FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JHONNY MAYK DE JESUS RODRIGUES

MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: estudo de caso na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros - SE.

Aracaju-SE
2017.2

JHONNY MAYK DE JESUS RODRIGUES

MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: estudo de caso na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros - SE.

Artigo apresentado à coordenação do curso de Administração da FANESE, como cumprimento da disciplina Trabalho de conclusão de curso.

Orientador: Prof. Esp. Carlos Frederico de Carvalho

Coord. de Curso: Prof. Esp. Carlos Frederico de Carvalho

Aracaju-SE
2017.2

R696m RODRIGUES, Jhonny Mayk de Jesus.

Motivação No Setor Público: estudo de caso na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros-SE / Jhonny Mayk de Jesus Rodrigues. Aracaju, 2017. 21 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Administração.

Orientador: Prof. Esp. Carlos Frederico de Carvalho

1. Estratégias Motivacionais 2. Gestão de Pessoas 3. Motivação I. TÍTULO.

CDU 658.3(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira – CRB-5/1255

JHONNY MAYK DE JESUS RODRIGUES

MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: estudo de caso na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros - SE.

Artigo apresentado à coordenação do curso de Administração da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Carlos Frederico de Carvalho
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

Prof. Me. José Paulo de Andrade
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE

Profª. Esp. Tatiana Karenina Souza Cabral
Professora convidada - Senai
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: estudo de caso na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros - SE.

Jhonny Mayk de Jesus Rodrigues*

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar as estratégias motivacionais adotadas pela Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros. Essa pesquisa teve como base, pesquisas bibliográficas realizadas em livros, artigos científicos e redes eletrônicas sobre as principais teorias do comportamento motivacional humano e também a análise de resultados de algumas pesquisas realizadas anteriormente em municípios brasileiros. A abordagem de dados da pesquisa foi qualiquantitativa, o estudo de caso constituído de uma amostra de 40 funcionários. De acordo com a pesquisa, verificou que o nível de satisfação por parte dos funcionários da prefeitura é muito menor, quando comparado à insatisfação dos mesmos.

Palavras Chave: Estratégias motivacionais. Gestão de pessoas. Motivação.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the motivational strategies adopted by the Municipal Government of Barra dos Coqueiros. This research was based on bibliographical research carried out in books, scientific articles and electronic networks on the main theories of human motivational behavior and also the analysis of the results of some previous research carried out in Brazilian municipalities. The research data approach was quantitative qualitative, the case study consisting of a sample of 40 employees. According to the survey, it found that the level of satisfaction on the part of city hall employees is much lower when compared to their dissatisfaction.

Keywords: Motivational strategies. Motivation. People management

*Bacharel em Administração pela FANESE – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. E-mail: maykjsaracaju@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

O mundo está sofrendo mudanças no cenário econômico das empresas, iniciativas políticas, humanas e sociais. A globalização tem motivado transformações primordiais nas relações sociais, que se envolvem as mudanças na reorganização do mercado e no alto vigor de trabalho. Portanto, a motivação da humanidade para trabalhar permanece também como um desafio enorme diante da realidade das empresas pelo mundo (MOSS, 2012). A motivação tem o papel de levar os indivíduos a se dedicarem ao trabalho, fazer com que os colaboradores se dediquem com prazer naquilo que faz em um setor de trabalho (CARVALHO, 2015). A pessoa motivada faz com que sua atividade seja mais satisfatória, obtendo um bom resultado.

A motivação humana é fundamental para o crescimento da organização, é por meio dos funcionários que o órgão público finaliza seus objetivos. Assim, a satisfação e motivação dos funcionários são de extrema importância no ambiente de trabalho da organização (ROMIO, 2014). Para ter um crescimento e um atendimento continuo sobre as particularidades da população a gestão pública é o meio essencial nesse processo, mediante o seu objetivo e sua relevância a forma de gestão necessita ser avaliada (ANDRADE, 2013). Esta gestão deve conciliar esses desafios que irão ser encarados, sendo assim, a gestão encontrará eficiência no setor público e buscará acrescentar dentro da organização um conhecimento gerencial, com ressalto na ampliação dos resultados do município para governar com eficácia.

