

UNIVERSIDADE TIRADENTES

JOSÉ LUIZ TOMÉ DOS SANTOS

MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO QUADRO  
EFETIVO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE SÃO  
BRÁS/AL

PRÓPRIA  
2014

JOSÉ LUIZ TOMÉ DOS SANTOS

MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO QUADRO  
EFETIVO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE SÃO  
BRÁS/AL

Relatório apresentado à Universidade Tiradentes  
como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau  
de bacharel em Administração.

Angela Maria Neves da Silva

PRÓPRIÁ  
2014

JOSÉ LUIZ TOMÉ DOS SANTOS

MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO QUADRO  
EFETIVO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE SÃO  
BRÁS/AL

Relatório apresentado ao curso de  
Administração da Universidade  
Tiradentes – UNIT, como requisito  
parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Administração.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.  
Banca examinadora

---

Angela Maria Neves da Silva  
Instituição

---

Maria de Lourdes Santos Figueiredo Leite  
Instituição

---

Nome do professor(a)  
Instituição

A Antonio Tomé, meu pai(in memoriam)

Saiba que a força de renovar veio de ti.

## AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível graças:

À Universidade Tiradentes, o meu imenso agradecimento por ter me proporcionado momentos enaltecedores e felizes que definirão o meu futuro.

A todos os colegas que compartilharam comigo cada descoberta, desafios e conquistas, permitiram que dividíssemos medos, incertezas e inseguranças. A minha gratidão.

Aos funcionários, que com toda dedicação contribuíram significativamente nesta minha conquista. Sintam-se responsáveis por este momento.

“A verdadeira motivação vem de realização,  
desenvolvimento pessoal, satisfação no  
trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

## **RESUMO**

O presente trabalho poderá contribuir para a realidade social no sentido de que, como foi verificado, no cotidiano do trabalhador este emite comportamento que traduz sua motivação. Dessa forma, o estudo da motivação torna-se relevante para que haja aprofundamento no conhecimento do comportamento do ser humano no que concerne as suas necessidades, seus motivos e contribuir de certa forma para o seu bem-estar. A motivação é essencial para o bom desempenho do trabalhador, porém é um desafio fazer com que as pessoas se mantenham motivadas por longos períodos. E no serviço público o desafio é bem maior. Fica evidente que funcionários motivados tendem a proporcionar melhores resultados para as organizações. Uma vez que existe um comprometimento entre ambos, o funcionário trabalha mais disposto e seu trabalho rende mais, portanto, a produtividade irá aumentar na empresa, fazendo com que todos fiquem satisfeitos. Este trabalho visa elencar algumas teorias motivacionais e seus embasamentos teóricos, a situação atual da Prefeitura do município de São Brás do Estado de Alagoas, bem como abordar a motivação como estímulo para melhorar o desempenho dos servidores na execução de suas atribuições. Apresenta como problema o que motiva os funcionários para realização eficaz de suas atribuições, acrescentando como objetivo geral, identificar as causas da desmotivação no ambiente de trabalho, utilizando-se da pesquisa bibliográfica para constituir o embasamento teórico sobre o tema abordado. Como esta pesquisa foram, abordados conteúdos considerados de relevância para a organização e existindo certas limitações na pesquisa, como o fator tempo, sugere-se a realização de novos trabalhos neste sentido e também uma análise criteriosa por parte dos dirigentes da organização para com todas as respostas expressas pelos colaboradores, mesmo as consideradas com percentuais baixos. O exposto neste estudo foi um retrato da análise do

comportamento, desejos e angústias dos colaboradores, que buscaram por meio desta pesquisa mostrar o que pensam acerca da organização, sua realidade, o comprometimento e envolvimento que cada um tem.

