimento, sendo que a precisão crescente de se criar comprometimento procede do atual teor e caráter das funções que se desempenham nas organizações contemporâneas. Os imperativos de qualidade e serviços que assinalaram os anos 80 e 90 exigiram transformações radicais na forma como as organizações são gerenciadas. Estes sistemas atuais gerenciais exigem mais do que nunca de empregados envolvidos que se aproximem com os objetivos organizacionais e que gerenciem a organização como seu próprio negócio.

Contudo, é fundamental enfatizar que o comprometimento, por si só, pode não avaliar o sucesso organizacional, pois nunca compensará tática e métodos impróprios.

Contudo, poderá ser de amplo valor em momentos positivos, quando os servidores irão contribuir para que a organização apresente serviços mais humanizados e com mais qualidade (TOMEI, 1994).

Na percepção de Bastos (1994), comprometer-se fazer referência a uma disposição de agir, de se comportar de certa maneira. Como um alinhamento, o comprometimento é empregado para delinear não apenas ações, mas o próprio sujeito; é, portanto, aceitado como uma condição, caracterizada por sentimentos ou reações afetuosas positivas tais como fidelidade em relação a alguma coisa. É ainda amplamente empregado de maneira popular, quando alguma pessoa se menciona relacionamentos afetivos, conjugais ou grupais. Completa falando que de uma maneira geral, os usos de comprometimento apresentam em si a noção de alguma coisa que enlaça, liga, une o sujeito a alguma coisa.

Muitos comportamentos e ações são vistos de forma a cumprir uma missão, segundo Castilho:

Cada pessoa, cada participante, além de precisar sentir isto como membro pertencente aquele grupo (sentimento de pertencimento), também precisará viver o seu próprio sonho, seu significado nesta trajetória. Se isto não ocorrer, sua motivação estará comprometida no processo de implementação da mudança, porque ninguém gosta de ser massa de manobra, nem mesmo os alienados e indecisos (1999, p. 60).

Dessa forma, entendo-se que a sociedade brasileira moderna provoca demanda por novos aspectos e novas capacidades, fundamental para lidar com ambientes difíceis. Isso acontece, em qualquer organização, no entanto, no setor público é mais iminente, devido à natureza de ordem política que diz respeito a capacidades de negociação, para lidar com assuntos próprios da atividade organizacional, a exemplo do patrimônio público e das questões sociais.

A estratégia para conseguir o sucesso no serviço público depende muito do comprometimento e a qualificação dos servidores, por meio de treinamento e conscientização da seriedade de seu trabalho, o aprimoramento dos métodos por meio da gestão participativa, bem como o controle rotineiro do melhoramento, através da identificação e solução dos problemas são algumas das medidas que podem ser adotadas para um mais perfeito serviço. Além disso, aperfeiçoar a qualidade das pessoas que fazem o atendimento é uma dos modos mais rápidos de melhoramento da percepção de qualidade da coletividade.

Nesse sentido, colaboradores comprometidos e satisfeitos é a solução mais estratégica para a obtenção das finalidades organizacionais. O setor público deve ser o futuro modelador,

adotando as piores ou melhores resoluções, estas últimas com maior possibilidade de ser direcionadas por servidores públicos bem qualificados e comprometidos com o trabalho. Servidores competentes, comprometidos e conscientes é, primeiramente, um assunto social, já que tem em vista à constituição de uma sociedade mais imparcial, onde prevaleçam os valores sociais, a moral, a importância do cidadão e o compromisso com o serviço público.

Neste contexto, busca-se conhecer os principais fatores que influenciam na motivação e no comprometimento do servidor público municipais, frente às diversidades e mudanças da sociedade.

6 ANÁLISE E RESULTADOS

O presente estudo teve como amostra questionários realizados com funcionários públicos dos setores da educação, saúde e administrativo, dos municípios de Floriano Peixoto e Getúlio Vargas – RS. Participaram da pesquisa 10% dos funcionários dos setores: da educação, saúde e administrativo, sendo estes de diferentes níveis técnicos e escolares, oportunizando assim que todas as realidades fossem contempladas.

A pesquisa seguiu com perguntas que buscavam identificar percepções pessoais de fatores relacionados à valorização e motivação dos servidores, analisados e demonstrados através dos gráficos abaixo.