Diante da preocupação que os órgãos públicos devem ter com os funcionários, o presente estudo aborda uma pesquisa na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros com o objetivo de analisar o nível de motivação dos funcionários. Segundo os gestores do município, a motivação é estimada como um desafio, em vinculação ao ânimo dos funcionários, assim como ocorre em muitos órgãos públicos do país. A ausência de motivação gera um declínio na qualidade das atividades no setor de trabalho, prejudicando o desenvolvimento. As pessoas necessitam procurar incentivos para executar as atividades com eficiência e alcançar seus objetivos.

Os funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros têm mostrado desmotivação no trabalho com demora no pagamento de salários, sem benefícios de gratificação e em relação ao ambiente de trabalho. Diante deste fato, questiona-se: **Qual o grau motivacional dos funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros?**

O objetivo desse trabalho é medir o grau motivacional dos funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros, junto com os objetivos específicos que são: traçar o perfil dos funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros; analisar fatores que geram motivação dos funcionários; identificar o grau de motivação dos funcionários; propor estratégias de gestão de pessoas para melhoria do nível de motivação dos funcionários.

A escolha do órgão público feita pelo autor desse trabalho se deu pelo fato do mesmo trabalhar e ter fácil acesso as informações. Sendo estagiário da prefeitura municipal de Barra dos Coqueiros, buscou novos conhecimentos teóricos e práticos na área administrativa, possibilitando um crescimento profissional e motivacional, além de prestar uma contribuição para a referida prefeitura. A escolha do tema foi pelo fato do autor ter observado a desmotivação de alguns funcionários no ambiente de trabalho na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros.

A Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros foi fundada em 25 de novembro de 1953. Possui 25 secretarias. Hoje é representado pelo prefeito Airton Sampaio Martins. O órgão público tem como missão, atender a população de Barra dos Coqueiros com serviços de qualidade, valorizando e respeitando o cidadão de forma transparente, tendo como objetivo contribuir na qualidade de vida do cidadão. Sua visão é tornar a cidade de barra dos coqueiros em um município de referência pela qualidade de vida e pela qualidade no serviço prestado ao cidadão. Seus valores são a excelência no trabalho, valorizar a população, agir com transparência e honestidade com a população e respeitar os direitos do cidadão.

2. GESTÃO DE PESSOAS

Os processos de gestão de pessoas causam influências internas nas organizações como cultura organizacional, e também causam influências externas

como, competitividade, condições econômicas, entre outras. Sendo assim, a gestão de pessoas funciona de uma forma bem aberta e bem interativa, com isso, será bem mais fácil almejar os objetivos. (ANDRADE, 2013).

A gestão de pessoas é bastante utilizada nas organizações para poder indicar uma forma de como se relacionar com as pessoas no ambiente de trabalho, saber lidar com elas. (ROMIO, 2014). Sendo assim, os funcionários começam a se dedicar mais ao tempo de trabalho, e define estratégias necessárias de como a organização irá trabalhar nesta área de gestão.

Segundo Goulart (2015), as organizações têm que se preocupar na capacitação dos funcionários para que a realização das suas atividades se torne mais eficaz, envolvê-los diretamente no trabalho e desenvolvê-los para que se possa crescer e se desenvolver junto com a organização.

Goulart (2015), ainda cita que a participação dos funcionários no dia a dia no trabalho, torna os funcionários um companheiro no próprio órgão, assim o funcionário tem a disposição de colaborar nos objetivo os finais.

Diante dessas informações, Carvalho (2015), diz que o crescimento das organizações está profundamente relacionado com o desenvolvimento humano. Portanto, é de extrema importância analisar o comportamento das pessoas. No entanto, a gestão de pessoas tem influência grande dentro da organização, dentro da estrutura organizacional que é adotada no ambiente organizacional.

