

GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO OU NA DESMOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CONCEIÇÃO DO CASTELO

Mirielen Soares Falcão¹, Mônica de Oliveira Costa², Farana de Oliveira Mariano³, Alex Santiago Leite⁴, Weven da Silva Viana da Fonseca Feitosa⁵.

¹Graduanda em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante - FAVENI, mirielensoares@hotmail.com,

²Mestre em Ciências Contábeis, FAVENI - Faculdade Venda Nova do Imigrante, coordeacaocont@faveni.edu.br,

³Mestranda em Ciências Contábeis, FAVENI - Faculdade Venda Nova do Imigrante, faranamariano@yahoo.com.br,

⁴Especialista em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante – FAVENI, santiagoassessoriacontabil@gmail.com,

⁵Mestre em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante – FAVENI, wevenfeitosa@hotmail.com.

Resumo: O Objetivo do trabalho é identificar os fatores que influenciam na motivação ou na desmotivação dos servidores públicos da Prefeitura do município de Conceição do Castelo, demonstrando resultados dos dados coletados e quais fatores que influenciaram. A pesquisa se classifica como descritiva, de levantamento, onde foi aplicado um questionário para todos os servidores públicos da Prefeitura de Conceição do Castelo, dos 30 servidores somente uma amostra 21 respondeu o questionário. Os dados foram tabulados, sendo elaboradas tabelas para melhor visualização e interpretação das informações. Por meio do trabalho foi possível analisar que os servidores da Prefeitura de Conceição do Castelo sentem-se motivados, analisou-se que quando pergunta se eles se sentem motivados 76,20% respondem que se sentem motivados, 62% afirmam também que o salário é um fator essencial para sua motivação e entre outros fatores como estabilidade e outros. Mesmo com eles motivados para manter um ambiente harmônico e motivado é necessário continuar realizando melhorias no ambiente de trabalho da prefeitura, com isso cabe ao gestor o papel de melhorar o ambiente.

Palavras-chave: Fatores, Motivação, Servidores públicos.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

1INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem por objetivo gerenciar o comportamento humano nas organizações, esse setor é muito importante para empresa, pois se o líder não estiver preparado para a função pode trazer muitos malefícios à instituição, caso contrário se houver uma boa gestão, com o mesmo foco, sem distorções e discussões o crescimento pessoal pode trazer melhores perspectivas de mercado (MELO et al., 2012).

O prazer e satisfação dos servidores estão ligados à motivação existente no órgão público. Há muitas teorias referentes à motivação do indivíduo, que definem os vários fatores que se relacionam e provocam a desmotivação de um colaborador ou servidor público. Isso é um problema sério para os órgãos públicos, que visam alcançar bons índices de crescimento. Embora seja um órgão público que presta serviços à sociedade, existem formas de incrementar o nível de motivação dos servidores, mas são desconhecidas pela maioria dos órgãos públicos (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Para ingressar no serviço público precisa-se realizar uma prova de concurso ou prova de títulos, ressalvadas as nomeações de cargo em comissão que é livre de nomeação, ou seja, o chefe do Poder tem autonomia para contratar esses cargos. As funções de confiança exercidas exclusivamente pelos efetivos e o cargo em comissão devem ser atribuídos apenas à direção, chefia e assessoramento. Outra função é a de contratado, os contratados prestam serviço por um tempo determinado mediante a um contrato (BRASIL, 1993).

Esses são fatores que devem ser analisados, pois nesses diferentes cargos a motivação organizacional pode variar bastante. Estar vinculado a um órgão público com cargo efetivo traz uma segurança ao indivíduo, a certeza de que não perderá o emprego por razões comuns. Contudo, sem inovações ele se acomoda e a motivação para trabalhar vai sendo esquecida, pois se sente confortável na rotina pouco produtiva e de reduzida cobrança.

As decisões a serem tomadas no setor público tornam-se mais difíceis, pois, tudo deve ser feito em coletividade devido as repartições de secretarias, isso pode ocasionar conflito entre os servidores, levando ao desconforto no trabalho. Mas devem-se analisar alguns princípios que a administração pública deve seguir, sendo alguns deles, os princípios de legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade entre outros.