Como primeiro questionamento, fez-se a pergunta: Você atualmente ocupa cargo comissionado, função de confiança ou chefia na organização em que trabalha? E como resultado obteve-se no Município de Floriano Peixoto que 5% dos entrevistados responderam que sim e 95% não, que não possuem cargo de confiança ou relativo, já no município de Getúlio Vargas, 19% responderam que sim, possuem cargo de confiança ou relativo e 81% não, conforme demonstrado no gráfico 1.

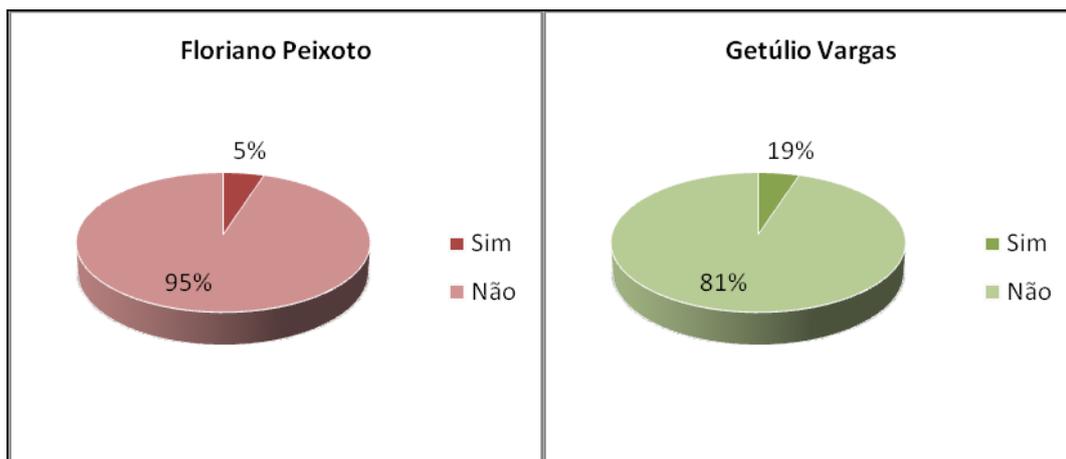


Gráfico 01: Ocupa cargo comissionado, função gratificada ou chefia.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Em relação ao grau de instrução, dos entrevistados, em Floriano Peixoto, 25% possuem Ensino Superior, 20% Ensino Médio, 55% Ensino Fundamental, sendo que nenhum dos entrevistados, possui Pós-graduação. Em Getúlio Vargas 17% possuem Ensino Superior, 42% Ensino Médio, 41% Ensino Fundamental, e nenhum possui Pós-graduação. Esses dados estão demonstrados no gráfico 2.

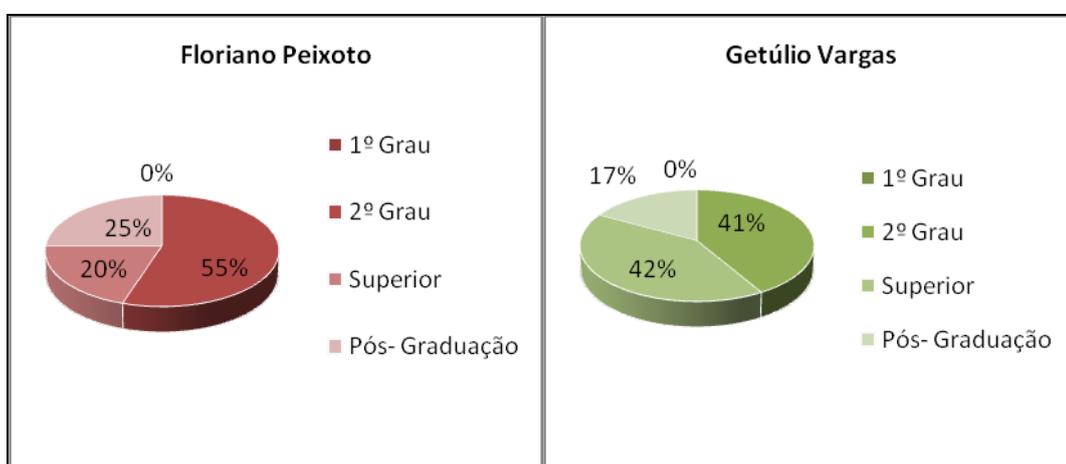


Gráfico 02: Grau de Instrução.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