**PALAVRAS – CHAVE:** Motivação; Teorias da motivação; desempenho dos servidores



## **ABSTRACT**

This work may contribute to the social reality in the sense that, as was evidenced in the daily worker sends this behavior reflects their motivation. Thus, the study of motivation is relevant so there is deepening in the knowledge of human behavior in relation to their needs, their motives and contribute in some way to your wellbeing. Motivation is essential to the performance of the worker, but it is a challenge to get people to stay motivated for long periods. And in public service the challenge is much greater. It is evident that motivated employees tend to provide better outcomes for organizations. Once there is a commitment from both the employee works more willing and your job pays more, so productivity will increase in the company, making everybody is happy. This work aims to list some motivational theories and their theoretical grounds, the current situation of the Municipality of São Brás the State of Alagoas, as well as addressing motivation and encouragement to improve performance servers in the execution of their duties. Presents as a problem which motivates employees to effectively perform their duties, adding general objective is to identify the causes of lack of motivation in the workplace, using the literature to provide the theoretical background about the topic. As this research content deemed relevant to the organization and there are certain limitations in the research, as the time factor were discussed suggest the need for new research in this direction and also a careful analysis on the part of leaders to organization with all the answers expressed by employees, even those considered low percentage. The exposure in this study was a snapshot of behavior analysis, desires and anxieties of employees, who sought through this research show what they think about the organization, its reality, commitment and involvement that each has.

**Keywords:** Motivation; Theories of motivation; Performance of servers.

## LISTA DE TABELAS

1	Tabela 1 - Descrição das necessidades de Maslow .....	19
2	Tabela 2 - Quadro efetivo dos servidores por secretaria .....	24
3	Tabela 3 - Distribuição numérica e percentual de unidades de registro, relacionadas às Situações motivadoras .....	27
4	Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa .....	27
5	Gráfico 1: Participação dos servidores em cursos .....	28
6	Tabela 5: Distribuição numérica e percentual de unidades de registro, relacionadas às situações desmotivadoras.....	29

# SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1	Justificativa .....	13
1.2	Problema .....	14
1.3	Objetivo Geral .....	15
1.4	Objetivo Específicos .....	15
<b>2</b>	<b>MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>ANÁLISE SITUACIONAL.....</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>33</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>34</b>

# 1INTRODUÇÃO

O homem dentro de si traça objetivos e metas a serem alcançadas ao longo de sua vida, e no seu transcurso, procura, da melhor forma possível, torná-los reais, apesar de existir muitos impêdiços que o trabalho e a vida cotidiana trazem. Mesmo com essas dificuldades, precisa concentra-se para que tais conquistas, tragam benefícios tanto para a organização bem como para seu ego, visando a efetivação de sua realização pessoal e profissional.

Atualmente é primordial que as organizações estejam preocupadas pela busca de pessoas em realizar-se profissionalmente, proporcionando a estas a possibilidade de realizar-se no mercado de trabalho.

Para que estas alcancem sucesso, o profissional tem que se empenhar com muito esforço e determinação, concretizando sua auto-realização no trabalho e no cumprimento de suas funções, no atendimento público, o que assegurará a prestação de serviço com qualidade.

Partindo deste pressuposto, será que motivação dos funcionários da administração pública do município de São Brás é satisfatória à realização eficaz de suas atribuições?

A palavra motivação, aqui abordada, tem como fator ver as reais necessidades na satisfação do cargo profissional do funcionário público.

Este trabalho pretende identificar as causas da desmotivação dos funcionários do quadro efetivo da administração pública municipal, tendo por base a Prefeitura do município de São Brás, o nível de motivação, além de traçar melhorias de motivação dos funcionários do quadro efetivo e apresentar os diferentes aspectos que dizem respeito a satisfação dos colaboradores no âmbito da administração pública local.

Para desenvolver esta pesquisa foi utilizada a metodologia da revisão bibliográfica, buscando em teorias que nos faça compreender a situação do trabalhador além da pesquisa de campo com funcionários públicos que atuam na Prefeitura do município de São Brás.

No primeiro capítulo se descreve brevemente a dinâmica do profissional em seu ambiente de trabalho, a possibilidade de satisfação na execução de suas atribuições e a metodologia adotada.

No segundo, articula-se as teorias de motivação abordada por diferentes autores enfatizando as que se relacionam mais diretamente com a temática da pesquisa.

No último capítulo se focaliza a organização administrativa e as atividades desenvolvidas na Prefeitura do município de São Brás do Estado de Alagoas.

A pesquisa fora realizada na administração da Prefeitura de São Brás estado de Alagoas, especificamente no setor dos Recursos Humanos de acordo com o termo assinado em 04.08.14 com 06 horas/dia no período de 60 dias e concluído em 24.10.14.

## 1.1- JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa tem como relevância, demonstrar aos funcionários e aos gestores, a importância e os benefícios proporcionados pela motivação, pois sua finalidade é demonstrar que, independente do ramo de atuação da organização, sendo privada ou pública, a motivação deve ser observada.

