

## MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

**BRUNA BENITES NUNES<sup>1</sup>**; ERICA LUCIA LIEBERKNECHT<sup>2</sup>; NARA REGINA  
THEIS PLANELLA<sup>2</sup>; KATIA GISLAINE BAPTISTA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – bruh.nunes@hotmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – ericallalca@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – nara.planella@gmail.com*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – gomeskat@hotmail.com*

### 1. INTRODUÇÃO

A área de Gestão de Pessoas vem cada vez ganhando mais espaço dentro das organizações públicas e privadas. A partir da década de 90, a gestão do capital humano passou a ser reconhecido como elemento crucial para eficiência e eficácia dos processos e resultados (SOVIENSKI; STIGAR, 2008). Segundo Chiavenato (2004) a gestão de pessoas nas organizações possibilita formar equipes eficazes, descobrindo talentos que contribuem com o alcance dos objetivos organizacionais. Apesar do enfoque nos recursos humanos ganhar destaque no setor privado, no setor público ainda é constante as reclamações e insatisfações em relação aos serviços prestados em diversos órgãos e setores. Estudos revelam que pesquisar a motivação para o trabalho no setor público é algo essencial (CHANLAT, 2002; BRUNELLI, 2008). Diante dessas constatações considera-se oportuno o desenvolvimento desta pesquisa, isto porque, os servidores públicos são o elemento central na prestação dos serviços ao cidadão e a comunidade. O presente estudo busca analisar os fatores que levam a motivação dos servidores de uma secretaria em uma cidade do extremo sul do Rio Grande do Sul, com objetivo de abordar esses fatores que interferem diretamente na rotina de trabalho e na motivação desses servidores públicos.

### 2. METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido em uma prefeitura do extremo Sul do Rio Grande do Sul, participaram os servidores estatutários da Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira. Para alcance do objetivo utilizou-se o método de aplicação de questionário, através de pesquisa qualitativa. A técnica utilizada para coleta de dados foi pesquisa exploratória descritiva através de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados. O estudo classifica-se também por um estudo de caso. Segundo Yin (2001) estudo de casos é a estratégia escolhida para se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes. Foi aplicado um questionário composto 11 perguntas de múltipla escolha, e 2 de classificação de relevância em uma escala de 1 a 5. Participaram 90 servidores de cargos e empregos públicos, não avaliando os cargos de confiança, estagiários e contratados.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1 PERFIL DOS SERVIDORES

Sexo			
Feminino	69%	Masculino	31%

Idade					
18 a 28 anos	17%	29 a 38 anos	36%	39 a 48 anos	23%
49 a 58 anos	17%	Mais de 59 anos	7%		
Tempo no serviço público					
Menos de 3 anos	32%	4 a 10 anos	34%	11 a 20 anos	24%
21 a 30 anos	5%	Mais de 30 anos	5%		
Regime jurídico					
Estatutário	93%	Celetista	6%	Outros	1%
Escolaridade atual					
Médio Incompleto	1%	Médio Completo	18%	Superior Incompleto	18%
Superior Completo	23%	Pós-Graduação	23%	Mestrado/Doutorado	2%
Escolaridade para o cargo					
Fundamental Incompleto	5%	Fundamental Completo	22%	Médio/Técnico	59%
Superior	12%	Não respondeu	2%		

Tabela 1: Perfil dos servidores

### 3.2 FATORES MOTIVACIONAIS

O ambiente de trabalho favorece a execução de suas atividades?					
Sim	54%	Parcialmente	41%	Não	5%
Você já participou de curso, treinamento ou capacitação?					
Sim, e contribuiu para meu desempenho no trabalho	49%	Sim, mas não contribuiu para meu desempenho no trabalho	17%	Não, mas tenho interesse em participar	32%
Não, e não tenho interesse em participar	1%	Não respondeu	1%		
Você sente que seu trabalho tem reconhecimento?					
Sim	31%	Parcialmente	37%	Não	22%
Não sei	10%				
Satisfação quanto a remuneração					
Satisffeito	13%	Parcialmente satisfeito	46%	Insatisffeito	39%
Não respondeu	2%				

Tabela 2: Fatores Motivacionais

Na escolaridade, o nível é elevado na formação em ensino superior e pós-graduação, ao analisar a formação exigida para que o servidor prestasse concurso no seu cargo, grande parte dos servidores ingressou em cargos com exigência de escolaridade inferior a que obtém atualmente. Percebe-se que a maioria dos servidores estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho para execução de suas atividades. Segundo Sovienski e Stigar (2008, p55):

A instituição, atualmente, deve se preocupar, construir e manter permanentemente um ambiente e clima de trabalho propício ao bem-estar, à motivação e a satisfação de todos os servidores, através de

sistemáticas próprias objetivando o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.