A terceira pergunta refere-se ao nível de satisfação em relação a função que exerce, e as respostas foram as seguintes: no município de Floriano Peixoto, 25% dos entrevistados colocaram ótimo como nível de satisfação, 55% acham satisfatório, 20% regular, não estando muito satisfeitos e nenhum colocou como precário. Em Getúlio Vargas, 21% dos entrevistados citaram ótimo a satisfação em relação a sua função, 58% colocaram como

satisfatório, 17% não estão muito satisfeitos e 4% acham precária a satisfação em relação a sua função, conforme gráfico 3.

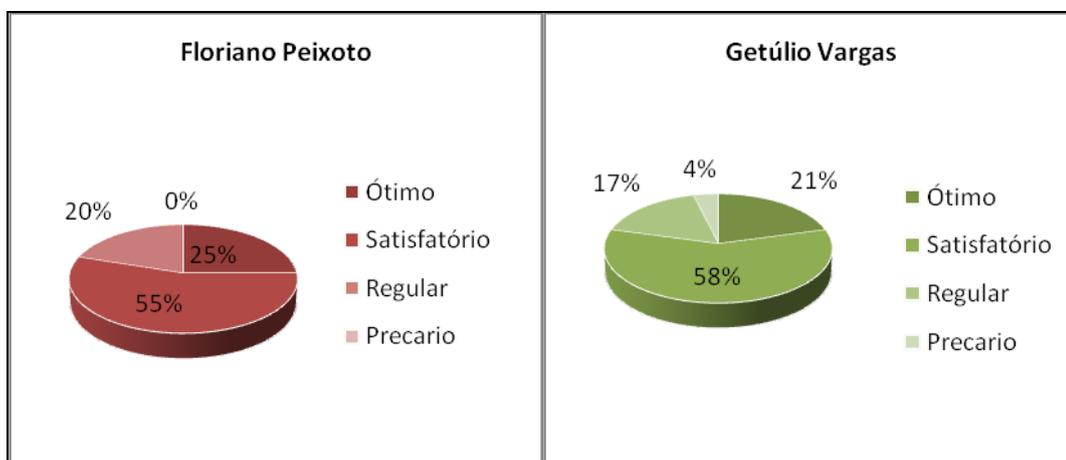


Gráfico 03: Nível de satisfação em relação à função exercida.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

O nível de satisfação em relação a estrutura física e equipamentos de uso diário, foi a quarta questão proposta, sendo que no município de Floriano Peixoto 20% colocaram como ótimo, 60% como satisfatório, 15% como regular e 5% citaram como precária. No município de Getúlio Vargas, 11% dos entrevistados colocaram como ótima a estrutura física e equipamentos, 53% como satisfatória, 32% como regular e 4% como precária, conforme gráfico 4.