Desta forma dentro da gestão de pessoas e sabendo que existem várias teorias que podem explicar e influenciar na desmotivação nos setores públicos. Fatores que podem influenciar na motivação são algumas necessidades como de segurança, necessidades no ambiente de trabalho, de comodidade, entre outros.

Levando em consideração os apontamentos, sabe-se que o servidor público deve trabalhar em equipe e é gerido pelos cargos superiores (Prefeitos, Secretários, Diretores), e esses colaboram na sustentação da motivação dos servidores dos níveis inferiores, porem eles também devem buscar estratégias para si próprias.

Muitos servidores podem estar motivados em algumas áreas e em outras não, tudo depende do que a pessoa se identifica mais.

A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo (MAXIMIANO, 2007).

De acordo com Maxiano (2007) na gestão de pessoas, o setor público possui princípios diferentes aos do setor privado, sendo que a gestão de pessoas no setor público possui uma importância crucial e sistêmica relacionado ao desenvolvimento dos servidores com os objetivos estratégicos da organização, que são passados a sociedade em forma de serviços prestados.

Algumas empresas privadas optam por bonificarem seus funcionários, para atingirem tanto os objetivos da organização quanto os das pessoas, sendo assim o questionamento é buscar responder: quais os fatores que influenciam na motivação dos servidores públicos do município de Conceição de Castelo?

O objetivo do trabalho é analisar a gestão de pessoas no setor público a fim de identificar os fatores que influenciam na motivação ou na desmotivação dos servidores públicos do município de Conceição do Castelo.

O trabalho justifica-se, pois os servidores públicos trabalham para a população e fazem parte dela, portanto, se o servidor estiver motivado, cumprindo suas funções com segurança, profissionalismo, competência, dedicação e sendo incentivado a realizar suas tarefas com zelo, todos serão favorecidos.

Se o indivíduo souber identificar e entender os motivos que levam uma pessoa a agir de certa forma, provavelmente ele poderá influenciar em seu resultado. O conceito de motivação visa esclarecer as atitudes de vários ou de um indivíduo, dessa forma é importante enfatizar que existem muitas teorias que tentam explicar o comportamento dos seres humanos, suas necessidades e vontades.

Identificar se os servidores estão motivados ou não proporcionará benefícios à instituição, e contribuirá também de alguma maneira com bem estar dos servidores, pois motivação é algo essencial dentro de uma instituição, portanto é necessário entender como funciona o processo de motivação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com as mudanças atuais uma das áreas que mais sofre é a de gestão de pessoas, antigamente essa área era considerada uma das mais conflitivas, pois a intenção da organização era obter produtividade e lucro e essas eram diferentes das intenções dos colaboradores, que seriam melhores salários e benefícios. Hoje com uma visão mais atual as empresas visam equilibrar esses interesses, envolvendo as duas partes (CHIAVENATO, 2014).

É importante ressaltar que as empresas buscam crescimento de acordo com Vieira e Carvalho (2014) isso não é uma tarefa fácil, as empresas sabem que tem que investir em gestão, mas sentem dificuldades de encontrar pessoas capacitadas para gerir os colaboradores.

2.1 MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E TEORIAS

Motivação é um processo de estímulo, tem como objetivo escolher os atos que levam a alcançar os objetivos traçados. Cada organização segue um parâmetro dentro dos diversos tipos de motivação, fundamentado no que achar ser mais viável, considerando conceitos de motivação (CHIAVENATO, 2010).

O comportamento humano sempre tem algum tipo de incentivo, que passa por um processo ou estímulo denominada motivação, é uma palavra que procede do latim *motivus*, que traduzida significa mover (MAXIMIANO, 2011).

Existem muitas teorias que tentam explicar a motivação e desmotivação dos indivíduos, essas teorias foram criadas para ajudar as organizações a entenderem quais fatores podem influenciar no comportamento e no desenvolvimento de seu colaborador. Maslow com a teoria das necessidades, Herberg com a teoria dos dois fatores, Vroom com a Teoria da Expectância e outros, mesmo com todas as teorias o conceito de motivação vem evoluindo com o passar do tempo (SILVA; MELLO, 2013).

Cada Teoria enfatiza seus aspectos de forma diferente, a motivação está relacionada com o comportamento e objetivo, essa envolvem metas, objetivo, níveis a alcançar entre outros aspectos (CHIAVENATO, 2010).

