

**AJES – FACULDADE DE CIENCIAS CONTABEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
CURSO: BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANÁLISE DO GRAU MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS
DO MUNICÍPIO DE CASTANHEIRA-MT**

Autora: Lidia Pinto

Orientador: Professor Mestre Delcio do Carmo Lima

JUÍNA/2016

**AJES – FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANÁLISE DO GRAU MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS EFETIVOS DO MUNICÍPIO DE CASTANHEIRA-MT**

Autora: Lidia Pinto

Orientador: Professor Mestre Delcio do Carmo Lima

“Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração”.

JUÍNA/2016

**AJES – FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Professora Ma.Terezinha Márcia de Carvalho Lino

Professor Me. Ricardo Zamperetti

ORIENTADOR:

Professor Me. Delcio do Carmo Lima

Dedico este trabalho aos meus filhos Danielle e Thiago pelo companheirismo e força dados a mim ao longo desses anos de estudo.

AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente a DEUS, pois sem ele eu nada seria.

À minha filha Danielle Lidiane que sempre me deu a maior força em todas as vezes que pensei em desistir... A você Thiago Henrique por ter ficado tantas noites sozinho, pelos trabalhos domésticos que tantas vezes tive que deixar por sua conta para poder estudar.

À minha irmã e mãe Vanilda Aparecida Pinto pelos conselhos e principalmente pelas orações.

Aos meus amigos de sala pelo carinho, principalmente a você minha amiga irmã Jessica Valeria de Amorim.

Aos meus orientadores Carlos Dutra, Delcio do Carmo Lima e também a senhora professora Terezinha Márcia de Carvalho Lino por ter me consolado quando o choro era inevitável. A senhora com sua voz meiga me dizendo calma, eu vou te ajudar...

Ao nosso motorista Cleverson Silva Soares por sempre ter nos transportado com segurança.

Enfim a todos que de forma direta ou indiretamente contribuíram para que este sonho se tornasse uma realidade.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos do Município de Castanheira Estado de Mato Grosso. A pesquisa tem como tema motivação tem como objetivo levantar o nível de satisfação com o trabalho dos servidores. A metodologia de pesquisa utilizada foi um estudo de caso e trabalhou com dados de natureza qualitativa. Sendo que foi aplicado um questionário contendo 17 questões fechadas, todas ligadas às teorias motivacionais, tais como fatores Motivacionais, intrínsecos ou satisfatórios; que são compostos por realização pessoal e profissional, reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento profissional, autonomia e participação. E também os fatores higiênicos, extrínsecos ou manutenção que são: decisões organizacionais, relacionamentos entre supervisores e subordinados, remuneração, relacionamento com colegas de trabalho, status e prestígio, segurança, permanência no trabalho e comunicação. Os dados coletados segundo os servidores entrevistados, demonstram que os fatores autonomia para “tomadas de decisões e status e prestígio”, são os com maiores índices de discordância. Quanto à “realização profissional e pessoal, reconhecimento no trabalho, grau de responsabilidade, desenvolvimento profissional, criatividade, participação, relacionamento com chefes e colegas, satisfação salarial, estabilidade e informações em tempo hábil” os dados apresentados foram positivos. Ou seja, com maior nível de concordam ou concordam plenamente. Diante desses dados tornou-se possível conhecer o grau motivacional e entre os servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanheira. Os resultados alcançados na pesquisa mostram que apesar da questão burocrática ser de grande relevância dentro da Administração Pública e com base nas teorias motivacionais os servidores encontram-se motivados para o trabalho.

Palavras-chave: Motivação. Servidores Públicos. Teorias Motivacionais. Burocracia. Administração Pública

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos Servidores	33
Gráfico 2 - Idade dos Servidores	34
Gráfico 3 - Tempo de Trabalho dos Servidores.....	34
Gráfico 4 - Realização Pessoal e Profissional	35
Gráfico 5 - Reconhecimento no trabalho que desempenho.....	36
Gráfico 6 - Grau de responsabilidades nas atividades desenvolvidas	36
Gráfico 7 - Estou me desenvolvendo profissionalmente no exercício de minhas atribuições	37
Gráfico 8 - Grau de responsabilidades nas atividades desenvolvidas	38
Gráfico 9 - Tenho oportunidade de ser criativo no desempenho de minhas funções.....	39
Gráfico 10 - Tenho participação no meu ambiente de trabalho	39
Gráfico 11 - Participo nas decisões no meu setor	40
Gráfico 12 - Tenho um bom relacionamento com as chefias	41
Gráfico 13 - Sinto-me satisfeito com relação ao meu salário.....	41
Gráfico 14 - Grau de responsabilidades nas atividades desenvolvidas	42
Gráfico 15 - O meu trabalho proporciona-me status e prestígio.....	43
Gráfico 16 - Tenho estabilidade no trabalho.....	43
Gráfico 17 - As informações necessárias chegam em tempo hábil aos servidores	44

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide das necessidades de Maslow	19
Figura 2 - Teoria X / Teoria Y	21
Figura 3 - Os três fatores da motivação para produzir	23
Figura 4 - Teoria dos dois fatores de Herzberg	24
Figura 5 - Ciclo Motivacional.....	25

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	10
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	10
1.3 OBJETIVOS	11
1.3.1 OBJETIVO GERAL	11
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.5 JUSTIFICATIVA	12
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E BUROCRACIA	14
2.2 IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	15
2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL	15
2.4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO	16
2.5 TEORIAS MOTIVACIONAIS	17
2.5.1 A TEORIA DE MASLOW	17
2.5.2 A TEORIA X E A TEORIA Y DE MCGREGOR	19
2.5.3 CONCEPÇÃO TRADICIONAL DA ADMINISTRAÇÃO OU TEORIA X	19
2.5.4 A TEORIA Y DE MCGREGOR	20
2.6 A TEORIA DA CONTINGÊNCIA DE MCCLELLAND	21
2.6.1 A TEORIA DA EXPECTATIVA DE VROOM	22
2.7 A TEORIA DOIS FATORES DE HERZBERG	23
2.7.1 O CICLO MOTIVACIONAL	25
2.7.2 DESMOTIVAÇÃO	25
2.8 MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	26
2.9 COMO MOTIVAR PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO	27
3. METODOLOGIA	29
3.1 ANÁLISE DOS DADOS	30
3.2 LIMITAÇÃO DA PESQUISA	30
4 ANÁLISE E RESULTADOS	31
4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO	32
5 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	47

APÊNDICE.....	49
---------------	----

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo e as empresas necessitam manter os seus colaboradores motivados. Sabe-se que quanto maior o nível de motivação dentro da empresa mais o colaborador/servidor produzirá.