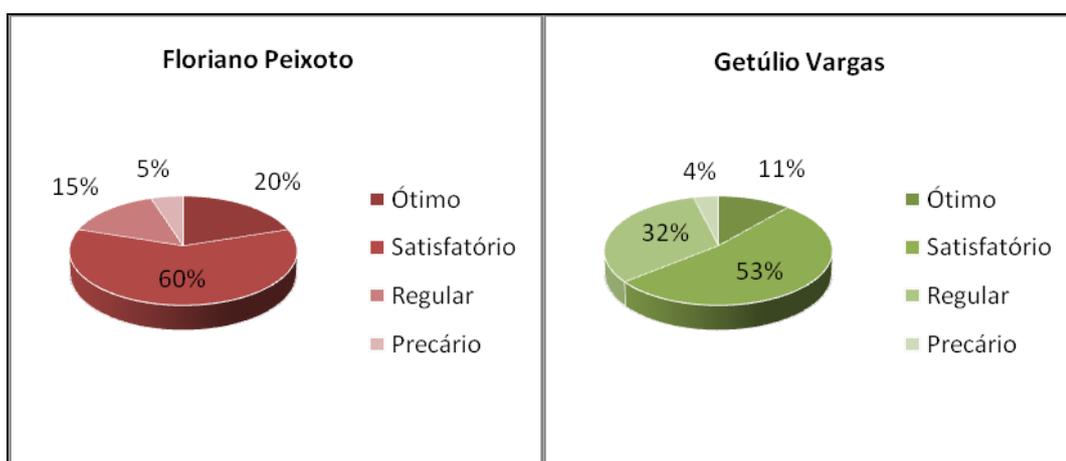


Gráfico 04: Nível de satisfação em relação à estrutura física e equipamentos de uso diário.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Em relação ao nível de satisfação dos salários, no município de Floriano Peixoto, 10% dos entrevistados consideram ótimo seu salário, 30% satisfatório, 55% regular e ninguém

colocou como precário. Em Getúlio Vargas 2% colocaram como ótimo, 40% como satisfatório, 34% como regular e 24% não estão satisfeitos e consideram precários seus salários. Demonstrado no gráfico 5.

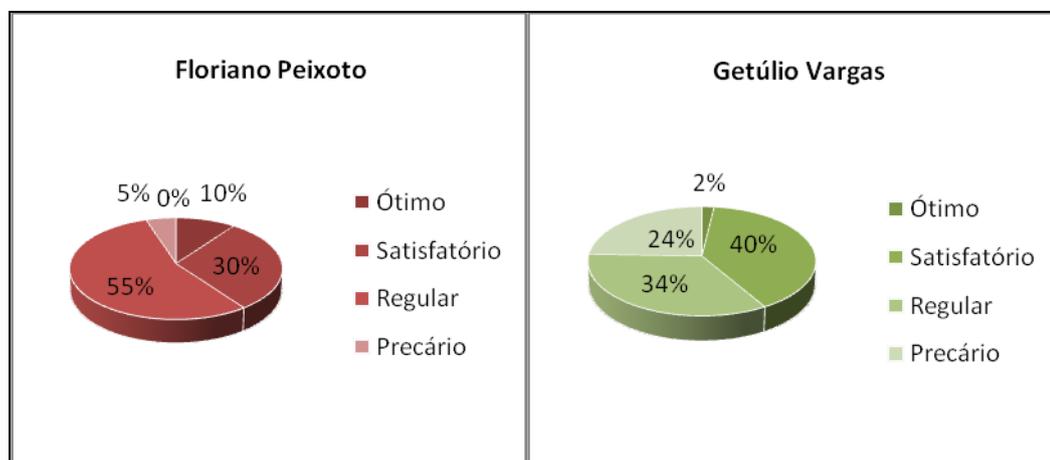


Gráfico 05: Nível de satisfação em relação ao salário.

Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Ao serem questionados sobre o nível de satisfação em relação ao ambiente de trabalho, no município de Floriano Peixoto 25% dos entrevistados colocaram como ótimo, 45% satisfatório, 30% regular e ninguém optou por precário. No município de Getúlio Vargas 21% citaram como ótimo, 57% como satisfatório, 20% regular e 2% como precário o ambiente de trabalho, conforme análise do gráfico 6.

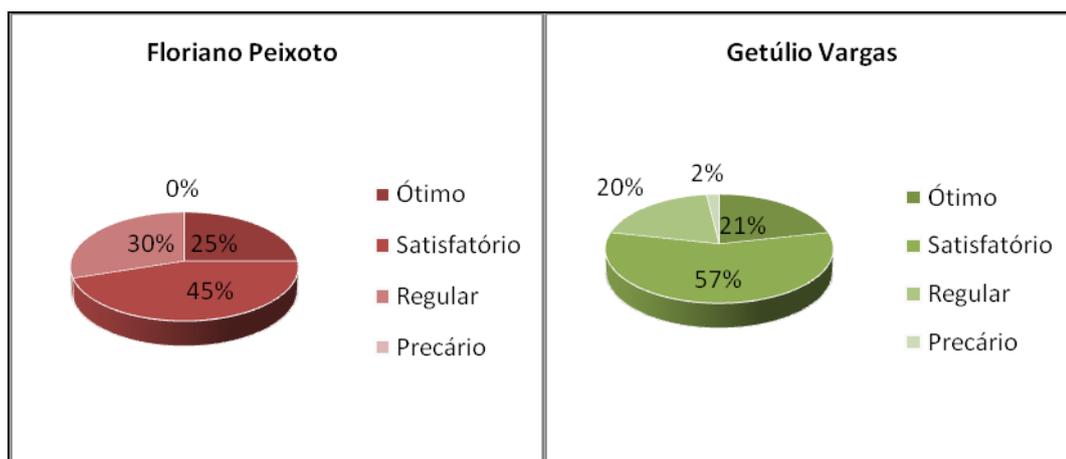


Gráfico 06: Nível de satisfação em relação ao ambiente de trabalho.

Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Na sétima questão, fez-se uma afirmação: Conversando com meus amigos, eu sempre me refiro a minha organização como uma grande instituição, na qual é ótimo trabalhar. E referente a isso, 10% dos entrevistados do município de Floriano Peixoto discordam

plenamente da mesma, 5% discordam muito, 45% ficaram imparciais, 25% concordam plenamente e 15% concordam muito. No município de Getúlio Vargas, 6% discordam completamente com a frase, 9% discordam muito, 32% ficaram imparciais, 23% concordam plenamente com o citado e 30% concordam muito, conforme gráfico 7.



Gráfico 07: Conversando com meus amigos, eu sempre me refiro a minha organização como uma grande instituição, na qual é ótimo trabalhar.

Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Como segunda afirmação e oitava questão citou-se: Eu me sinto orgulhoso dizendo as pessoas que faço parte da organização onde trabalho. Sendo que no município de Floriano Peixoto, 10% colocaram que discordam plenamente, 25% discordam muito, 50% colocaram como imparciais (não concordam, mas também não discordam), e 15% colocaram que concordam plenamente com a frase proposta e nenhum colocou que concorda muito. No município de Getúlio Vargas, ao responderem sobre a frase sugerida, 4% discordam plenamente, 4% discordam muito, 24% ficaram parciais (não concordam, mas também não discordam), 34% concordam plenamente e 34% concordam muito com a frase proposta, conforme demonstrado no gráfico 8.

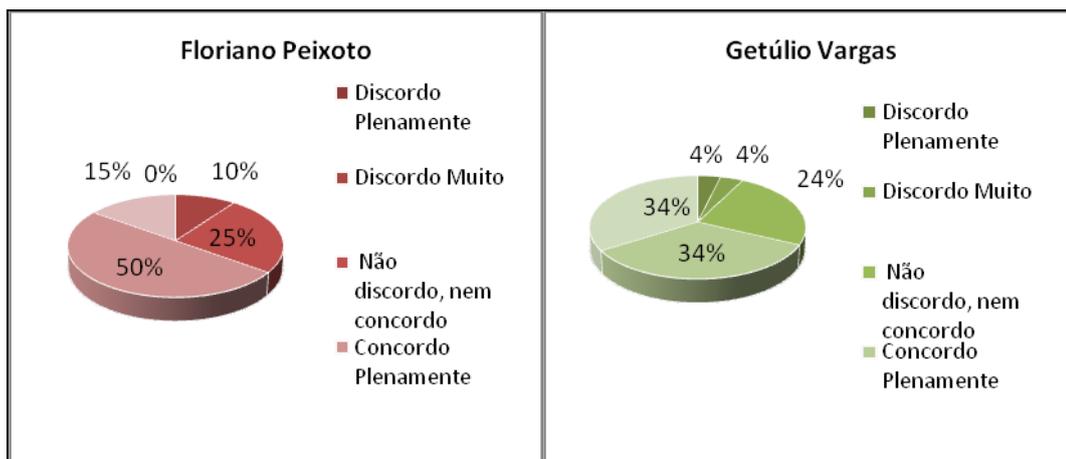


Gráfico 08: Sinto-me orgulhoso dizendo às pessoas que faço parte da organização onde trabalho.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

A nona questão realizada com os entrevistados lhes questionava sobre o reconhecimento pelo trabalho executado, e como resposta no município de Floriano Peixoto teve-se: 10% muito satisfeitos pelo reconhecimento dado ao seu trabalho, 45% satisfeitos, 30% mais ou menos satisfeitos, 15% pouco satisfeitos e nenhum optou por nada satisfeito ou que não sabiam sobre esse reconhecimento. Em Getúlio Vargas 19% estão muito satisfeitos com relação ao reconhecimento pelo seu trabalho, 40% estão satisfeitos, 17% colocam que estão mais ou menos satisfeitos, 9% demonstraram pouca satisfação, 11% não está satisfeito em relação a reconhecimento do seu trabalho e 4% colocaram que nada sabem sobre o assunto. Demonstrado no gráfico 9.