2.2 MOTIVAÇÃO EM ORGÃOS PUBLICOS

Com a modernidade, e as exigências feitas pela sociedade à administração pública tem passado por muitas mudanças que agita sua estrutura, isso afeta muito a administração pública, pois efeitos já não são os mesmos (REIS, 2013).

Também é notável que a organização pública possua características muito distintas das características das organizações privada. Portanto os níveis de motivação são bem diferentes, é necessário fazer análise detalhada (VIEIRA, 2011).

Segundo Santos (2007) motivação é ter motivos para trabalhar bem, se dedicar a algo que faz para ter melhores resultados. Um bom administrador público busca motivar os servidores, pois eles colaboram para que tudo funcione perfeitamente bem, mas para isso acontecer eles devem se sentir motivados, com um bom ambiente de trabalho. O administrador público deve buscar melhores técnicas para valorizar o trabalho dos servidores.

Na maioria dos casos os servidores públicos sentem que realizar suas atividades é uma obrigação, pois não há reconhecimento, muitas vezes faltam condições físicas no ambiente de trabalho, matérias específicas e material virtual, como acesso lento e ultrapassado de softwares. A desmotivação deve-se também aos procedimentos antigos e muita burocracia nesses procedimentos impedindo que sua criatividade ganhe vida (SANTOS, 2007).

Geralmente alguns estímulos não fazem efeito, por serem feitos de forma errada, e aí os servidores ao invés de sentirem vontade de estar no ambiente, se sente mais desmotivados, alguns deles tem a sua própria motivação que pode ser baseados em outros fatores pessoais, são pessoas que trabalham melhor, trabalham bem em equipe e descobrem seus talentos (SANTOS, 2007).

O reconhecimento do trabalho principalmente para os servidores efetivos, desperta o interesse de comunicação com o público. (SANTOS, 2007)

2.3 FATORES MOTIVADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existem muitos fatores que influenciam motivação ou desmotivação dos indivíduos no ambiente de trabalho, entre esses fatores estão os seres humanos que fazem parte dessa cadeia produtiva, são esses que fazem os processos andarem e são capazes de controlar o nível de produção e de melhorar uma organização (AFFONSO; ROCHA, 2010).

Os órgãos públicos têm como principal função satisfazer a sociedade, cumprindo sua administração correta, mas não deve se esquecer de que os colaboradores fazem parte dessa sociedade (AFFONSO; ROCHA, 2010).

Segundo Dias e Stocco (2006) as pessoas são diferentes uma das outras, o que motiva uma, pode não motivar a outra. A motivação pode ser analisada de várias maneiras, por exemplo, na disposição dos servidores em tratar a população, os sorrisos, as falas, deve-se observar diariamente o comportamento de cada indivíduo.

A forma do líder influencia na qualidade dos serviços prestados, ele é responsável por satisfazer os funcionários no ambiente de trabalho. De forma correta. Quando os indivíduos

percebem que todo o seu esforço vale a pena sente-se felizes e começam acreditar mais em si próprio (DIAS; STOCCO, 2006).

Porém muitas empresas reagem de forma errada, pois determinam que se o colaborador é dotado de motivação por si mesmo, e não precisam que algo que estimulem essa motivação, está totalmente errado. Muitos gestores não se posicionam para a função de motivar, podem até receber os novos funcionários motivados a fazer seu trabalho bem feito, mas com o passar do tempo não realizam nada para motivá-lo, e querem responder perfeitamente corretas (DIAS; STOCCO, 2006).

2.4 A MOTIVAÇÃO E O IMPACTO NO LUCRO

O homem tem um papel fundamental em uma organização, estudar sobre os colaboradores, suas motivações e funções é muito importante, pois uma organização precisa de pessoas que trabalhem motivadas para ser de qualidade e alcançar índices de lucro. Tanto os sócios quanto os funcionários devem estar em mútuo benefício (FERREIRA et al., 2016).

Segundo Fuji (2004) o lucro é o que motiva o empreendedor a seguir com sua empresa, lucro nada, mas é do que aumento de riquezas.

Cruz e Pacheco (2014) explica que o ser humano é o que proporciona a qualidade e o lucro de uma empresa. Para que as empresas alcancem seus objetivos é necessário que os profissionais estejam comprometidos e motivados com a organização.