2.1 Motivação

> A motivação é um aspecto intrínseco e extrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser compreendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de autoestima e auto identidade. (BERGAMINI, 1997, p. 54). Portanto, a motivação é algo interno vem de dentro da pessoa, é de cada um, para cumprir aquilo que faz em seu trabalho e realizar seus objetivos.

As organizações devem se interessar em gerenciar seus funcionários com a devida complexidade que o tema exige. Ou seja, diante das dificuldades de

motivação dos funcionários, a organização tem que encontrar maneiras motivacionais para inspirar o desempenho das pessoas na realização das atividades no setor de trabalho.

> O setor de trabalho em alguns lugares é visto pelo cidadão como de má qualidade, devido á desmotivação dos funcionários, a pessoas que trabalham sem obrigação, ou seja, completamente desmotivadas. A importância da motivação no setor de trabalho é fazer com que o órgão público não tenha complexidade de relacionamento com seus funcionários. Para que isso seja possível, é essencial gerar eficiência no trabalho do órgão público, resultando no sucesso das atividades pessoais e organizacionais. (CARVALHO, 2015).

2.2 Motivação dos funcionários

Segundo Araujo (2015), a motivação dos funcionários é feita de acordo com o convívio do sujeito com a circunstância em que se encontra ocasionado o mesmo, no entanto, o grau de motivação varia de um indivíduo para o outro.

Sustentar funcionários motivados é um desafio enorme. (Andrade, 2013). Nesse sentido, é necessário acrescentar uma boa gestão que privilegie o desenvolvimento dos funcionários, apresentando aspectos positivos na administração, com reconhecimento pessoal com uma avaliação rigorosa, o avanço na profissão pública por valor, especialização profissional, apreciação de desempenho e uma maneira de remuneração bem estruturada.

Já para Almeida (2014), a motivação do ser humano, faz os indivíduos atuarem de uma determinada maneira nas mais diversas situações, constitui um interessante campo de formação para a concordância do comportamento do ser humano. As permanentes transformações nas organizações públicas, faz com que os funcionários sejam mais valorizados, tornando-se peças essenciais para o crescimento organizacional. Com isso, a sua motivação passa a ser importante na atividade de sucesso ou de fracasso nas organizações.

A motivação na atmosfera de trabalho, bastante vezes é observada com muita naturalidade. São poucas organizações atentas na questão de motivação dos seus funcionários, se permanece uma estabilidade entre as suas contribuições em que eles concedem a organização e o que a mesma lhes favorece em troca. As consequências disso são que os funcionários ficam desmotivados e nem tão pouco

empenhados na realização de suas tarefas no seu trabalho. (ROMIO, 2014). Com isso, o crescimento da atividade não gera frutos para a organização alcançar seus objetivos.

2.3 Motivação e satisfação no trabalho

Conseguir manter seus funcionários motivados é um desafio para as empresas, pois a motivação implica diretamente em satisfação no trabalho. (COSTA, 2015). Desse modo, a motivação dos funcionários impele diretamente na participação e no compromisso, que são fatores importantes para que a organização alcance seus objetivos.

Segundo Andrade (2013), as pessoas buscam trabalhar em função dos resultados e objetivos desde que esses reforços tragam um retorno agradável. A busca por objetivos também é pauta essencial das empresas que possuem objetivos e metas a serem alcançadas. Estando disposta na remuneração de seus funcionários desde que os mesmos possam contribuir no crescimento e desenvolvimento da empresa. Assim, vai criando motivação no trabalho entre os funcionários e a organização, gerando um crescimento cada vez maior.