De acordo com Maximiano (2006), as pessoas dentro das empresas desenvolvem suas atividades de acordo com o grau de motivação, mediante isso é necessário, por parte dos gestores a compreensão deste processo.

Segundo Bergamini (1997), antes da Revolução Industrial uma das principais maneiras de motivar era punindo. Essas punições davam-se de formas financeiras e também psicológicas, que geravam prejuízos psicossomáticos aos servidores.

O tema motivação foi escolhido, pelo fato de ser um assunto que pode ser analisado, em todo e qualquer ambiente de trabalho. Pois, é necessário que haja motivação para que os servidores desenvolvam suas funções com maior competência e dedicação.

Sendo a administração pública uma organização social e humana as teorias motivacionais também se aplicam a ela, desta forma este trabalho analisa o grau de motivação dos servidores da Prefeitura Municipal de Castanheira, Mato Grosso.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Segundo Ferreira (2010), motivação é a força que leva a pessoa a fazer alguma coisa, tais conceitos estão relacionados às teorias motivacionais que influênciam de um certo modo no equilíbrio do indivíduo, provocando uma certa necessidade de desempenhar a função.

Segundo Chiavenato (2006), o ser humano é capaz de disponibilizar doses de esforços altíssimos para alcançar um objetivo, isso envolve esforços físicos, mentais e intelectuais.

Segundo Duck (2001), pessoas desmotivadas podem apresentar sintomas de depressão falta de vontade de ir para o trabalho e até mesmo de permanecer no local o que pode ocasionar muitos prejuízos para as empresas o mais aparente neste caso é a baixa produtividade.

Diante do contexto esta pesquisa pretende buscar resposta para o seguinte questionamento: Qual o nível de motivação dos servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanheira?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Levantar o grau de motivação dos servidores efetivos municipais do município de Castanheira, Mato Grosso em relação ao trabalho.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar na literatura as teorias sobre a motivação no trabalho
- Levantar o grau de motivação dos servidores através de questionários;
- Analisar os fatores determinantes do real grau de motivação dos Servidores.
- Propor ações para melhoria da motivação dos servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanheira-MT.

1.4 DELIMITAÇÃO

Na área administrativa existem vários ramos, o mais importante é a Gestão de Pessoas, que se destaca pela questão de motivação dos funcionários. O presente trabalho traz informações sobre o grau de motivação dos servidores efetivos do Município de Castanheira, Estado de Mato Grosso

A pesquisa limita-se em avaliar o grau motivacional dos servidores, com base nas teorias motivacionais especificadas no trabalho. O resultado obtido serve para

que possa ser observada como os servidores veem a questão motivação dentro do trabalho. E também poderá servir de base para novos trabalhos que poderão vir a ser aplicado de forma mais ampla abrangendo todos os servidores concursados o que daria uma visão muito melhor sobre o assunto apresentado.

1.5 JUSTIFICATIVA

Nos últimos tempos o tema motivação vem ganhando um papel muito importante dentro da Ciência Administrativa. Por isso, a importância de trazer um tema como este para estudo e análise. De forma que lançando mão das teorias motivacionais disponíveis na literatura pode-se analisar o grau de motivação em uma organização pública, contribuindo desta forma com a ampliação do tema.

Este trabalho ficará publicamente disponível e poderá servir para compreensão e análise de motivação na Prefeitura Municipal de Castanheira, Estado de Mato Grosso.

O tema utilizado nesta pesquisa justifica a importância da motivação dos servidores efetivos com relação ao trabalho desenvolvido. A motivação contribui para o bom andamento dos trabalhos desenvolvidos dentro da instituição. A Prefeitura poderá contribuir para elevar a motivação dos seus servidores por meio de plano de carreira, aperfeiçoamento e capacitação. É de extrema importância qualificar as pessoas envolvidas nas atividades da instituição e prepará-las para as mudanças que ocorrem.

Os servidores devem ser vistos dentro da instituição como colaboradores, pois deles depende grande parte do sucesso da empresa em relação aos serviços prestados. Quando os funcionários desenvolvem suas atividades motivados, proporcionam maior rendimento na produção.

Nesta perspectiva, essa pesquisa visa contribuir para pesquisar na área de administração o quanto à Prefeitura Municipal de Castanheira-MT, deve buscar estimular, desenvolver e fortalecer a motivação no trabalho dos servidores efetivos da forma mais eficaz possível.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos, ordenado de maneira lógica para facilitar a apresentação do estudo.

O primeiro capítulo é composto pela introdução, problematização, objetivo gerais e específicos, delimitação, justificativa e estrutura do trabalho.

Já o segundo capítulo apresenta uma exposição e análise do referencial teórico que fornece o embasamento dessa pesquisa.

No terceiro capítulo apresentam-se os caminhos metodológicos adotados para os passos do presente estudo.

E no quarto capítulo a análise dos resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanheira.

E no quinto capítulo encontram-se as conclusões obtidas através desse estudo.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E BUROCRACIA

Segundo Maximiano (2006), a palavra burocracia tem uma conotação negativa, lembrando, assim excesso de papéis e regulamentos. Em seu sentido original indica uma forma de organização baseada na racionalidade e nas leis. Para Maximiano (2006), baseando na Teoria da Burocracia de Max Weber, divulgada a partir de 1940, afirma que a sociedade e as organizações modernas possuem sistemas de normas impessoais. As leis ou normas são responsáveis por reger o comportamento das pessoas. Ele descreveu as organizações burocráticas como máquinas que funcionam de acordo com as regras determinadas que dependem de lógica e não de interesses pessoais.

Para Motta (2004), as fontes das disfunções nesse tipo de organizações encontram-se no excesso de burocratização e no excesso de formalismo.

A “papelada” é outra disfunção da burocracia, é outra consequência das organizações, não prevista, nem desejada. Deriva diretamente do excesso de formalismo, do princípio de que tudo o que ocorre em uma organização deve ser documentado. É conveniente salientar que esse princípio está correto. Uma das grandes vantagens da administração burocrática está exatamente em ser exercida através de documentos escritos que são convenientemente arquivados. (Motta, 2004, p.45).