A relevância dos treinamentos, revela que os servidores reconhecem que contribuiu para executar as atividades, já os que não participaram possuem interesse em participar. No fator reconhecimento, os servidores não se sentem com pleno reconhecimento, pode ocorrer a falta de *feedback* por parte das chefias. Em relação a remuneração, constatou-se que o fator não está plenamente satisfeito entre os servidores analisados.

#### Maior preocupação hoje

	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não souberam interpretar	Total
Saúde	36	6	4	2	4	38	90
Realização Profissional	1	16	18	11	11	38	90
Segurança	6	18	16	8	4	38	90
Alimentação	3	11	7	13	8	38	90
Aceitação Pessoal	3	11	13	17	8	38	90

Tabela 3: Maior preocupação hoje

Fonte: Dados do questionário aplicado aos servidores

O fator saúde foi considerado maior preocupação, esse dado vem em contrapartida com o fato da prefeitura analisada oferecer plano de saúde a todos os servidores estatutários. Em seguida vem como maior preocupação a segurança, outro dado que sofre contrapartida com o fato da prefeitura oferecer previdência própria, além da estabilidade garantida após 3 anos de exercício. Logo em seguida vem a realização profissional, a alimentação e a aceitação pessoal, esses últimos considerados menos relevantes.

#### O que você considera mais importante

	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não souberam interpretar	Total
Reajuste Salarial	11	21	12	6	2	38	90
Valorização Profissional	15	12	15	9	1	38	90
Plano de Carreira	20	9	12	4	7	38	90
Melhor estrutura física	3	6	6	19	18	38	90
Apoio dos colegas	3	4	7	14	24	38	90

Tabela 4: O que você considera mais importante

Fonte: Dados do questionário aplicado aos servidores

O fator plano de carreira foi considerado como mais importante, a prefeitura analisada não oferece para servidores que ingressaram em cargos de nível fundamental, médio e técnico. Logo após vem classificado o reajuste salarial, a valorização profissional, já nos últimos graus na sequência melhor

estrutura física e apoio dos colegas. Quanto a motivação no trabalho, destacou-se considerável índice de motivação com 36%, e parcialmente com 43%.

Você se considera motivado no trabalho?							
Sim	36%	Parcialmente	43%	Não	19%	Não sei	2%

Tabela 5: Você se considera motivado no trabalho?

#### 4. CONCLUSÕES

Conclui-se que o objetivo de analisar os fatores que influenciam a motivação foram abordados ao longo do artigo, percebeu-se que em relação a especialização, os servidores estão ganhando aperfeiçoamento, apesar disso não refletir em remuneração, já que pequena parcela tem direito a plano de carreira. Três elementos andam juntos como grande importância: plano de carreira, reajuste salarial e valorização profissional, fatores que são determinantes para motivação, também se destacou como relevante o reconhecimento do trabalho. Segurança e saúde foram os mais valorizados, assim como treinamentos. Analisando-se que 36% se consideraram motivados e 43% parcialmente, percebe-se que na secretaria analisada, o nível de motivação é satisfatório.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. **Motivação no serviço público**. 2008. Tese (MBA em Gestão Pública) – Faculdade IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre, 2008. Disponível em <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu\\_doc/maria\\_da\\_graca\\_mello\\_brunelli\\_tcc.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli_tcc.pdf)>. Acessado em 17.07.2017

CHANLAT, Jean-François. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, 7., Lisboa, 8, 9, 10 e 11 de Outubro, 2002. P. 1 – 9. Disponível em <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043316.pdf>>. Acessado em 10.07.2017

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. **Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação**, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008. Disponível em <[http://sinop.unemat.br/site\\_antigo/prof/foto\\_p\\_downloads/fot\\_10532becubso\\_humanos\\_x\\_gestao\\_de\\_pessoas\\_pdf.pdf](http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10532becubso_humanos_x_gestao_de_pessoas_pdf.pdf)>. Acessado em 03.07.2017.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.