As Instituições públicas não tem a intenção de obter lucro, como nas empresas privadas, esses órgãos buscam atender as necessidades da população, através da arrecadação de tributos, pagos pelos mesmos. Essa receita gera retorno para a população através da educação, construções, segurança e outros (FUJI, 2014).

Segundo Cruz e Pacheco (2014) muitos servidores podem se sentir desmotivados, pois não existe uma evolução de carreira, isso pode ocasionar desequilíbrio e a desmotivação prejudicando o rendimento no desempenho de seu serviço.

3 METODOLOGIA

Objetivo do trabalho é analisar a gestão de pessoas no setor público a fim de identificar os fatores que influenciam na motivação ou na desmotivação dos servidores públicos do município de Conceição do Castelo, na Prefeitura de Conceição do Castelo.

A pesquisa se caracteriza como descritiva, pois irá descrever os fatores que levam os servidores públicos da Prefeitura de Conceição do Castelo a estarem motivados ou desmotivados.

Nessa pesquisa os dados foram coletados através da aplicação de questionários para 30 dos servidores públicos da Prefeitura de Conceição do Castelo, mas somente 21 foram respondidos. O questionário foi composto por 15 perguntas, e envolveram todos os funcionários que trabalham na Prefeitura, nos setores da recepção, gabinete, jurídico, planejamento, controle interno, licitações e contratos, compras, contabilidade e nos recursos humanos. Foram distribuídos os questionários em todos os setores da Prefeitura, pois todos trabalham no mesmo ambiente de trabalho.

O método de utilização do questionário foi realizado, pois com as perguntas objetivas respondidas foi possível compreender os motivos e as razões pela qual os servidores se sentem motivados, e saber identificar o que influencia na motivação dos servidores.

Questionário é uma ferramenta de coleta de dados, é respondido sem a presença de quem distribui e é uma ordenação de perguntas, o questionário pode ser enviado por correio, e-mail, pessoalmente e outros e deve ser devolvida a mesma forma (MARCONI; LAKATOS, 2003).

A pesquisa classifica-se como quantitativa, pois os dados coletados na pesquisa foram codificados e tabulados, sendo calculada a frequência e a frequência relativa em percentuais das características avaliadas.

4 ANALISE DOS RESULTADOS

Foram distribuídos questionários aos servidores da Prefeitura Municipal de Conceição Castelo, os critérios adotados para formulação desse questionário, foram: diversidades de gênero, faixa etária, estado civil, nível de escolaridade, tempo de serviço, e motivação em geral. A pesquisa foi elaborada para descobrir e entender se as pessoas estão motivadas trabalhando na Prefeitura.

Tabela 1: PERFIL DOS SERVIDORES

ITENS	ALTERNATIVAS	RESULTADO
Gênero	Masculino	33,00%
	Feminino	67,00%
Faixa Etária	18 à 30 anos	47,60%
	31 à 40 anos	33,30%
	41 à 50 anos	14,30%
	Acima de 50 anos	4,80%
Estado Civil	Solteiro	47,60%
	Casado	47,60%
	Divorciado	4,80%
	Viúvo	0,00%
	União Estável	0,00%
Nível de Escolaridade	Ensino Fundamental	0,00%
	Ensino Médio	23,80%
	Ensino Superior	76,20%
	Curso Técnico	0,00%
	Analfabeto	0,00%
Tempo de Serviço	Abaixo de 1 ano	23,80%
	Entre 1 e 3 anos	14,30%
	Entre 3 e 10 anos	28,60%
	Maior que 10 anos	33,30%

Fonte: Elaborado pela autora.

A tabela 1 mostra que primeiro, por gênero pode-se identificar um número maior de pessoas do sexo feminino com 67% dos entrevistados, sendo do sexo masculino a minoria com 33%. Observa-se também que pouco menos da metade 47,60% são entrevistados jovens de 18 a 30 anos, 33,30% são entre 31 a 40 anos, 14,30% são entre 41 e 50 e 4,80% acima de 50 anos. No item estado civil há uma semelhança de valores entre casados e solteiros, sendo casados 47,60% e solteiro com o mesmo percentual de 47,60%, existem entrevistados divorciados, mas em pequena proporção de 4,80%, dos entrevistados nenhum pertence à alternativa de viúvo e nem em união estável.