Ainda segundo o autor, as organizações utilizam desses meios para formalizar as relações dos indivíduos com os departamentos. Tais formalizações se dão geralmente por escrito através de regulamentos, estatutos ou regimentos, fazendo com que as ordens dadas sejam realmente cumpridas, tanto no campo de incentivos como punições. As disfunções das organizações burocráticas são:

- Pressão sobre os funcionários com relação ao comportamento prudente e disciplinado, que se dá através do grau de confiança na conduta;
- Conformismo dos funcionários, a quem cabe somente a adaptação de pensamentos, sentimentos e ações, de modo que se torna conformado com as atividades agindo tecnicamente;

- Formalismo dos procedimentos, que leva o funcionário a adquirir um comportamento rígido no que diz respeito ao atendimento ao público;
- Principais consequências de rigidez surgimento de uma organização informal defensiva, diante de qualquer ameaça à integridade do grupo.

2.2 IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Ferreira (2010), motivação é a força que impulsiona o ser humano a fazer alguma coisa, estes conceitos estão relacionados à teoria das motivações, pois a mesma influencia muito no equilíbrio interno do indivíduo, que deverá estar motivado, gerando assim certa tensão ao modo de sentir necessidade de desempenhar determinada função.

Segundo Chiavenato (2006), as atitudes são determinantes do comportamento, as mesmas estão relacionadas à percepção, personalidade, aprendizagem e motivação. Uma atitude é um estado mental de prontidão, organizado pela experiência, que exerce influência específica sobre as respostas das pessoas, objetos e situações, com as quais uma pessoa se relaciona.

A motivação humana é fonte inesgotável de energia que direciona o comportamento das pessoas, (Chiavenato, 2006). O ser humano é capaz de dispor de doses de esforços para alcançar um objetivo, isso envolve esforços mentais e intelectuais para raciocinar e tomar decisões. Sendo o mesmo o capital mais importante dentro de uma empresa, já que se o funcionário estiver bem, provavelmente sua produtividade será melhor. Com base nisso as empresas estão cada vez mais procurando dar melhores condições de trabalho ao colaborador, visando assim uma maior lucratividade.

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada vez mais as pessoas levam o nome da instituição em que trabalham, os mesmos carregam o nome da empresa para onde quer que vá. Mediante isso é importante que os gestores conheçam o clima da organização e saibam como anda o grau de satisfação de seus funcionários.

Segundo Bowditch (1992), as organizações eram vistas como sistemas fechados, ou seja, o bom andamento da mesma dependia unicamente das operações internas, suas políticas eram criadas para realização das tarefas dentro da instituição não se preocupando muito com o ambiente externo. Com o passar do tempo esta concepção foi mudando, e as organizações se tornaram mais abertas e se adaptaram às modificações externas, alcançando maior eficácia. O autor complementa que alguns ambientes de trabalho mostram-se simples, outros podem ser complexos, várias são as tendências que se podem observar seja ela na parte social, econômica, tecnológica dentre outras. Essas tendências podem afetar o ambiente interno da empresa, já que a mesma é parte do universo não tem como não ser afetada.

2.4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Segundo Maximiano (2006), a palavra motivação é derivada do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Isso quer dizer que este processo modifica o ser humano, quando o mesmo é incentivado ou estimulado por alguma razão, seja ela por salário, ou até mesmo por sentir prazer em desenvolver uma determinada atividade. O ser humano pode sempre ser motivado, é como se houvesse um motor dentro de cada um, que faz como que, ao ser acionado motiva-o a comportar-se de determinada forma.

Ainda segundo Maximiano (2006), no campo da administração, o estudo da motivação objetiva explicar como as forças e os motivos influenciam na disposição do ser humano para o trabalho. As teorias apresentadas a seguir possuem visão de cada ser humano, tais como sua personalidade, seus traços pessoais, preferências e peculiaridades. Tais teorias se aplicam de formas diferenciadas para cada ser humano.

Segundo Ferreira (2010), a motivação é o que leva o ser humano a ter determinadas comportamentos, de modo que venham satisfazer a necessidades das empresas, estas necessidades quando não satisfeitas podem causar muitos problemas de saúde para os funcionários.

Segundo Maximiano (2006), as empresas são compostas por pessoas e as mesmas devem estar sempre engajadas para alcançar um objetivo comum, de

modo que se o indivíduo não estiver bem motivado o mesmo não vai conseguir desenvolver suas funções de acordo com a necessidade da empresa.

Maximiano (2006), esclarece que os estudos de Taylor que foram difundidos no ano de 1911 com o nome de Administração Científica defendia o uso de formas para que se conseguisse fazer com que os subalternos alcançassem níveis altíssimos de produtividade, com isso ele procurava melhorar a remuneração dos mesmos para alcançar seus objetivos. Com o passar tempo o clima de punição foi dando lugar ao dinheiro, poderia ser uma forma de mantê-los motivados e também que os funcionários passariam a escolher seus trabalhos pelo cargo e também pelo valor de seus salários.

Desta forma foram desenvolvidas várias teorias que buscavam explicar os fatores motivacionais, segundo Bowditch (1992), um dos principais problemas levantados pelos estudos de comportamentos refere-se ao modo de como as pessoas se comportam, e como desempenham seus trabalhos nas organizações. Na maioria das vezes os gerentes têm suas próprias técnicas de como motivar seus subordinados/colaboradores. Apesar de que na maioria das vezes eles nem percebiam que estão usando essas técnicas ou teorias.

Segundo Bowditch (1992), as vezes alguns gerentes podem achar que o dinheiro é o principal motivador, passam o tempo todo desenvolvendo incentivos econômicos para melhorar o desempenho dos funcionários no trabalho, outros acham que as pessoas são motivadas apenas pelas condições sociais, e tentam se assegurar de que os funcionários estejam felizes, que os grupos de trabalho se apoiem, e que seja agradável estar naquele ambiente.