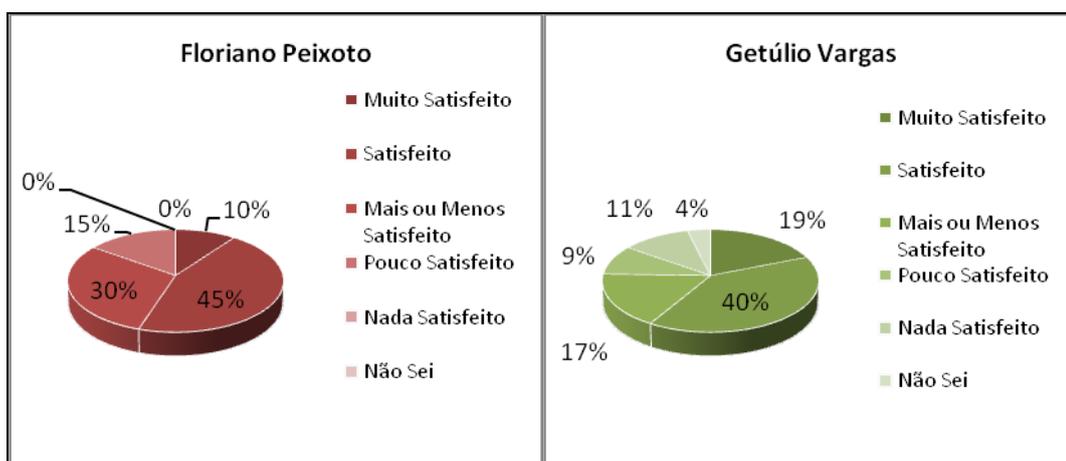


Gráfico 09: Reconhecimento pelo trabalho executado.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Como décima e última questão pediu-se para os entrevistados se as suas ideias e sugestões são ouvidas por colegas e superiores e se há satisfação por isso, e por resposta, no município de Floriano Peixoto, colocou-se que: 5% estão muito satisfeitos, 35% estão satisfeitos, 25% mais ou menos satisfeitos, 20% pouco satisfeitos, 5% estão nada satisfeitos e 10% colocaram que nada sabem por esse assunto. Já em Getúlio Vargas 13% dos entrevistados colocaram-se muito satisfeitos, 40% satisfeitos, 24% mais ou menos satisfeitos, 8% pouco satisfeitos, 9% nada satisfeitos em relação à importância dada as suas sugestões e 6% dos entrevistados colocaram que nada sabem sobre o assunto. Conforme gráfico 10.

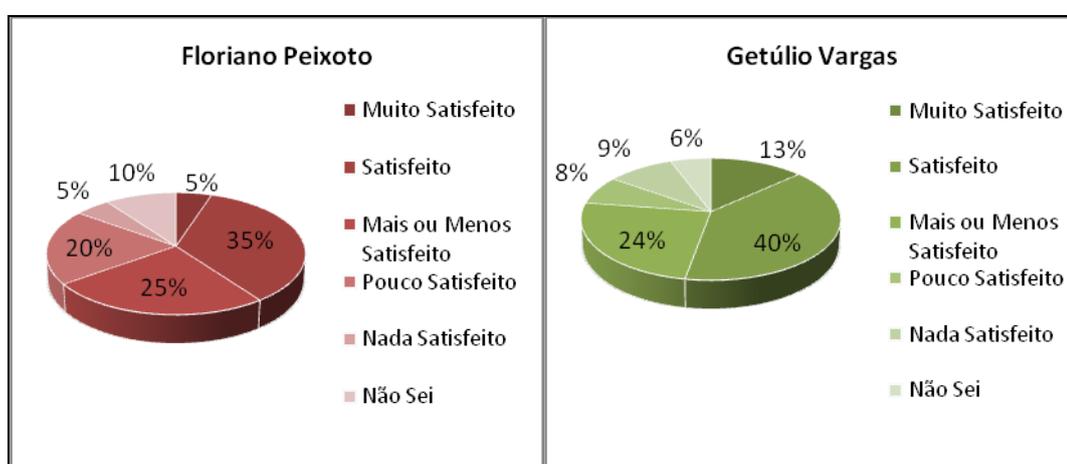


Gráfico 10: Ideias e sugestões são ouvidas.
Fonte: Dados do questionário elaborado pelas autoras.