O maior percentual de entrevistados pertence o nível de escolaridade de ensino superior com 76,20%, já os outros 23,80% são pessoas que cursaram somente o ensino médio, dos entrevistados não existem analfabetos, de ensino fundamental e nem técnicos. O tempo de serviço em anos está bem dividido, pois 23,80% trabalham na Prefeitura menos que 1 ano, 14,30% trabalham entre 1 e 3 anos, 28,60% de entre 3 e 10 anos, percebe-se que 33,30% trabalham a mais de 10 anos, boa parte tem bastante tempo de serviço nesse órgão.

Tabela2: Você se sente motivado no trabalho?

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	16	76,2
Não	1	4,8
Às vezes	4	19,0
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Pode-se observar que na tabela 2, uma quantia de 16 servidores representando 76,20% afirma que se sentem motivados trabalhando na Prefeitura de Conceição do Castelo, porém 1 deles, no caso 4,80% não se sente motivado, e outros 4, representando 19% do entrevistados às vezes se sentem motivados, mas não é sempre. Com esses resultados pode-se observar que realmente grande partes dos servidores trabalham motivadas na prefeitura, identificando que a gestão apropriada.

De acordo com Pérez-Ramos (1990) há muitas teorias que de certa forma contribuem para o aperfeiçoamento da compreensão dos comportamentos humanos no ambiente de trabalho, cada autor interpreta sua forma de teoria, seja de metas, objetivos pré-estabelecidos, processos motivacionais, e propões seus modelos com diferentes pensamentos.

Tabela 3: Motivo de trabalhar em um Órgão Público

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Salário	7	33,3
Estabilidade	4	4,7
Às Pessoas	2	33,3
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Existem várias teorias que explicam os fatores motivacionais, a tabela 3 demonstra que 33,30 % dos entrevistados são motivados a trabalhar em um órgão público pelo salário, já 19% são motivados pela estabilidade de trabalho, por terem passado em um concurso e ser um emprego fixo, onde não corre riscos de demissão, 9,60% dos servidores responderam que são motivados pelas pessoas, pelo convívio com as pessoas no trabalho, e 38,10% responderam que são motivados por outros fatores, houve respostas como liberdade de expressão, necessidade e aprendizagem.

Há diferentes tipos de pessoas dentro de uma organização, por isso é necessário que cada indivíduo seja tratado de forma diferenciado, por isso existem varias teorias. O salário pode ser o motivo para alguns, enquanto a estabilidade, ou as pessoas podem motivar outros. Portanto a fatores que motivam uns e desmotivam outros (FRAGA, 2015).

Tabela 4: Salário como fator essencial para motivação

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	13	62,0
Não	1	4,8
Não é primordial	7	33,3
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A tabela 4 demonstra que a maioria dos entrevistados com percentual de 62% considera o salário como fator essencial em sua motivação, mesmo com esse resultado de acordo com Moretti (2011) é necessário se reavaliado o pensamento que o colaborador trabalha somente por dinheiro, pois o ser humano em si, tem seus anseios de crescer, para se autorealizar, tem que ser levado em consideração o saber, a vontade do conhecimento e do reconhecimento. Um servidor precisa se destacar não trabalhar somente pela remuneração e sim pelo fato de se sentir realizado, e sentir que estes cumpridos suas tarefas corretamente.

Por isso pode-se observar que 4,70% desconsideram o salário como essencial e 33,30% responderam que não é o primordial.

Tabela 5: Recebe elogios e agradecimentos

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	10	47,6
Poucas vezes	8	38,1

Muitas vezes	3	14,3
Nunca	0	0,0
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que a tabela 5, 47,60% dos servidores entrevistados receber elogios e agradecimentos pelo serviço realizado, sabe-se que 38,10% recebem elogios poucas vezes, e 14,30% recebe elogio muitas vezes, de todos os servidores entrevistados todos receberam elogios, seja pouco ou muito.

Tabela 6: Se sente motivado em ser elogiado?

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	19	90,5
Não	0	0,0
Depende de quem elogia	2	9,5
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A tabela 6 mostra que a maioria dos servidores entrevistados pertence ao grupo dos que gostam de ser elogiados, 90,50% responderam que se sentem motivados quando são elogiados e 9,50% responderam que depende de quem os elogia. De todos os entrevistados nenhum respondeu que se sente desmotivados com elogios.