2.5 TEORIAS MOTIVACIONAIS

2.5.1 A TEORIA DE MASLOW

Segundo Chiavenato (2006), Abraham Maslow é o autor da mais conhecida teoria que se baseia na ideia das necessidades humanas, formou em psicologia e se dedicou a área do conhecimento até o final de sua vida. Maslow dividiu as necessidades humanas em cinco grupos:

- **Necessidades Fisiológicas:** são as necessidades que o indivíduo tem para que consiga a sua sobrevivência como por exemplo alimentação, água, sexo, repouso e etc.
- **Necessidades de Segurança:** São as necessidades que o ser humano busca por proteção de um perigo, doenças, desemprego, roubo e etc, quando falta isso na vida do ser humano os torna inseguro.
- **Necessidades Sociais:** são as necessidades que o indivíduo tem de participar da sociedade e se aceitar como parte integrante. Ter amigos, relacionamentos são questões muito importantes neste caso. Sem estas necessidades a pessoa pode vir a sentir solidão.
- **Necessidades de Estima:** estas necessidades estão relacionadas à autoconfiança, necessidade de prestígio, consideração e aprovação. A falta dessas necessidades podem ocasionar ao ser humano sentimentos de desânimo e inferioridade.
- **Necessidades de Auto realização:** São as necessidades mais elevadas que um ser humano pode alcançar, tais como independência, autocontrole e competência. O ser humano tende a se tornar capaz de realizar seus sonhos, como comprar um carro, fazer uma viagem e até mesmo chegar a um cargo de chefia.



Figura 1 - Pirâmide das necessidades de Maslow

Fonte: Chiavenato, (2006.)

Ainda segundo Maslow as necessidades básicas são as que manifestam primeiro e as pessoas tendem a satisfazê-las para depois passar para um nível mais elevado. E só a partir de uma necessidade ser atendida é que o ser humano vai obter uma nova necessidade. As teorias estão relacionadas de forma hierárquicas.

Essa visão a respeito da motivação é bastante positiva. De acordo com essa teoria de Maslow, as pessoas estão em processo de desenvolvimento contínuo. As pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando atender uma após a outra, e orientando-se para a auto-realização. (MAXIMIANO, 2006).

2.5.2 A TEORIA X E A TEORIA Y DE MCGREGOR

2.5.3 CONCEPÇÃO TRADICIONAL DA ADMINISTRAÇÃO OU TEORIA X

Segundo Ferreira (2010) esta teoria baseia-se em algumas distorções da natureza humana e que perduraram por muitas décadas, algumas delas são:

- O ser humano é motivado por salários, com base nisso o mesmo deveria ser administrado e controlado pela empresa;

- As emoções do ser humano são irracionais e não devem interferir no interesse do mesmo;
- As organizações podem ser planejadas de forma que as características imprevisíveis do indivíduo podem ser neutralizadas, ou seja acreditavam-se que a empresa tinha um autocontrole sobre eles;
- Por ser preguiçoso o ser humano deve ser estimulado por fatores externos;
- Acreditava-se que o homem era irracional e isso seria incapaz de realizar atividades que dependia de autocontrole e um grande fator de disciplina. Com base nessas concepções tradicionais, a administração restringe ao controle.

2.5.4 A TEORIA Y DE MCGREGOR

Segundo Chiavenato (2010), de acordo com a Teoria Y, os gestores têm a responsabilidade de organizar e não de direcionar os elementos humanos, e dando a eles um ambiente adequado e condições necessárias para que pudessem desenvolver bem seu trabalho, os mesmos são capazes de criar condições para que os seus subordinados possam atingir suas metas dentro das instituições. É uma idéia similar a idéia da teoria de liderança do caminho. Os líderes têm como objetivo proporcionar aos seus subordinados, recompensas pessoais pelo bom desempenho no trabalho.

Ainda segundo Chiavenato (2010), a liderança abordada pelo gestor da Teoria Y será bem diferente da adotada por uma pessoa que defende a Teoria X. O gestor da Teoria Y baseia suas metas e objetivos para os funcionários e com os responsáveis por remover obstáculos proporcionando orientações. McGregor acreditava que a direção da teoria Y seria um processo lento, pois a maioria das pessoas estão acostumadas com a outra teoria.

Teoria X	Teoria Y
Um indivíduo comum, em situações comuns, evitará sempre que possível o trabalho.	O indivíduo comum não só aceita a responsabilidade do trabalho, como também a procura.
Alguns indivíduos só trabalham sob forte pressão.	O controle externo e a ameaça não são meios adequados de se obter trabalho.
Precisam ser forçadas, controlados para que se esforcem em cumprir os objetivos.	O dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.
É preguiçoso e prefere ser dirigido, evita as responsabilidades, tem ambições e, acima de tudo, deseja sua própria segurança.	São criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa;
O indivíduo é motivado pelo menor esforço, demandando um acompanhamento por parte do líder.	São pessoas motivadas pelo Máximo esforço, demandando uma participação maior nas decisões e negociações inerentes ao seu trabalho.
São ameaçados com punições severas para que se esforcem em cumprir os objetivos pela organização.	O atingimento dos objetivos da organização está ligados às recompensas associadas e não ao controle rígido e às punições.
O homem comum busca, basicamente, segurança.	Os indivíduos são criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa.

Figura 2 - Teoria X / Teoria Y

Fonte: Chiavenato,(2006.)

2.6 A TEORIA DA CONTINGÊNCIA DE MCCLELLAND

Segundo Chiavenato (2006), outra teoria que se baseia nas necessidades foi proposta por David McClelland. O mesmo identificou três necessidades específicas, as mesmas são bem relacionadas com a teoria de Maslow são elas:

- Necessidade de realização,
- Necessidade de poder;
- Necessidade de filiação

McClelland, em seus estudos sobre as necessidades que predominavam em diferentes culturas e estratos sociais, chegou à conclusão de que as necessidades dos indivíduos podem ser divididas em três classificações: Necessidade por Realização, Necessidade por Poder, e Necessidade por Afiliação.

Segundo McClelland as pessoas que se encaixam no tipo necessidades de realização se definem com estes tipos de realização:

- Pessoas com este perfil vão escolher metas que as desafiam, porém sempre terão que ser viáveis;
- Procuram não se arriscar, preferem situações controláveis e que dêem resultados;
- O mais importante para elas é a realização da meta;
- Precisam de feedback sobre seu desempenho;
- Dedicam tempo para pensar sobre a possível realização.

A pessoa com necessidades de relacionamentos e amizades tem preferência por atividades em que tenham contato humano, não colocam as atividades realizadas em primeiro plano, não quer dizer que não desenvolvam suas atividades, mas que em cargos de liderança, este comportamento pode ser prejudicial.