Percebe-se através da análise que a maior parte dos entrevistados sentem-se satisfeitos com a função exercida, porém deve-se pensar uma forma de motivar os demais que não sentem essa satisfação, já que este fator faz referência aos cargos, onde os trabalhos e os deveres pautados são os fatores motivacionais causadores de resultado duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em grau de excelência. Envolvendo sentimentos de realização, de desenvolvimento profissional, manifestados por meio do exercício dos trabalhos e atividades que apresentam um aceitável desafio e significado para o trabalhador. Assim, Chiavenato (2009) alega que função é um conjunto de tarefas ou de atribuições exercido de maneira sistemática e reiterada por um ocupante de cargo. Pode ser exercido por uma pessoa que, sem ocupar um cargo desempenha provisória ou definitivamente uma função.

Com relação ao nível de satisfação à estrutura física e equipamentos de uso diário, a maior parte dos entrevistados, tanto em Floriano Peixoto como Getúlio Vargas, colocaram como satisfatório. Assim, com relação às condições de infra-estrutura neste caso, podem-se

avaliar as condições prevalecentes no ambiente de trabalho. Este tópico engloba todos os materiais e equipamento disponibilizados para o desempenho das tarefas, analisando as condições reais proporcionadas ao funcionário para a realização de suas atividades.

A questão que faz referência ao nível de satisfação em relação ao salário demonstra de certa forma, que a maior parte dos colaboradores estão insatisfeitos com seus salários, isso como já estudado acima traz uma preocupante desmotivação. Assim, oferecer condições de remuneração na mesma medida das atividades desenvolvidas na organização também é muito importante, pois eles sentirão que suas atividades estão sendo reconhecidas. Quando a empresa administra com seriedade as qualificações de seus funcionários e esses, por sua vez tem a ciência desta atenção, trabalham mais motivados fazendo com que os resultados e benefícios sejam maiores e bem satisfatórios (Chiavenato, 2009).

Quanto à satisfação em relação ao ambiente de trabalho, tanto Floriano Peixoto como Getúlio Vargas, optou de forma geral como ótimo ou satisfatório. Esse efeito expõe que os colaboradores, por conviverem em ambientes comuns e apresentarem objetivos compartilhados, carecem uns dos outros, associam-se a uma convivência consecutiva. Para tanto, Chiavenato (2005) diz que as pessoas passam a maior parte do tempo na organização, em um local de trabalho, que consiste seu habitat. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições físicas e mentais.

Ao colocar como frase, “Conversando com meus amigos, eu sempre me refiro a minha organização como uma grande instituição, na qual é ótimo trabalhar”, pode-se notar uma aceitação em média de 75%, porém dentro dessa porcentagem incluem-se os que ficaram imparciais, há, portanto, uma preocupação nesse percentual imparcial, pois os mesmos podem passar com o tempo a não concordarem com a frase, necessita-se urgentemente um trabalho para que esses colaboradores passem a aceitarem a organização onde trabalham como um lugar ótimo.

Outra fase colocada para análise foi “Sinto-me orgulhoso dizendo às pessoas que faço parte da organização onde trabalho”, e como o exemplo anterior teve-se praticamente a mesma resposta, dessa forma as organizações, tanto dos municípios de Floriano Peixoto como de Getúlio Vargas, precisam repensar nesta questão junto aos seus colaboradores.

Quando se fala em reconhecimento pelo trabalho executado, os colaboradores referentes na pesquisa colocam que estão de forma geral satisfeito com este item, já que ter o próprio trabalho reconhecido é uma das fundamentais perspectivas do colaborador. O reconhecimento reflete positivamente na auto-estima e no amor-próprio e ainda atende as

necessidades de importância e consideração, assinalando o reconhecimento profissional como fator contribuidor de satisfação no trabalho.