Existe uma ligação da tabela 5 com a tabela 6 por isso entende-se que todo ser humano é inseguro por natureza, a insegurança está ligada ao fato das pessoas terem medo de errar e não serem aceitas, por isso é preciso que os seres humanos sejam elogiados, para entenderem que são peças fundamentais que fazem a diferença no trabalho, e para se auto realizarem.

Tabela 7: Considera seu trabalho importante

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	100	100
Não	0	0
Não é primordial	0	0
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A tabela 7 se destacou com 100% das respostas sim, isso significa que todos os servidores entrevistados consideram seu trabalho importante para a colaboração e desenvolvimento da Prefeitura.

O colaborador que alinha suas estratégias organizacionais consegue executar suas tarefas com excelência. Cada individuo exerce sua função utilizando competências, trazendo sentido ao desempenho da sua função (ARAUJO; GOMES, 2015).

Tabela 8: Dificuldade em trabalhar com equipe

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	0	0,0

Não	18	85,7
Às vezes	3	14,3
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela 8 mostra que grande parte dos servidores não tem dificuldade de trabalhar em equipe, 85,71% responderam que não tem dificuldade, e 14,29% responderam que às vezes tem algumas dificuldades justificando como falta de dialogo e falta de responsabilidade de algumas pessoas, ainda assim isso demonstra que há poucos conflitos nos trabalhos em equipe, pois a maioria não tem dificuldade nesses trabalhos grupais.

De acordo com Rodrigues (2014) em uma organização, é necessário haver respeito entre as pessoas, todas devem ser tratadas com dignidade. Existem vários princípios que são fundamentais para o bom desenvolvimento de uma equipe de trabalho dentro de uma instituição, e esses princípios deve ser a base dos colaboradores para que sua missão e seus objetivos sejam realizados, também devem se comprometer com a organização.

Tabela 9: Participação em treinamentos te motiva?

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	19	90,5
Às vezes	1	4,75
Quando acho necessário	1	4,75
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que na tabela 9, 90,50% dos servidores entrevistados respondeu que se sentem motivados a participação de treinamento para melhor exercer suas funções, isso demonstra que a maioria se interessa em aprender, e querem estar sempre atualizados, 4,75% responderam que não se sentem motivados a participar de treinamentos e 4,75% se sente motivado às vezes quando acha que é necessário.

Treinamentos para o crescimento do conhecimento do colaborador gera grandes oportunidades a instituição, pois esses treinamentos podem acrescer muito na vida profissional do colaborador, aumento sua capacidade e suas habilidades.

Tabela 10: Estabelece Metas

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sempre	18	85,7
Às vezes	3	14,3
Nunca	0	0,0
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela 10 demonstra que 85,70% dos entrevistados planejam e traçam metas no seu trabalho, pessoas que traçam metas são mais organizadas. Porém 14, 30% responderam que às vezes traçam metas, mesmo com esses resultados entende-se que há uma organização nesse ambiente de trabalho, pois todos os entrevistados traçam metas.

Tabela11: Tem intenção de se aposentar na Prefeitura?

Alternativas	Frequência	Frequência relativa %
Sim	7	33,3
Não	13	62,0
Não, mas não tenho opção.	1	4,7
Total de respostas	21	100

Fonte: Elaborado pela autora

Analisa-se a tabela 11 e entende-se que 62% dos servidores entrevistados não querem se aposentar nesse órgão, 4,70% não querem, mas não tem outra opção, esses são alguns dos efetivos, outros 33,30% pretendem se aposentar nessa Prefeitura.

Apesar de ser um sonho a aposentadoria, alguns preferem continuar sua vida profissional.

Isso demonstra que os servidores não querem aposentar na prefeitura, pois preferem seguir sua carreira profissional em outras áreas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Motivação tem uma base referencial teórica bem extensa, cada teoria com os seus fatores, pensamentos distintos de diferentes autores. Trabalhar com fatores motivacionais pode proporcionar grande aprendizado. Apesar de ter grande referencial teórico entender e compreender o comportamento humano pode ser torna algo desafiador.