Já as pessoas que se enquadram no nível elevadas necessidades de poder procuram assumir cargos em que possam ter poder de influenciar pessoas. Sentem prazer em controlar, recursos, informações e pessoas. Normalmente desconsideram o valor material o mais importante para elas é o poder. Sentem prazer em realizar atividades extras. Segundo McClelland elas podem desenvolver o poder de duas formas: poder pessoal e poder institucional. O pessoal pode ser perigoso, pois a pessoa começa a dominar, ao contrário do institucional que trabalha na questão de desenvolvimento de grupos de trabalho, trazendo assim muitos benefícios para a instituição.

2.6.1 A TEORIA DA EXPECTATIVA DE VROOM

Segundo Maximiano (2006), a teoria de Victor H. Vroom é a que os psicólogos e sociólogos estão aceitando atualmente, segundo ele o nível de produtividade é individual e depende de três forças básicas que atuam dentro de cada indivíduo, são elas:

- Expectativas: podem incluir dinheiro, segurança no cargo ocupado, aceitação pela sociedade, trabalho interessante, assim como reconhecimento dentre outros objetivos que o indivíduo possa procurar desenvolver.
- Recompensas: Se um funcionário tem como objetivo ter salário maior e se trabalhar por produção, pode o mesmo vir a ter um nível maior de produtividade. Isso também depende de como é a aceitação do mesmo pelo grupo onde está inserido, dependendo da situação o mesmo vai produzir abaixo do nível para não ser rejeitado pelo grupo.
- Relação entre objetivos e recompensas: Esta relação demonstra que se a pessoa se esforça por um objetivo, mais a recompensa acaba por não chegar, o mesmo tende a baixar o nível de esforço.

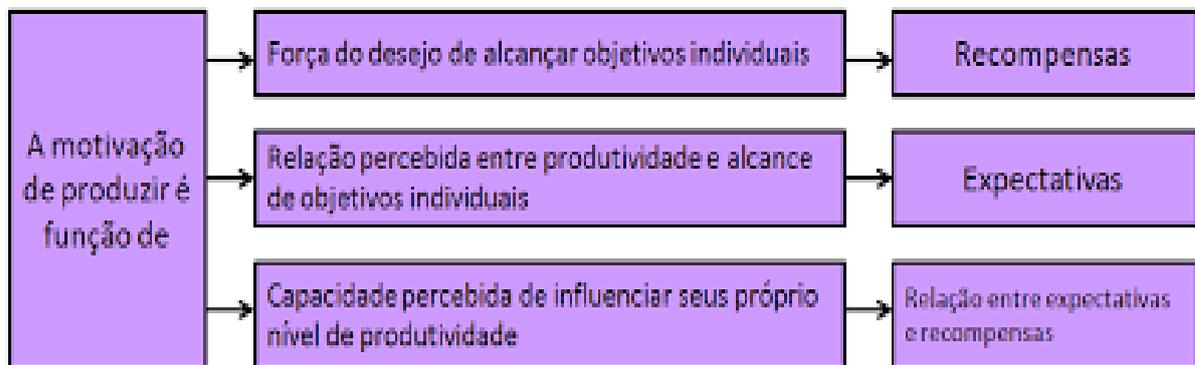


Figura 3 - Os três fatores da motivação para produzir

Fonte: Chiavenato, (2006.)

2.7 A TEORIA DOIS FATORES DE HERZBERG

Segundo Ferreira (2010), explica como o ambiente em que a pessoa está inserida e o próprio trabalho que ela desenvolve podem produzir motivação.

Os fatores motivacionais são os que verdadeiramente contribuem para gerar satisfação e motivação para o trabalho, dado que se referem ao conteúdo da função desempenhada, às tarefas e aos deveres relacionados com a função em si. Envolvem, assim, sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional manifestados por meio de exercício de tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalhador. (FERREIRA, 2010 p.151)

Alguns fatores relacionados à motivação pelo próprio trabalho são:

- Sentir que está desempenhando algo importante;
- Possível crescimento dentro do local de trabalho;
- Elogio por ter feito um bom trabalho.

Alguns fatores relacionados ao local de trabalho:

- Relacionamento com colegas de trabalho;
- O modo com que o supervisor tem para com o subordinado;
- Administração de pessoal;
- Ambiente com condições para se desenvolver um bom trabalho.



Figura 4 - Teoria dois fatores de Herzberg

Fonte: Chiavenato, (2006)

Os funcionários que estão em um ambiente bem higienizado, com bom relacionamento com os colegas de trabalho e com um salário digno desempenham suas atividades com muito mais prazer.

“Ambiente de trabalho produz satisfação ou insatisfação com o próprio ambiente, mas não motivação para o trabalho” Maximiano (2006, p. 268). Os fatores motivacionais estão ligados às tarefas que as pessoas estão executando dentro da instituição, envolvendo assim vontade de crescer profissionalmente.

2.7.1 O CICLO MOTIVACIONAL

Segundo Chiavenato (2006), um dos primeiros passos para se conhecer a motivação é ter conhecimento do comportamento pessoal. O ciclo motivacional envolve a satisfação de uma necessidade.

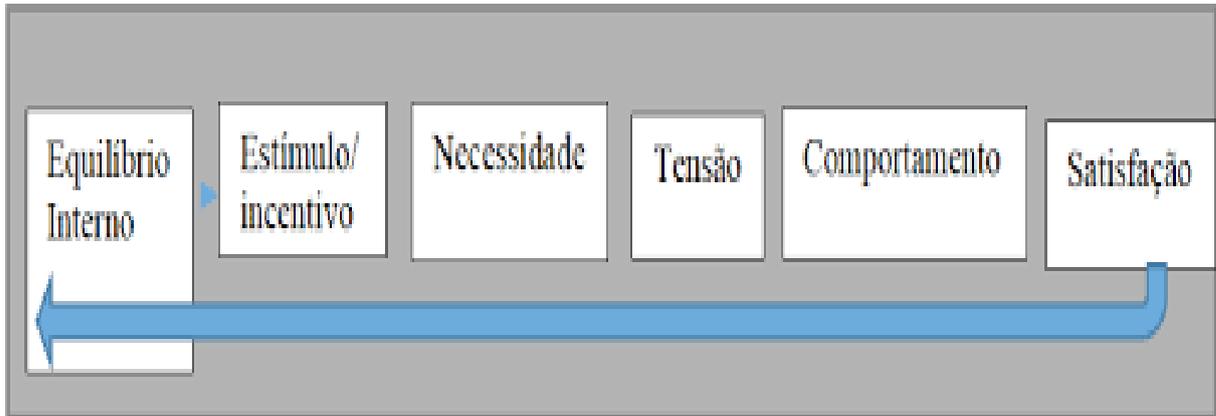


Figura 5 - Ciclo Motivacional

Fonte: Chiavenato, (2006)

As necessidades não ficam paradas, as mesmas são provocadas por uma determinada situação que fazem com que a pessoa sinta necessidade de quebrar algumas barreiras.