Diante de mercados cada vez mais competitivos, Romio (2014), afirma que as pessoas têm sido chamadas a apresentar melhores resultados na realização do seu trabalho, assim, a motivação é essencial para a produtividade das organizações. A participação dos funcionários está diretamente mencionada à motivação no trabalho, com isso, as organizações devem ficar atentas a fatores que sejam capazes de estimulara motivação de seus colaboradores.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem de dados da pesquisa foi qualiquantitativa. Verificou medições aplicadas aos dados, de forma estatística.

Ubirajara. (2014, p.50), explica que a abordagem é quantitativa: “[..]se estiverem presentes somente dados mensuráveis, perfis estatísticos, com ou sem cruzamentos de variáveis.”

A abordagem qualitativa é sancionada para conferir dados que não se podem medir. Com essa definição, é essencial que o pesquisador adquira de suas observações diretas a compreensão com relação às coisas observadas ou depoimentos dados, ordena esse entrevistador a ter uma capacidade analítica bem clara.

Conforme Lakatos; Marconi. (2004, p.201) *apud* Ubirajara. (2014, p.129), o questionário é definido como “[..] instrumento de coleta de dados, formado por uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.”

O pesquisador realizou questões fechadas, que são estruturadas com escolhas para resposta, e realizou também perguntas abertas. Nesse artigo, elaborou um questionário de entrevista semi-estruturado, com percepção dos gestores e funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros.

A pesquisa, do presente artigo, foi de forma exploratório-descritiva. Exploratória, pois foi pela primeira vez que se fez busca de um levantamento de pesquisa desta ordem na prefeitura. E foi descritiva, pois buscou descrever fatores de indicadores das variáveis obtidas nos objetivos específicos da prefeitura municipal de Barra dos Coqueiros.

Na concepção de Ubirajara. (2014, p. 130), “Uma unidade de pesquisa corresponde ao local preciso onde a investigação foi elaborada.” Portanto, a unidade da pesquisa se refere ao local da realização do estudo. Nesse relatório, a unidade de pesquisa foi a Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros. Enquanto a amostra é uma parcela do universo selecionado. O universo dessa pesquisa é formada pela quantidade total de funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros que totalizam 40 funcionários.

De acordo com Vergara. (2009, p. 50), “[...] o universo ou população é um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem

as características que são os objetos de estudo.” No caso das amostras serem divididas por partes o universo deve ser escolhido, de modo que a amostra deve definir quem será seu público-alvo e o pesquisador é quem detém os elementos para compor a informação.

Compreende-se que variável é um valor ou uma propriedade (característica, por exemplo), que identifica a medida através de diferentes mecanismos operacionais que problema ou do fenômeno, segundo (UBIRAJARA, 2014, p.130).

As variáveis são características ou fatores individuais mensuráveis ou observáveis de um objeto de estudo de pesquisa. Desta forma, o quadro 1 apresenta as variáveis e indicadores utilizadas no levantamento dos dados.

Quadro 1 – Variáveis e Indicadores

Variáveis	**Indicadores**	**Questões**
Perfil	Escolaridade	Questão 1
	Sexo	Questão 2
	Renda Mensal	Questão 3
	Faixa etária	Questão 4
	Tempo de serviço	Questão 5
Motivação	Qualidade de trabalho	Questão 6
	Ambiente estruturado	Questão 7
	Realização com o trabalho	Questão 8
	Benefícios de motivação	Questão 9
	Reconhecimento no trabalho	Questão 10
	Relacionamento com gestor	Questão 11
	Motivação com gratificação	Questão 12
Sugestão	Sugestão de Melhorias	Questão 13

Fonte: Elaboração Própria (2017).

Nesse artigo, o registro foi feito de forma descritiva, com a interpretação das informações obtidas no questionário, feito com o auxílio do Microsoft WORD. Em

seguida, procedeu com a análise das observações diretas do autor, da organização em questão, de forma qualitativa, com base na fundamentação teórica.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para esta análise foram apresentados os dados referentes à pesquisa de campo, sendo consideradas as informações relevantes, levantadas durante os questionários diante dos funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros.