Quando questionados se suas ideias e sugestões são ouvidas, fica em destaque que os colaboradores ficaram entre satisfeitos e mais ou menos satisfeitos, para tanto se deve buscar fazer um trabalho em equipe e saber o porquê dessa insatisfação por menor que seja. Pois, conforme afirma Chiavenato, a empresa que utiliza a política de ouvir seus funcionários, seja para dar ideias, críticas ou sugestões, possui melhores chances de crescimento e desenvolvimento, minimizando assim riscos que surgiriam por falta de comunicação da empresa com o funcionário, por sua vez a empresa tem que demonstrar interesse e satisfação com as ideias apresentadas se elas forem realmente viáveis, aumentando assim a motivação do funcionário dentro da organização.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar com assuntos como satisfação e motivação no trabalho é, com certeza, um desafio importante, tendo em presença a complexidade abrangida com o tema. Para pesquisar o comportamento humano é necessário, além de toda a severidade e discernimento que devem estar presentes em qualquer pesquisa, ter em conta que este é um ambiente para a subjetividade.

Em relação à análise dos fatores que intervêm na motivação dos servidores públicos pesquisados, pode-se averiguar os resultados obtidos indica que o desempenho dos recursos humanos está sendo afetado pela inexistência de técnicas de gestão de recursos humanos, novas políticas necessitam ser tomadas, não somente na teoria, mas na prática organizacional.

Ressalta-se, também, a importância e precisões de novas observações que possam desenvolver os conhecimentos sobre satisfação e motivação no serviço público e que aceitem analisar como está a relação entre os servidores e a administração pública.

Assim, pode-se perceber que os governos necessitam de certa forma deixar o setor público mais profissionalizado, implantando projetos ou planos que possibilitem as relações interpessoais e a valorização do servidor público municipal, propiciando um ambiente de trabalho saudável e afetivo, trazendo maior qualidade de vida para os colaboradores.

Nesse sentido, é importante destacar que a motivação influencia no desenvolvimento das tarefas com mais eficácia. Na busca dessa eficiência é fundamental dar condições de trabalho que visem o andamento dos processos com mais agilidade e menos burocratização. Para isso a modernização e atualização das estruturas e equipamentos de uso diário é um

ponto importante na análise, no que se refere à motivação e comprometimento do servidor público municipal.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração: uma abordagem multidisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BASTOS, Antonio V. Bittencourt. **Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado. Brasília, DF.: Instituto de Psicologia, UNB, 1994.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CARVALHO, Antonio. Disponível em: <<http://rr2008.galeon.com/productos1518190.html>>. Acesso em: 17 de Maio de 2013.
- CASTILHO, Áurea. **Liderando grupos: Um enfoque gerencial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Editora Elsevier, 2008.
- _____. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Elsevier, 2005.
- _____. **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Elsevier, 2009.
- CODA, Robert. **Pesquisa de clima organizacional**: São Paulo: Atlas, 2008.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, Ana Magnólia. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre RS: Artmed, 2008.
- MACÊDO, Ivanildo Izaias de; et. al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 8.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- MARTINS, Ana Maria Santana. **Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional**. São Paulo, 2008.
- MORIN, E. M.. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 41(3), jul./set. 2001, 8-19.
- NOVAES, Marília Vieira. A importância da motivação para o sucesso das equipes no contexto organizacional. **Revista Eletrônica de Psicologia**. Maceió/Alagoas, v.1, n.1, jul. 2007.
- PATRÍCIO Z.M.; CASAGRANDE J.L. (org). **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas**. Florianópolis: PCA, 1999.
- VOCÊ S/A EXAME. 2008. Laudo Técnico. Disponível em: <http://melhoresempresas2008.abril.com.br/downloads/Laudo_tecnico_2008_final_2.pdf> Acesso em: 15 abril 2014.
- TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela e FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5.ed. Rio de Janeiro: Novas Ideias, 2008.

TOMEI, Patrícia. A gerência da cultura como ferramenta de competitividade. Documento de trabalho, **Departamento de administração/IAG – PUC-Rio**, 1994.