2.7.2 DESMOTIVAÇÃO

Segundo Duck (2001), as empresas desmotivadas ou deprimidas apresentam os mesmos sintomas de um indivíduo que esteja com depressão. Pode apresentar sintomas como lentidão, incapacidade de tomada de decisões, falta de motivação ou energia e sensação de desamparo. Tais sintomas também podem ser observados nos funcionários que geram absenteísmo, baixa produtividade etc.

Segundo Chiavenato (2004), ter funcionários nem sempre significa que estejam trabalhando durante todo o dia. As ausências dos funcionários provocam certa distorção quando se refere a disponibilidade da força para o trabalho. Faltas, atrasos e ausências são as principais consequências do absenteísmo. O volume de das ausências está relacionado com a desmotivação.

Ainda segundo o autor, as empresas estão buscando motivar os servidores com prêmios de recompensa pela assiduidade. Outro fator que causa muitos transtornos dentro de uma empresa é a rotatividade de pessoal que se dá por meio do fluxo de saída e entrada de funcionários. Isso significa perder energia e recursos, porque a cada entrada a empresa gasta com treinamento para a substituição do funcionário.

2.8 MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Quando se estuda motivação no trabalho principalmente na Administração Pública, as peculiaridades devem ser relativamente ligadas à gestão de pessoas. Diferente do setor privado, a relação entre servidor e Estado se dá de forma estatutária. O estatuto dos servidores público foi instituído pela Lei. 8.112/90, que estabelece que é obrigatório o concurso público para provimento de vagas em um órgão público. E que os servidores devem passar pelo período probatório de três anos para se tornar efetivo.

As formas de administrar uma instituição governamental são diferentes de uma administração privada, ainda existe uma forte cultura com relação a este tema, tais como alguns conceitos de governança com relação aos princípios políticos destacam se alguns aspectos da Administração Pública que podem influenciar motivar os servidores, dentre eles podem destacar, a carência de servidores especializados, alta rotatividade, falta de política de encorajamento de pessoal, cortes nos duodécimos, atrasos e diminuição dos recursos recebidos, escolhas de dirigentes e permanência de servidores no mesmo cargo ou função por vários anos.

Algumas atividades de suporte e em alguns casos de contratação sem que haja concurso, podem ser desenvolvidas por empregados terceirizados que não possuem uma ligação direta com a Administração Pública, são os chamados de prestadores de serviços. Podendo ainda ter a presença de estagiários, da rede pública ou privada que desenvolvem atividades relativas à sua área de formação e com isso possuem um contratado por tempo determinado.

Diante deste conjunto, estudos baseado na experiência tem sido desenvolvido para analisar a motivação de servidores públicos, utilizando entre outras teorias, a teoria de Herzberg. Os resultados têm mostrado que a satisfação

não está necessariamente relacionada com os fatores motivacionais, havendo fatores higiênicos apontados como aspectos que trazem satisfação.

Segundo Cerqueira (2016), apud Mann (2006) e Chanlad (2002), primeiramente deve-se analisar o que motiva os brasileiros a prestarem um concurso público é o desejo que os mesmos têm de prestar um trabalho para a comunidade de um modo geral.

De acordo com o artigo de Mello Brunelli (2016), pesquisado sobre o assunto motivação na Administração Pública, devem ser considerados os mesmos requisitos de gestão de pessoas. O estatuto do dos servidores públicos foi instituído pela Lei 8.112/90 que estabelece que para adentrar a um órgão público é obrigatório passar por um concurso público. E a sua estabilidade se dá a partir de três anos após o período probatório.

Segundo Pereira, (2008), ainda há uma certa cultura patrimonialista que tem incorporando conceitos de governança e dos princípios políticos. As administrações públicas podem influenciar na motivação dos servidores da seguinte forma: carência de servidores especializados, alta rotatividade, falta de política de retenção de pessoal, cortes nos orçamentos, atrasos nos recebimentos de repasses, permanência de servidores por muitos anos na mesma função e utilização de critérios políticos para escolha dos secretários ou dirigentes.

2.9 COMO MOTIVAR PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

Para motivar pessoas dentro de um órgão público é necessário um vasto conhecimento, no entanto, não há uma fórmula mágica para se conseguir tal resultado. Os gestores devem conhecer algumas técnicas motivacionais que podem levar a um resultado surpreendente.

De acordo com Ferreira (2010)

Porque a motivação é importante? Porque é a motivação que leva as pessoas a ter determinados comportamentos, e os comportamentos com base em motivação serão mais fortes para satisfazer as necessidades da empresa. Necessidades não satisfeitas conduzem a frustração, estresse, agressividade, problemas cardíacos, depressão etc. (FERREIRA, 2010 p.149).

Segundo Ferreira (2010), uma forma de aumentar a motivação é promover uma aprendizagem em conjunto, procurando assim modelos de organizações com maior flexibilidade, isso torna as atividades muito mais criativas e conseqüentemente menos repetitivas. Algumas atividades relativamente fáceis para algumas pessoas podem ter um nível muito alto de dificuldades para outras, com base nisso é necessário observar onde a pessoa se enquadra para que a mesma desempenhar suas atividades com prazer.

Uma forma de motivar o servidor público seria procurar manter um ambiente agradável entre os mesmos, com palestras motivacionais, ginásticas laborais e etc.

3 METODOLOGIA

O trabalho consiste em uma pesquisa em forma de um estudo de caso, procurando analisar com maior ênfase os servidores efetivos das Secretarias de Administração, Finanças, Saúde e Saneamento, Educação e Cultura, Agricultura, Assistência Social, Esportes e Lazer, Viação e Urbanismo da Prefeitura Municipal de Castanheira. Utilizando o método de questionário fechado, segundo Lakatos (2010) o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas sem a presença do entrevistador.