Em uma empresa privada a excelência se dar pela rentabilidade obtida, enquanto que na pública, a excelência se dar na prestação de um serviço de qualidade. Com a evolução e tecnologia acelerada de mudanças, e inovações em diversos setores, a administração pública

vem buscando acompanhar essas mudanças, focando cada vez mais em preparar seus colaboradores para atender as necessidades e proporcionando capacitação dos seus servidores. A partir desse enfoque, a administração pública municipal visa satisfazer seus funcionários e proporcionar melhor qualidade aos mesmos.

A motivação é entendida como se fosse uma fonte de desempenho pois o trabalhador motivado consegue desenvolver suas atividades com dedicação, e também incentiva o comportamento do indivíduo no seu trabalho.

E para que este se efetive na prática é imprescindível à aplicação de políticas motivacionais.

Para a empresa, a pesquisa se torna importante pelo fato de analisarmos os fatores que motivam ou desmotivam os funcionários e assim quando a motivação não se fizer satisfatória, que os gestores procurem meios adequados para que possam corrigir os erros e satisfazer a empresa por completo.

A presente pesquisa tem como relevância, demonstrar aos funcionários e ao gestor, o nível de importância e benefícios trazido pela motivação.

Desse modo a motivação dos servidores em especial da administração pública do quadro efetivo do município de São Brás no Estado de Alagoas, pode ser identificado ao ser buscado o porquê e quais as causas das desmotivações.

## 1.2- PROBLEMA

A motivação dos funcionários da administração pública do município de São Brás é satisfatória a realização eficaz de suas atribuições?

### 1.3- OBJETIVO GERAL

Este trabalho pretende identificar as causas da desmotivação dos funcionários do quadro efetivo da administração pública municipal, tendo por base a Prefeitura de São Brás.

### 1.4- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as causas da desmotivação no ambiente de trabalho.
- Descrever os fatores que influenciam a motivação do quadro efetivo.
- Verificar as formas de motivação oferecidas na Prefeitura de São Brás

## 2 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

São diversos os fatores que levam a desmotivação do trabalhador que atua na rede pública, desde problemas familiares, jornada de trabalho, questão salarial, líderes despreparados, a carência em delegar poderes, a não racionalização do trabalho e até a acomodação por parte do funcionário.

Em um mundo tão competitivo dos negócios exige-se de seus colaboradores uma motivação, com eficiência e eficácia, e com isso as empresas tendem a ter progresso garantido. Então busca-se entender o que motiva o trabalhador no ambiente de trabalho.

Chiavenato (2006, p. 107) declara:

“ Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso á ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.”

Com o comprometimento dos colaboradores, as empresas e instituições ganham muito, pois o trabalhador motivado consegue desenvolver suas atividades com mais empenho e determinação. Para o servidor ela é uma necessidade e é essencial para as pessoas.

A motivação existe dentro de cada ser humano e este a utiliza de formas diferentes. É entendida como fonte de energia para o trabalhador. Este sempre desenvolvendo uma ou mais atividade e portanto precisa está motivado. Algumas pessoas são mais sensíveis em relação as suas atividades agindo com determinação e empenho. Já outras agem só através de motivação.



Cada ser humano é dotado de motivações próprias geradas por distintas necessidades. Segundo Bowditch e Buono “ uma necessidade rompe o estado de equilíbrio do organismo causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio.”

As necessidades humanas constituem as fontes internas que qualificam as pessoas em diferentes situações. E para que este se efetive na prática é imprescindível à aplicação de políticas motivacionais.

A motivação existe em diferentes formas e os gestores na condição de líder podem incentivar e estimular os colaboradores, esta é conhecida como ciclo motivacional.

Vale lembrar que todos os seres humanos precisam ser motivados, pois só assim se empenham na busca de melhorar e modernizar o conhecimento e evolução das novas tecnologias.

Segundo Gil (2010: 205) a motivação é o fator principal para o comprometimento do trabalhador. Ele é enfático ao afirmar que “ é muito fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas”. O que torna imprescindível aos administradores identificar fatores que promovam a motivação dos colaboradores. Além de estarem atentos a motivação destes, precisam “estar aptos para identificar suas necessidades de criar condições para que as tarefas a eles atribuídas, assim como seu ambiente de trabalho, sejam capazes de satisfazê-los”, conclui o autor.