Feita a aplicação dos questionários aos funcionários, chega-se ao momento de se evidenciar a análise dos dados, enfatizando seus principais aspectos e estabelecendo, assim, o perfil dos usuários diante do assunto abordado.

A pesquisa visa estabelecer o grau de motivação dos funcionários. Nesse sentido, foram feitos questionamentos aos funcionários procurando saber a opinião destes acerca de temas como: motivação, expostas na fundamentação teórica.

4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

O perfil do funcionário que trabalha na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros é formado por: homens (55%); com nível médio completo (42,5%); com faixa etária dos 32 aos 38 anos (42,5%); período acima de 6 anos na função (62,5%); renda mensal de 1 salário mínimo (70%).

4.2 Aspectos relacionados à motivação dos Funcionários

a) A prefeitura oferece qualidade de trabalho para seus funcionários?

Dentre os respondentes, pode-se verificar que (42,5%) afirmaram que a Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros oferece qualidade de trabalho para seus funcionários. Por outro lado (57,5%) afirmaram que a prefeitura não oferece qualidade de trabalho aos seus funcionários.

b) O ambiente de Trabalho é estruturado?

A maioria dos que responderam o questionário afirma que o ambiente onde os mesmos realizam suas atividades não oferecem boas condições de trabalho tendo (67,5%), tendo (32,5%) que afirmaram que a Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros oferece boas condições de trabalho.

c) Você se sente realizado com o trabalho que executa?

Cerca de 77,5% responde que se sentem realizado com a respectiva função que exerce, e 22,5% dos funcionários não estão satisfeitos com a função que exercem.

d) Existe algum benefício que proporcionem motivação dos funcionários?

Cerca de 85% dos respondentes afirmaram que a prefeitura não oferece nenhum tipo benefício que os deixem mais motivados. Enquanto que 15% afirmaram que recebem algum tipo de benefício que os motivam.

e) Você se sente reconhecido como funcionário na Prefeitura?

Perceber que a prefeitura, a chefia e os colegas são reconhecidos pelo seu trabalho pode ter um efeito motivacional sendo que 70% afirmaram que não se sentem reconhecidos e 30% que percebem que seu trabalho foi reconhecido e isso os motiva ainda mais.

f) Você tem um bom relacionamento com o seu gestor?

O relacionamento dos entrevistados de modo geral é muito bom onde 80% afirmaram que, possuem um bom relacionamento com o gestor no desempenho da função, enquanto que 20% afirmaram que não possuem uma boa relação com gestor.

g) Você se motiva com recebimento de gratificação?

A grande maioria (92,5%), afirmou que, uma gratificação traz uma motivação maior para o desempenho das suas atividades, enquanto que 7,5% afirmaram que não é o principal fator motivacional para execução de suas atividades como funcionário público.

h) Você se motiva com aumento de salários?

A grande maioria (92,5%) dos que responderam o questionário afirmou que aumento de salário é sim um fator motivacional, que traz maior incentivo para execução das suas atividades. Já (7,5%) não concordam que somente o aumento de salário é o fator principal para o melhor desempenho das suas atividades.

i) Qual seu nível de satisfação em relação à organização?

Dos 40 servidores que responderam o questionário foram apresentados perguntas seguidos dos níveis de satisfação onde era apresentado escala de a 1 a 5 onde a 1 será identificado com Muito insatisfeito a - 5 Muito satisfeito.

Dos que responderam ao questionário referente à satisfação com a carga horária, cerca de 70% responderam estar satisfeitos com a carga horária atual seguidos de 25% que responderam estar muito satisfeitos, sendo que o menor percentual apresentado foi de cerca de 5% para insatisfação.

Seguindo análise das perguntas, cerca de 7,5% está muito insatisfeito, 45% pouco satisfeito, cerca de 40% está insatisfeito e apenas 7,5% está satisfeito com a oportunidade desenvolvimento profissional.