Quanto à natureza dos dados, este trabalho é uma pesquisa qualitativa. Segundo Silva (2001), a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados. Este tipo de pesquisa é descritivo. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Segundo Lakatos, (2010), este método consiste em uma pesquisa onde a principal finalidade é a análise da característica de fato, ou amostras de população. Esta técnica pode ser desenvolvida através de entrevistas, formulários e, ou questionários.

Quanto à concepção é uma pesquisa exploratória. Segundo Silva (2001) apud Gil (1991), pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema de modo a torná-lo público ou mensurar hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas, análise de exemplos que estimulem a compreensão. Na maioria das vezes são utilizadas Pesquisas Bibliográficas e Estudos de Caso.

Quanto ao escopo ou abrangência é um estudo de caso. Ainda segundo a autora, estudo de caso se dá quando envolve o estudo profundo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o conhecimento detalhado.

3.1 ANÁLISE DOS DADOS

Para o levantamento dos dados foram utilizados questionários com perguntas fechadas.

Para a análise, os dados foram colocados em gráficos com os percentuais, o que possibilitou a visualização da real situação dos fatores motivacionais focados na pesquisa.

3.2 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Para executar o estudo de caso utilizou-se a aplicação da pesquisa através de questionário, que segundo Silva (2001), é uma forma ordenada de perguntas que deverão ser respondidas. O mesmo deverá ser objetivo, constando as instruções para facilitar o seu preenchimento, foram aplicados a 20 (vinte) servidores efetivos da prefeitura Municipal. Os servidores foram pelo tempo de permanência no trabalho, com no mínimo de 05 (cinco) anos de concurso. Foram entrevistados servidores das diversas áreas e com os mais variáveis níveis de instrução.

Dos questionários que foram entregues para preenchimento todos voltaram devidamente preenchidos e em condições de utilização para esta pesquisa.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

Para contextualizar a instituição onde a pesquisa foi desenvolvida, a pesquisadora apresenta um breve histórico sobre a mesma.

De acordo com CPTEC o município de Castanheira Estado de Mato Grosso originou-se a partir de uma rota de passagem entre os municípios de Juína, Aripuanã, Juruena e Cotriguaçu. Suas terras eram pertencentes ao município de Aripuanã. O órgão responsável pela colonização desta região foi A CODEMAT- Companhia de Desenvolvimento de Mato Grosso. Castanheira passou a ser distrito em 1986. Ganhou sua emancipação política através de um plebiscito, tornando-se município em 04 de julho de 1988, através da Lei Estadual nº 5.320.

A área total do município é de 3.909,537 km. A população atual estimada em 8.429 habitantes.

O Pib de Castanheira-MT está relacionado da seguinte forma em 2012	
Agropecuária	50,70%
Indústria	6,7%
Serviços	37,0%
Impostos	5,60%

Fonte: IBGE

A pesquisa foi aplicada na Prefeitura Municipal de Castanheira Estado de Mato Grosso.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO

O questionário foi aplicado a 20 (vinte) servidores efetivos da Prefeitura Municipal de Castanheira entre os dias 21 e 22 de setembro de 2016, com o objetivo de analisar o grau motivacional dos servidores. Foram respondidas 17 (dezesete) questões, divididas em 03 (três) segmentos conforme segue:

- Segmento 1- Dados dos entrevistados;
 - Gênero;
 - Idade dos servidores;
 - Tempo de trabalho.

O que se pode perceber neste segmento é que com relação aos servidores entrevistados a maioria foi composta pelo sexo feminino, a maioria dos funcionários entrevistados possuem mais de 45 (quarenta e cinco) anos e trabalham há mais de 20 (vinte) anos na prefeitura.

- Segmento 2 - Fatores Motivacionais, intrínsecos ou satisfatórios;
 - Realização pessoal e profissional;
 - Reconhecimento;
 - Responsabilidade;
 - Desenvolvimento profissional;
 - Autonomia;
 - Participação.
- Segmento 3 - Fatores Higiênicos, extrínsecos ou manutenção.
 - Decisões organizacionais;
 - Relacionamento entre supervisores e subordinados;
 - Remuneração; Relacionamento com colegas de trabalho;

- Status e prestígio
- Segurança, permanência no trabalho;
- Comunicação.

Segmento 1 – Dados dos Entrevistados:

Gênero

As repostas detalhadas neste gráfico mostram a distribuição dos entrevistados de acordo com o gênero.

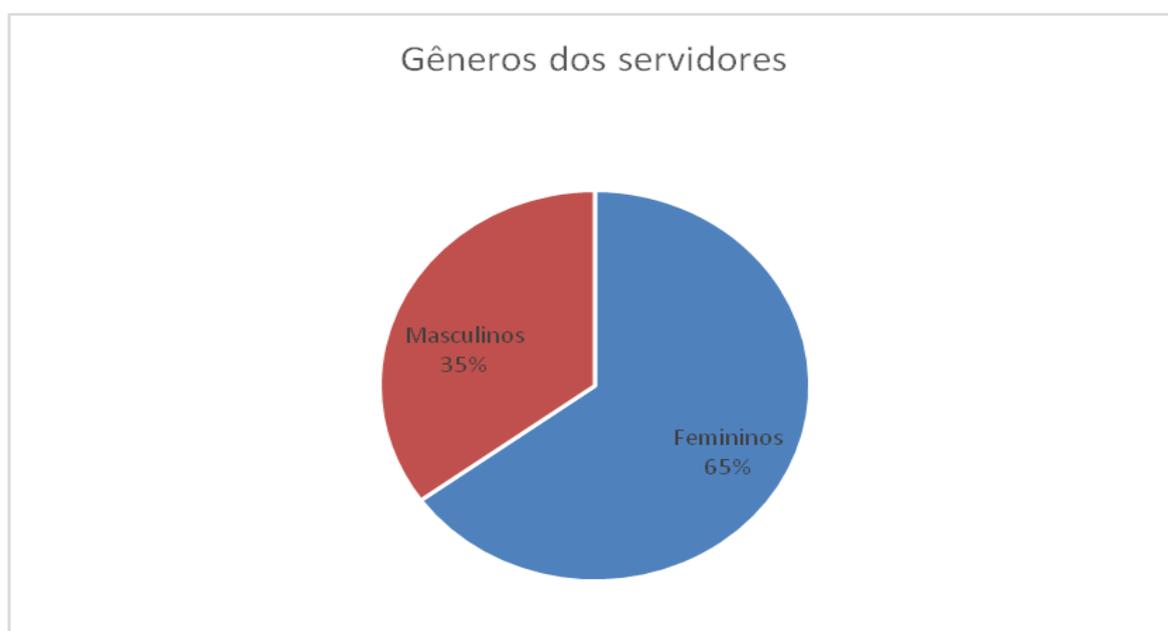


Gráfico 1 - Gênero dos Servidores

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 1, mostram que dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 65% dos entrevistados são do sexo feminino e 35% do sexo masculino.