Ultimamente as instituições vêm buscando utilizar indicadores, como eficiência, renovação, crescimento e desenvolvimento, mas ainda percebe-se que a motivação das pessoas vem ficando em segundo plano. É importante salientar que o pessoal desmotivado provoca insegurança e incerteza nas pessoas.

Neste aspecto Gil (2010:202) afirma: os gerentes não podem motivar os empregados, mas precisam dispor de conhecimento e habilidade suficientes para despertar ou manter a motivação no trabalho.

Partindo deste pressuposto Marras (2000, p.34) explica a teoria de Maslow afirmando:

“Os indivíduos possuem necessidades distintas de acordo com uma série de variáveis intrínsecas e/ ou extrínsecas (momento, o tipo de trabalho etc.) e somente passam a buscar a satisfação de uma necessidade de nível superior quando a imediatamente inferior já está satisfeita de modo pleno”

Ainda sobre este aspecto ele analisa o trabalho deste teórico ressaltando que “ a motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação. Enquanto perdura a situação, perdura a motivação. Ao satisfazer a necessidade, acaba a motivação.”

Para explicar o fenômeno da motivação diferentes teorias dão sua contribuição partindo do princípio que por intermédio das oportunidades e adequados estímulos que as pessoas dão o melhor de si e trabalham com motivação e entusiasmo.

Uma das teorias que mais se destaca quando o assunto é motivação, é a do psicólogo Abrahan Maslow (1987). A este respeito afirma que as necessidades humanas aparecem em níveis diferenciados e as classifica em grupos fundamentados em suas características, onde na base estão as necessidades mais baixas, as fisiológicas, e no topo as necessidades mais elevadas, as de auto-realização, conforme o tabela abaixo.

As necessidades foram assim classificadas:

NECESSIDADES	DESCRIÇÃO
Fisiológicas	São essenciais a manutenção da vida. Consideradas as mais importantes já que têm a ver com as necessidades de manter-se vivo, de respirar, comer, beber, dormir, ter relações sexuais etc.
Segurança	Refere-se a necessidade de estar livre de perigos, de sentir-se seguro, em ordem, com segurança, de conservar o emprego.
Sociais	Está vinculada a necessidade de participar dos diferentes grupos sociais, de se relacionar com outras pessoas e ser aceito por elas, de receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto.
Estima	Nesta, as pessoas passam a desejar estima, a princípio amando a si próprio e posteriormente ser reconhecido pelos demais. Necessidade de sentir-se digno, respeitado, com prestígio, poder. Incluídas as necessidades de auto-estima.
Autorrealização	Relaciona-se com as necessidades de estima. Podemos citar a autonomia, a independência, o autocontrole. Nesta, a máxima é a realização do próprio potencial.

Fonte: O autor

TABELA 1: Descrição das necessidades de Maslow.

É salutar a importância desta teoria no ambiente de trabalho pois destaca que não é apenas a recompensa financeira que motiva, mas também o respeito daqueles que fazem parte da organização.

Gil ( 2010, p. 206) diz: “os gerentes, ao distribuírem tarefas, criarem condições de trabalho e definirem estruturas organizacionais, precisam considerar a hierarquia de necessidades para obter melhores resultados com a ação de seus empregados.”

Há também outros aspectos relevantes a ser observado no que concerne o indivíduo no ambiente de trabalho: a forma como ele é visto e a maneira dele ser no ponto de vista do gerente e sua avaliação.

Marras (200, p. 35), esclarece a esse respeito ao fazer análise da teoria do psicólogo Douglas McGregor: “ Um trabalhador X, ou um trabalhador visto por um gerente de visão X, não gosta de trabalhar e o faz quando é compelido.”

Uma outra análise realizada é daquele trabalhador que busca ser criativo e possui potencialidades que são reconhecidas. A este aspecto Marras reforça fundamentado no mesmo teórico: “um trabalhador Y, ou um trabalhador visto por um gerente Y, é alguém que, pelo contrário, sente-se bem no trabalho e busca atingir os objetivos que lhe são colocados.

Uma outra contribuição na questão da motivação do indivíduo no ambiente de trabalho vem do psicólogo Frederick Herzberg. Este considera dois fatores que influenciam a motivação. São conhecidos como higiênicos e motivadores.