A presente pesquisa teve por objetivo analisar se os servidores da Prefeitura de Conceição do Castelo estão motivados e quais fatores influenciam na motivação ou desmotivação do mesmo. Para atender o objetivo geral proposto foi necessário que fossem analisados os dados colhidos através do questionário. A análise dos dados foi realizado através de tabelas que demonstram as porcentagens e valores reais em relação às perguntas, através disso pode-se observar que os servidores se sentem motivados.

De acordo com os dados coletados pode-se observar que a Prefeitura de Conceição do Castelo, tem um grau de motivação bom, os dados mostram que a maioria das pessoas se sentem motivados em trabalhar nesse órgão.

Foi identificado que um dos fatores que motivam os servidores é o salário, a maioria dos entrevistados responderam que consideram o salário fator essencial.

Os dados apontaram que 33,30 % dos entrevistados tem salário como motivação, já 19% são motivados pela estabilidade de trabalho, são motivados a trabalhar, pois não são inseguras quanto ao emprego, o fato de não poder ser despedido por razões levianas. Outros 9,60% responderam que se sente motivados pela convivência, mais especificamente pelo ambiente de trabalho e 38,10% responderam que são motivados por outros fatores, houve repostas como liberdade de expressão, necessidade de aprendizagem.

Mesmo o salário sendo essencial para a motivação os dados coletados demonstra também que grande parte dos servidores são elogiados pelos trabalhos realizados, isso significa que são reconhecidos pelos seus esforços, e eles se sentem motivados com elogios.

Outro ponto positivo é que os treinamentos motivam servidores, e com isso aprendem e cumprem cada vez melhor suas tarefas.

Na Tabela 7, 100% dos servidores disseram que consideram seu trabalho importante no para a colaboração e desenvolvimento da gestão pública, isso aponta que eles acreditam que fazem a diferença no órgão, pois eles trabalham para a população e eles fazem parte dessa população.

Pode-se concluir que objetivo do trabalho era identificar se os servidores estão motivados e quais fatores são influenciam na desmotivação ou motivação deles, portanto após os dados coletados e análise realizada observa-se que os servidores sentem-se motivados, e os fatores que influenciam essa motivação são variados como o salário por exemplo.

A teoria da Expectativa auxilia no entendimento de porque alguns indivíduos não sentem motivados nos seus cargos e faz pouco esforço para continuar neles, pois trabalham com a intenção de serem reconhecidos, e com objetivo de receberem recompensar (ROBBINS,2000).

Existem outros fatores além salário com a estabilidade, Maurtas (2012) afirma que existe uma garantia para alguns trabalhadores que é a estabilidade, essa estabilidade é regido por princípios trabalhistas como continuidade, proteção, casualidade que impede de haver termino do contrato. Os

servidores são seguros, não precisam ficar se perguntando se vão ser demitidos, esse fator está relacionado aos efetivos.

As pessoas também é outro fator, certas pessoas tem a necessidade de trabalhar em grupo, de pedir opinião, e precisam ter a convivência com outras pessoas para se sentirem-se satisfeitas na vida profissional. Portanto Gastal e Pilati (2016) afirma que pertencer a algum grupo é uma necessidade do ser humano, o trabalho em equipe pode ser motivador, pois pode demonstrar que são aceitas pela sociedade. Ser aceito também é uma necessidade fundamental do ser humano.

A necessidade de aprendizado no trabalho também influencia, os servidores necessitarão traçar suas metas e evoluir no aprendizado isso também influencia na motivação, pois não estão ali em busca de dinheiro e sim de crescimento profissional, segundo Robbins (2000) o dinheiro é importante para a motivação do indivíduo, mas muitos trocam seus aumentos de salários por títulos, promoções, segurança, para um trabalho desafiador.

Por tanto pode-se afirmar que os fatores extrínsecos influenciam muito para que os servidores da Prefeitura de Conceição do Castelo se sintam motivados. Sempre se deve buscar melhorias, pois algumas pessoas ainda se sentem insatisfeitas e desmotivadas.

O gestor deve estabelecer um ambiente de trabalho organizado na qual os indivíduos possam relacionar e realizar seus objetivos direcionando seus esforços com as metas da organização (CARAVANTES et al. 2005).

Pode-se concluir que é viável que o gestor proporcione novos cursos de aprendizado, incentivando o trabalho em grupo, e de realização pessoal.