Cerca de 37,5% está muito insatisfeito, 32,5% está pouco insatisfeito, 25% está insatisfeito e apenas 5% satisfeito no que se refere a pagamento de salário.

Cerca de 7,5% está pouco insatisfeito, 70% afirmaram que estão insatisfeitos com o gestor do órgão, seguidos de 22,5% que demonstraram estar satisfeitos com o gestor na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros.

Para finalizar 12,5% está pouco satisfeito, 42,5% demonstraram estar insatisfeito seguindo de 45% estarem satisfeitos com o ambiente de trabalho oferecido pela Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros.

j) Qual seu nível de satisfação com relação às condições de trabalho?

Dos 40 servidores que responderam o questionário foram apresentados perguntas seguidos dos níveis de discordância onde era apresentado escala de a 1

a 5 onde a 1 será identificado com 1 - Discordo Totalmente a - 5 Concordo Totalmente.

Cerca de 67,5% responderam discordar com relação a satisfação em trabalhar no órgão, 12,5% não concorda e não discorda em relação a trabalhar na Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros, seguidos de 20% que concordaram em está satisfeitos.

Cerca de 45% concordaram no que se refere ao local de trabalho limpo, já 40% discordam e apenas 15% que não concorda e não discorda.

Cerca de 67,5% informaram discordar em relação ao órgão tratar seus funcionários com igualdade, seguido de 7,5% não concordar e não discordar e 25% concordaram que o órgão trata seus funcionários com igualdade.

No que se refere à satisfação na função em que exerce 22,5% discordaram em está satisfeito, já cerca de 70% concordaram que estão satisfeitos com sua função, seguidos de 7,5% em concordar totalmente com sua satisfação na função em que exerce.

Por fim, no que se refere nas decisões tomadas pelo gestor 7,5% discordaram totalmente, 57,5% informaram discordar com as decisões tomadas pelo gestor, seguidos de 25% não discordar nem concordar com suas decisões e apenas 10% concordar com as decisões do gestor do órgão.

k) O que a prefeitura podia fazer para melhorar a motivação dos funcionários?

De acordo com os funcionários, faz-se necessário melhorar o pagamento do salário sem atraso, pois os mesmos sempre recebem seus salários atrasado.

5. SUGESTÃO

Para um melhor entendimento dos dados nessa questão, que se refere quais os principais fatores de motivação para os servidores da Prefeitura atualmente, pode-se constatar que os fatores motivacionais para o trabalho, que estão mais presentes e contribuindo “gostar do que faz e ser valorizado e

reconhecido” e os de menor contribuição e que consideram que quase não existem são “autonomia, participação nas decisões, poder usar a criatividade, promover o desenvolvimento, ser ouvido e desafios existentes no trabalho, estabilidade e integração da equipe são os que mais apareceram e os que mais fortemente estão gerando insatisfação no trabalho.

Também como recomendação, faz-se necessário sugerir à implementação de uma nova política de gerenciamento e planejamento de recursos humanos com a adoção de um conjunto de ideias administrativas, para estabelecer a primazia de princípios gerenciais baseados em conceitos modernos de administração. Outra observação necessária é sobre a política salarial adotada pela organização. A persistir esta política, a insatisfação com a organização pode se generalizar e afetar negativamente a eficiência e a eficácia da organização.

6. CONCLUSÃO

A eficácia na administração pública é um fim a qual se remetem os esforços do gestor. Um órgão não se sustenta somente com máquinas, requer a atuação de pessoas. Ao lidar com pessoas têm-se diversas nuances de comportamentos que refletem em suas atuações.

O gestor público é o responsável por fazer a máquina girar, a quem são atribuídos os acertos e desacertos de uma gestão, pois a ele compete a direção de seus subordinados. Com essa visão pragmática é essencial que o administrador público esteja atento ao que ocorre na sua gestão, atendendo a finalidade pública, que por sua vez deve estar pautada nos princípios constitucionais administrativos perseguindo a eficiência.