Os primeiros são salários e benefícios, condições de trabalho, política da empresa, status, segurança no trabalho e supervisão. Estes se referem aos fatores necessários para ajustar os empregados ao ambiente. Segundo Gil (2010, p. 207) “Esses fatores não são suficientes para promover a motivação mas precisam ser pelo menos satisfatórios para não desmotivar as pessoas.”

Em relação ao segundo grupo, referem-se a responsabilidade, reconhecimento, desafios, realização e crescimento. Acredita-se que são os que realmente promovem a motivação.

Esta teoria deixa explícito que estes fatores devem ser promovidos pelos gerentes para que o trabalhador sinta-se motivado.

Na concepção de Gil (2000, p. 208):

“ Uma das coisas mais importantes ao alcance dos gerentes é o enriquecimento do trabalho, que consiste não apenas na ampliação do número de tarefas que os empregados executam mas num deliberado aumento da responsabilidade, da amplitude e do desafio do trabalho.”

O que não é prudente desconsiderar que o aumento dos proventos leve as pessoas a trabalhar com perseverança mas que este item pode deixá-las o suficiente satisfeitas para que os outros fatores as motivem.

Numa outra perspectiva, se o salário ou as condições de trabalho não deixa o trabalhador motivado, dificilmente outro fator será adequado para fazê-lo sentir-se motivado.

Comumente o que acontece nas empresas são interesses antagônicos. Declara Marras (2000, p. 38).

“ Enquanto o interesse pessoal do empregado é prioritariamente receber da empresa o máximo possível de contrapartida pelo seu trabalho, em termos de remuneração e segurança, a empresa preocupa-se muito mais em fazer cumprir os seus objetivos de produtividade, qualidade e lucratividade acima de tudo.”

Outra contribuição no que se refere a motivação é dada pelos psicólogos e professores americanos Victor Vromm e Julian rotter. Estes desenvolveram uma reflexão acerca do comportamento humano o que se pode concluir segundo este autor que “as pessoas fazem coisas esperando algo em troca.”

De acordo com a teoria desses estudiosos a motivação é determinada por duas variáveis: o valor da recompensa e o que se espera como recompensa.

No ponto de vista de Marras (2000, p. 37):

“ A resposta que o indivíduo se coloca, diante da questão do que fazer, é diretamente proporcional não só ao que efetivamente ele deve receber em troca ao terminar a missão, mas também aos níveis de expectativa que ele tem em relação ao que deve receber.”

Enfim, as necessidades da motivação que os servidores vem esperando dos seus respectivos gestores e que estes procuram de alguma forma ser coerente ao buscar soluções cabíveis para tentar solucionar a desmotivação. De acordo com esta teoria estamos na base da pirâmide porém com eficiência dos gestores estaremos buscando atender as necessidades humanas.

### 3ANÁLISE SITUACIONAL

No primeiro dia do mês de outubro de 1951 o município de São Brás, estado de Alagoas foi desmembrado do município de Traipú. Após a emancipação política do município houve a necessidade de criação da Prefeitura.

Atualmente a sede da Prefeitura possui prédio próprio composto por seis salas com uma estrutura básica de tecnologia, onde funciona a secretaria de administração, secretaria de finanças, procuradoria, gabinete do prefeito, setor pessoal e o setor de licitações e contratos.

A prefeitura é uma organização pública dividida em secretarias. Como órgão público seu principal objetivo é atender as necessidades dos cidadãos. Tem como autoridade máxima na estrutura administrativa do Poder Executivo do município, o prefeito. Este tem o dever de cumprir atribuições previstas na Constituição Federal de 1988 ao definir onde serão aplicados os recursos provenientes de impostos e demais verbas repassadas pelo Estado e pela União. A aplicação desses recursos públicos deve obedecer à Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) e o que for fixado na lei orçamentária anual do município, proposta pelo prefeito e votada pelos vereadores, que representam o Poder Legislativo municipal.

Cabe aos vereadores acompanhar as ações do Executivo municipal e fiscalizar se os compromissos legais e metas do governo estão sendo cumpridos

O quadro efetivo da organização é composto por 253 servidores distribuídos em diversas secretarias, a saber:

TABELA 2: Quadro efetivo dos servidores por secretaria.