6 REFERÊNCIAS BIBLIO GRÁFICAS

AFFONSO, Ligia M. F.; ROCHA, Henrique M. **Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados**. 2010. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/234_SEGeT_Fat_Organizacionais_c_autores.pdf> Acesso em: 14 fev. 2017.

ARAÚJO, Karine L. R. Silva; GOMES, Marco A. V. **A Gestão por Competências (Conhecimentos, Habilidades e Resultados) no Ambiente de Trabalho**. Minas Gerais, 2015. Disponível em <<http://www.fumec.br/anexos/servicos/professor/cipa/Karine-Araujo-e-Marco-Gomes.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2017.

CARAVANTES, Geraldo R. et al. **Administração: Teorias e processos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do sucesso das organizações**. 2ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CRUZ, Márcia D. de M.; PACHECO, Veruska A. **Motivação/desmotivação de colaboradores de uma empresa de pequeno porte: estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de assistência técnica no distrito federal**. Congresso Nacional de Excelência e Gestão. 2014.

DIAS, Vanessa; STOCCO, Josete P. **Motivação no ambiente de trabalho: um estudo em uma instituição de ensino superior**. 2006. Disponível em <<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1755/1869>> Acesso em 15 mar. 2017.

FERREIRA, Camila L.; PILATTI, Luiz A.; KOVALESKI, João L. **Estratégias adotadas pelas empresas para motivar seus funcionários e suas consequências no ambiente produtivo**. São Paulo, 2016. Disponível em <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/719.pdf> Acesso em 13 Jun. 2017.

FRAGA, Leandro D. **Motivação nas organizações**. Uberlândia, 2015. Disponível em <<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>> Acesso em 27 Abr. 2017.

FUJI, Alessandra Hirano. **O conceito de lucro econômico no âmbito da contabilidade aplicada**. São Paulo: Rev. contab. Finanças. vol.15, n.36, 2004. Disponível em :

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772004000300004> Acesso em 13 Jun. 2017.

GASTAL, Camila A.; PILATI, Ronaldo. **Escala de Necessidade de Pertencimento: Adaptação e Evidências de Validade**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413Mato Grosso do Sul, 2015. Disponível em <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf> Acesso em: 19 mai. 2017.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MAURTAS, Awdrea J. **Estabilidade do Concursado**. Barbacena/MG, 2012. Disponível em :<<http://www.unipac.br/site/bb/tcc/tcc-b065c01b31a9b285fed20b7deda486a9.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2017.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Introdução à administração**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MELO, Fernanda A. de O. et. al. **A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder**. 2012. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416357.pdf>> Acesso em: 27 jun. 2017.

PÉREZ-RAMOS, Juan. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. São Paulo: Psicol. USP, v.1, n.2, 1990. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167851771990000200004> Acesso em: 21 mai. 2017.

REIS, Luciana F. dos. **A motivação e sua influência no comportamento do servidor e os reflexos no ambiente de trabalho**. São Paulo, 2013.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

RODRIGUES, Maria C. B. **A importância da motivação para transformar grupos equipes**. Rio de Janeiro: ed.9, 2014. Disponível em : <<http://www.faculdadedoguaruja.edu.br/revista/downloads/edicao92014/artigo06-a-importancia-da-motivacao-para-transformar-grupos-e-equipes.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2017.

SANTOS, Danilo P. dos. **Motivação do Servidores em uma Prefeitura**. 2007. Disponível em :<<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/DANILO%20PESSOA%20DOS%20SANTOS.pdf>> Acesso em: 14 fev. 2017.

SILVA, Édina M. B. F. da; MELLO, Mônica S. O. **A importância da motivação no serviço público: um estudo de caso da secretaria municipal de saúde de Otacílio Costa**. 2013. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/2013/38/2013_38_8370.pdf> Acesso em 14 fev. 2017.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. 1.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65522003000400003> Acesso em 14 fev. 2017

VIEIRA, Carolina B.. et al. **Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública**. Revista ADMpg Gestão Estratégica, v. 4, n. 1, 2011. Disponível em :<<http://www.admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2017.

VIEIRA, Lidiane; CARVALHO, Nerci M.R. **A importância da gestão de pessoas nas organizações.** Revista Humanidades e Inovação.2014. Disponível em :<<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/16/20>> Acesso em 27 jun. 2017.