Para se obter uma administração pública eficiente, deve se considerar que motivação do servidor público é relevante, e embora represente um desafio para o gestor, em razão de sua importância deve ser considerada. Mesmo que o entrave para se obter resultados positivos resida em servidores públicos que ocupam cargos efetivos, é dever do gestor suplantar esse obstáculo, pois a ele foi confiado pelo povo a administração. Assim, vai criando motivação no trabalho entre os funcionários e a organização, gerando um crescimento cada vez maior

O funcionário público é uma figura mitificada em nossa cultura, produz pouco e ganharia bem, figurando como causa primária de todos os males da Administração Pública, em uma visão estereotipada e generalista, construída pelos efeitos danosos de alguns profissionais, bem verdade, mas também por medidas intencionais de descrédito, que ignoram os sucessos dessa força de trabalho, nos diversos desafios para prover serviços públicos em um país heterogêneo e de dimensões continentais.

Os trabalhadores do setor público, como qualquer outro na atividade laboral, tem tarefas, horários, prazos e ainda que muitos não pensem assim, necessita estar motivado, para que apresente um trabalho de excelência e almeje o aperfeiçoamento contínuo, priorizando a manutenção da sua opção profissional em detrimento de outras oportunidades que vierem a surgir.

Diante desses fatos, faz-se verdade que no setor público, onde são precárias as condições de trabalho e as oportunidades de crescimento profissional, encontram-se pessoas que buscam realizar suas necessidades individuais e, à medida que o trabalho satisfaz essas necessidades, a motivação fica mais evidente. Cabe à organização potencializar essa motivação através de conforto, reconhecimento, gestão participativa, instrumentos que aumentem o entusiasmo do profissional com o trabalho, gerando aumento da produtividade e por decorrência, o avanço organizacional.

O objetivo geral da pesquisa conseguiu traçar uma avaliação no que diz respeito à satisfação dos funcionários da prefeitura, conseguindo assim, alcançar o objetivo proposto inicialmente.

Constatou-se que o nível de satisfação por parte dos funcionários da prefeitura é muito menor, quando comparado à insatisfação dos mesmos.

Para um melhor entendimento dos dados nessa questão, que se refere quais os principais fatores de motivação para os servidores da Prefeitura atualmente, pode-se constatar que os fatores motivacionais para o trabalho, que estão mais presentes e contribuindo “gostar do que faz e ser valorizado e reconhecido” e os de menor contribuição e que consideram que quase não existem são “autonomia, participação nas decisões, poder usar a criatividade, promover o

desenvolvimento, ser ouvido e desafios existentes no trabalho, estabilidade e integração da equipe são os que mais apareceram são o que menos apareceram e os que mais fortemente estão gerando insatisfação no trabalho.

Também como recomendação, faz-se necessário sugerir á implementação de uma nova política de gerenciamento e planejamento de recursos humanos com a adoção de um conjunto de ideias administrativas, para estabelecer a primazia de princípios gerenciais baseados em conceitos modernos de administração. Outra observação necessária é sobre a política salarial adotada pela organização. A persistir esta política, a insatisfação com a organização pode se generalizar e afetar negativamente a eficiência e a eficácia da organização.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sheila Laiana Câmara de. **Análise dos fatores motivacionais** dos funcionários da Prefeitura de São Sebastião de Lagoa de Roça–PB. 2014.

ANDRADE, Marcio Alexandre. **Motivação dos funcionários públicos da prefeitura de Juranda**. 2013.

ARAUJO, Sonia Tavares Barreto de. **Motivação dos colaboradores:** estudo de caso realizado na empresa João Bosco Motos. Relatório de estágio supervisionado obrigatório. Aracaju: FANESE, 2015-2.

BERGAMINI, Cecília W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. **Revista de administração de empresas**, v. 30, n. 2, p. 23-34, 1990.