<b>SECRETARIA</b>	<b>QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS</b>
ADMINISTRAÇÃO	5
EDUCAÇÃO	139
SAÚDE	83
OBRAS	21
AÇÃO SOCIAL	3
AGRICULTURA	1
TURISMO	1
TOTAL	253

Fonte: O autor

Nestas secretarias atuam vários profissionais nos seguintes cargos: auxiliar administrativo, agente administrativo, auxiliar de serviços gerais, gari, agente comunitário de saúde, agente de endemias, médicos, auxiliar de enfermagem, enfermeira, parteira, nutricionista, assistente social, psicólogo, professor, mecânico e borracheiro.

As secretarias que exercem suas atividades na sede da Prefeitura são: administração, obras e assistência social.

Os servidores que fazem parte destas secretarias possuem carga horária de 8 horas diárias. Atendem ao público das 8:00 às 12:00 e das 14:00 às 18:00.

A estes servidores que a pesquisa fora realizada. Na qual ficou explícito a desmotivação gerada, segundo o resultado do questionário, pelos baixos salários e a falta de perspectiva de crescimento profissional. Além do trabalho que executam, em alguns casos,



não trazem algum tipo de motivação ou empenho acarretando na ineficiência e ineficácia no andamento dos serviços prestados pela organização, o que vem refletindo principalmente no atendimento ao público.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da observação dos resultados da pesquisa, principalmente das questões em que se perguntou “o que mais lhe desmotiva na instituição” e “o que mais lhe motiva na instituição” obteve-se com a aplicação da pesquisa diversos fatores desmotivadores, dentre eles, relacionou-se os considerados mais significativos na visão dos pesquisados: baixos salários; falta de reconhecimento profissional; falta de plano de cargos e salários; falta de crescimento profissional; falta de plano de saúde; burocracias; falta de incentivo para realização do trabalho e participação em cursos; falta de reconhecimento dos chefes; falta de qualificação profissional; falta de mais capacitação.

Como fatores motivadores, os mais importantes foram: amizade entre colegas; ambiente de trabalho; relacionamento entre as pessoas; aperfeiçoamento dos profissionais; interesse e força de vontade para que os colaboradores estudem possibilidade de estudar; prazer nas atividades realizadas; preocupação com bem estar físico e material; companheirismo; colegas de trabalho; o conhecimento e a liberdade de buscar conhecimento.

Após análise dos resultados, identificaram-se relações entre as teorias motivacionais e os fatores de motivação abordados na parte teórica.

Os colaboradores se dizem auto-motivados para o trabalho com um índice de 62%; e a influência do ambiente exerce forte pressão na qualidade do trabalho, em cerca de 85% dos pesquisados; também 80% deles usam sua criatividade em busca de novas informações e tecnologias; e ainda 60% dizem que o melhor incentivo na qualidade de seu

desempenho seria a realização profissional e reconhecimento; e 67% afirmam que um melhor desempenho profissional é obtido por meio de melhores salários.

TABELA 3: Distribuição numérica e percentual de unidades de registro, identificadas na pesquisa relacionadas às situações motivadoras.

TEMA/CATEGORIAS	Nº	%
FATORES MOTIVACIONAIS	-	-
Ambiente de trabalho	18	85%
Melhores salários	14	67%
Realização profissional e reconhecimento	12	60%

Fonte :O autor

Importante ressaltar que o tempo de serviço constitui-se em uma variável relevante onde 71,4% tem entre 16 a 25 anos de trabalho e 80,9% com idade entre 35 e 51 anos de idade.

Com a análise dos dados conclui-se que a maioria dos colaboradores pesquisados é relativamente mediana idade e tempo de serviço, porém mesmo assim possuem um nível de escolaridade médio.

TABELA 4: Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa (n=21)

VARIÁVEIS	NÍVEIS	QUANTIDADE	%
SEXO	Feminino	13	61,9%
	Masculino	08	38%
ESCOLARIDADE	Fundamental	12	57,1%
	Médio	04	19%
	Superior Completo	05	23,8%
	Superior Incompleto	-	-
IDADE MÉDIA EM ANOS	18 a 34 anos	04	19%
	35 a 51 anos	17	80,9%
TEMPO NA ORGANIZAÇÃO (em anos)	1 a 15 anos	06	28,5%
	16 a 25 anos	15	71,4%

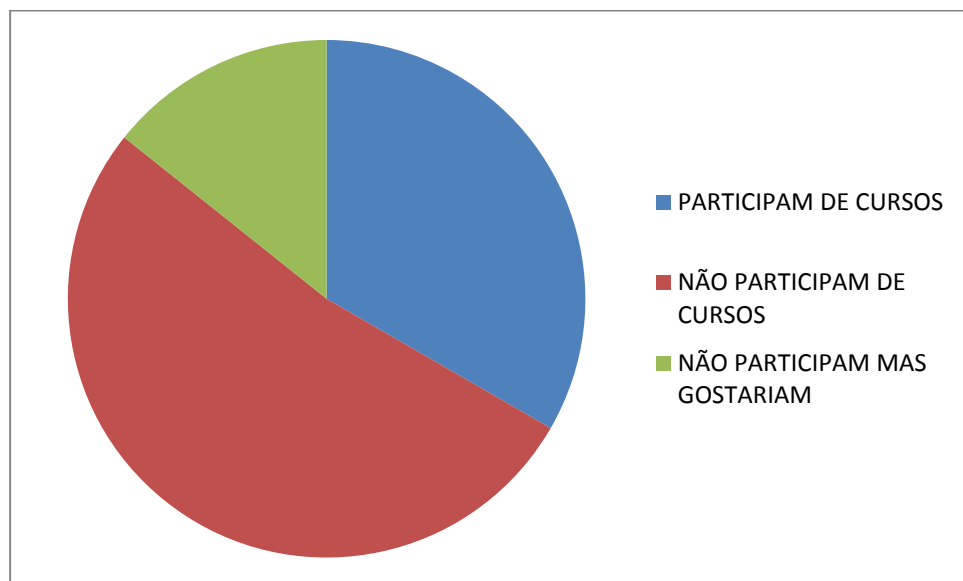
Fonte: O autor

Outro fator marcante na pesquisa é que 71,4% dos colaboradores pesquisados tem um ótimo relacionamento com sua chefia e 28,6% um bom relacionamento, e em relação ao relacionamento com os colegas de trabalho os percentuais são praticamente os mesmos do relacionamento com a chefia.

A pesquisa demonstrou que os colaboradores pesquisados são participativos.

Dentre a amostra, 33,3% já participaram em programas de capacitação, 14,2% não participaram, porém 52,3% disseram que não participaram, mas gostariam.

GRÁFICO 1: Participação dos servidores em cursos



Fonte : o autor

Cabe a instituição fazer um estudo aprofundado a cerca desta questão para diagnosticar o motivo pelo qual os colaboradores não participam dos programas de treinamento e capacitação, para com isso fazer com que um público maior eleve os índices de participação.

Um dos dados positivos da pesquisa foi que 91% dos colaboradores pesquisados afirmam que suas atividades são importantes para a comunidade interna e externa, o que pode resultar em qualidade na prestação dos serviços e satisfação de todas os servidores da prefeitura.

Alguns aspectos considerados pelos colaboradores como desmotivadores são: baixos salários 85,7% e falta de plano de cargos e salários 80,9% poderão ser analisados pela instituição em longo prazo, porém alguns aspectos como falta de reconhecimento profissional 38%, falta de crescimento profissional 71,4% e falta de incentivo para a realização do trabalho e participação em cursos 76,1% devem ser analisados em curto prazo, pois estes aspectos tendem a desencadear outros que futuramente afetarão a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores. Foram elencados também a falta de um plano de saúde por parte de 80,9% dos pesquisados, burocracias 71,4%, falta de reconhecimento por parte dos chefes 28%, falta de qualificação profissional 61,9% e a falta de mais capacitação 52,3%.

Tem-se observado que tais fatores influenciam significativamente de forma negativa nas relações dentro da organização e portanto deve-se procurar ter uma olhar mais aguçado e investir no profissional numa tentativa de incentivar a constante motivação dos servidores.

TABELA 5: Distribuição numérica e percentual de unidades de registro, identificadas na pesquisa relacionadas às situações desmotivadoras.

TEMA/CATEGORIAS	Nº	%
FATORES DESMOTIVACIONAIS	-	-
Salários baixos	18	85,7%
Falta de plano de saúde	17	80,9%
Falta de Planos de cargos e salários	17	80,9%
Falta de incentivo para realização do trabalho	16	76,1%

Falta de participação em cursos	16	76,1%
Burocracias	15	71,4%
Falta de crescimento profissional	15	71,4%
Falta de Qualificação profissional	13	61,9%
Falta de mais capacitação	11	52,3%
Falta de reconhecimento profissional	08	38%
Falta de reconhecimento por parte dos chefes	06	28%

Fonte: O autor

Oportunizar a participação dos colaboradores e principalmente das chefias em treinamentos e cursos de capacitação voltados ao bem-estar, motivação, qualidade de vida, enfim, aspectos voltados às relações humanas podem ser de grandiosa valia para se resolver parte dos fatores desmotivadores, visto que já há um grande nível de amizade e relacionamento entre as pessoas, fatores motivacionais relevantes na pesquisa.