CARVALHO, Judson Bezerra. **Motivação no Setor Público:** aplicação da ferramenta Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST) aos técnicos administrativos da Faculdade de Ciências da Saúde Do Trairi–FACISA. 2015.

COSTA, Thamires de Azevedo. **Motivação no setor público municipal**: com base nos servidores do município de Nova Floresta-Paraíba. 2015.

GOULART, Mauricio Bezerra. **Análise do grau de satisfação dos contribuintes vinculados em relação ao atendimento no departamento de pessoal da Prefeitura Municipal de Criciúma**. 2015.

http://www.barradoscoqueiros.se.gov.br/

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009a.

MOSS, Tamara Cristiane**. Motivação para o trabalho:** o caso da Prefeitura Municipal de Tucunduva-RS. 2012.

ROMIO, Franciela Cristina. **Motivação no serviço público**: um estudo na Secretaria Municipal da Administração da Prefeitura de Sarandi-RS. 2014.

UBIRAJARA, Eduardo. **Guia de orientação de TCC'S.** Aracaju: Fanese, 2014 (caderno).

ANEXO

Questionário

Esta pesquisa servirá de informação ao trabalho acadêmico (artigo científico), com objetivo de verificar o grau de motivação dos funcionários da Prefeitura Municipal de Barra dos Coqueiros. Através do quadro abaixo e algumas perguntas.

IPERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

1.GÊNERO	
	Masculino
	Feminino

2.ESCOLARIDADE	
	Ensino fundamental
	Ensino médio
	Ensino superior
	Pós Graduado

3.FAIXA ETÁRIA	
	De 18 a 24 anos
	De 25 a 31 anos
	De 32 a 38 anos
	De 39 a 45 anos
	Acima de 45 anos

4.TEMPO DE SERVIÇO	
	Até 1 ano
	De 1 a 2 anos
	De 3 a 4 anos
	De 5 a 6 anos
	Acima de 6 anos

5.RENDA MENSAL	
	Até um salário mínimo (De R$ 0,01 a R$ 937,00)
	De um a dois salários mínimos (De R$ 937,00 a R$ 1.874,00)
	Dois a três salários mínimos (De R$ 1.874,01 a R$ 2.811,00)
	Acima de quatro salários mínimos (R$ 3.748,01)

Aspectos relacionados à motivação dos funcionários.

II AVALIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A prefeitura oferece qualidade de trabalho para seus funcionários? ( ) SIM ( ) NÃO	Você se sente reconhecido como funcionário na prefeitura? ( ) SIM ( ) NÃO
O ambiente de trabalho é estruturado? ( ) SIM ( ) NÃO	Você tem um bom relacionamento com o seu gestor? ( ) SIM ( ) NÃO
Você se sente realizado com o trabalho que executa? ( ) SIM ( ) NÃO	Você se motiva com recebimento de gratificação? ( ) SIM ( ) NÃO
Existem alguns benefícios que proporcionem motivações dos funcionários? ( ) SIM ( ) NÃO	Você se motiva com aumento de salário? ( ) SIM ( ) NÃO

1-Muito Insatisfeito 2- Pouco Insatisfeito 3- Insatisfeito 4- Satisfeito 5- Muito Satisfeito

Qual seu nível de satisfação em relação à organização?	**Nível de Satisfação**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Satisfação com a carga horária					
Oportunidade para se desenvolver profissionalmente					
Pagamento de salário					
Satisfação com o gestor do órgão					
Satisfação com o ambiente de trabalho					

1-Discordo totalmente 2-Discordo 3- Não Concordo e Não Discordo 4- Concordo 5- Concordo Totalmente

Qual seu nível de satisfação com relação às condições de trabalho?	**Nível de concordância**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Satisfação em trabalhar no órgão					
Local de trabalho limpo					
O órgão trata os funcionários com igualdade					
Satisfação com a função em que exerce					

Decisões tomadas pelo gestor do órgão					

O que a prefeitura podia fazer para melhorar a motivação dos funcionários?