Cabe a organização pesquisada, trabalhar dando condições para que seus colaboradores continuem motivados, satisfeitos e acima de tudo felizes em fazer parte dela e trabalhar por ela.

## 5 CONCLUSÃO

A desmotivação no setor público da Prefeitura do município de São Brás no estado de Alagoas provenientes dos baixos salários e da falta de perspectiva de crescimento profissional fazem com que os agentes administrativos se tornem acomodados e desinteressados na execução de suas atribuições para com a sociedade. Isto é percebido quando o contribuinte nem sempre é atendido como deveria, refletindo no atendimento ineficaz.

Diante disto, a desmotivação desperta nestes servidores a frustração e ineficiência, consequentemente prejudicando o seu desempenho no ambiente de trabalho, no setor público e principalmente na população causando uma insatisfação geral.

Contudo, para que haja um comportamento agradável por parte dos servidores públicos e motivação faz-se necessário a melhoria dos salários, das estruturas física e tecnológica, além de promover incentivos através de cursos na perspectiva de crescimento profissional satisfazendo as necessidades de todos.

Entende-se que o servidor precisa se sentir bem e bem resolvidos pois os clientes buscam um atendimento ágil, que suas demandas sejam resolvidas com coerência e transparência.

Desta forma, é notório que a motivação é um fator primordial nas atividades cotidianas do profissional e quando a organização pública se compromete a contribuir com o servidor no que ele necessita e precisa para que haja melhoria, este executa suas atribuições mais motivado, realizando o atendimento com satisfação, qualidade, gentileza e respeito que a população merece.

A análise realizada dos fatores motivacionais e desmotivacionais declarados pelos servidores públicos da prefeitura de São Brás demonstra que os salários baixos é o principal causador da desmotivação, os funcionários se sentem satisfeitos no ambiente de trabalho e com o trabalho que exercem, entretanto sentem-se injustiçados no que concerne o valor que recebem pelo trabalho que realizam gerando uma distância significativa entre o trabalho e a remuneração recebida para que o trabalho seja executado. Também se percebe que os servidores não veem perspectiva de crescimento profissional.

Um outro fator que não ficou despercebido foi o relacionamento entre chefia e funcionários e também funcionários entre si. Notou-se que os índices de satisfação com a chefia e os colegas é satisfatório mostrando que este fator é um dos pontos importantes para a manutenção da motivação.

A análise revela que a organização possui requisitos importantes para assegurar a motivação dos servidores e ficar atenta para que as questões salariais e de promoção, buscando alternativas de compensar este ponto negativo que afeta o estado motivacional dos funcionários.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque no papéis profissionais**. 1. ed.10.reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. Ed. São Paulo: Futura, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BOWDITCH, James e BUONO, Anthony F. **Fundamentos do comportamento organizacional**.6. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

## ANEXOS

## ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO EFETIVO DO MUNICÍPIO DE SÃO BRÁS NO ESTADO DE ALAGOAS

### Entrevista.

1. Você acha necessário fazer curso de capacitação?
2. Seu setor de trabalho é adequado para desenvolver suas atribuições?
3. Como você caracteriza sua equipe de trabalho?
4. Como você se relaciona com seu superior?
5. Você está satisfeito com sua remuneração e benefícios?
6. Você gosta do seu horário de trabalho?
7. Como você desenvolve suas atividades com satisfação?
8. Quais as perspectiva de melhorar seu desenvolvimento
9. O que precisa para motivação dos servidores?
10. Quais os fatores que geram a desmotivação dos servidores?
11. Você acha que é preciso criar formas de motivação para incentivar?
12. Você acha que é preciso cria o plano de cargos e salários ?
13. Você acha que o servidor motivado ele desenvolve suas atribuições com mais eficiência e agilidade ?
14. O que mais lhe desmotiva na instituição?
15. Qual o perfil dos colaboradores pesquisados ?