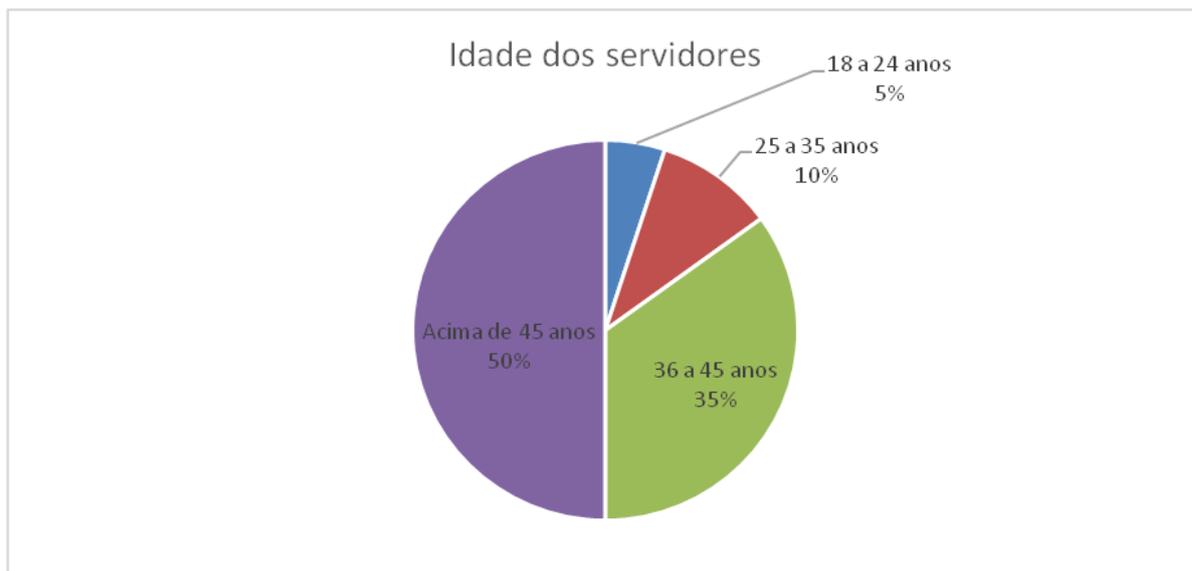


Gráfico 2 - Idade dos Servidores

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 2, trazem informações sobre a idade dos servidores entre os entrevistados entrevistados 50% possuem acima de 45 anos, 35% possuem de 36 a 45 anos, 10% possuem de 25 a 35 anos e 5% de 18 a 24 anos.

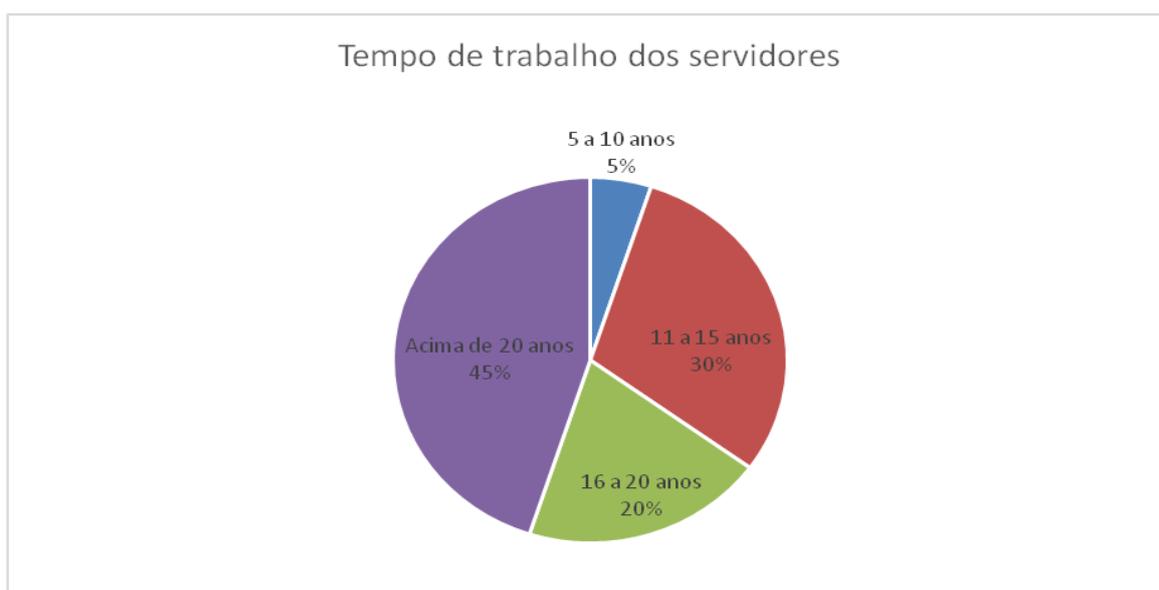


Gráfico 3 - Tempo de Trabalho dos Servidores

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 3, trazem informações sobre o tempo de trabalho dos servidores. Entre os 20 entrevistados 45 % possuem acima de 20 anos,

20% possuem de 16 a 20 anos, 30% possuem de 11 a 15 anos e 5% de 5 a 10 anos.

Fatores Motivacionais, intrínsecos ou satisfatórios

Segundo Maximiano (2006), estas teorias motivacionais produzem motivação com o trabalho. Apenas o trabalho em si e os fatores diretamente ligados a ele podem fazer com que a pessoa se sinta motivada, pode-se citar alguns fatores:

- trabalho em si;
- realização de alguma atividade importante;
- exercício da responsabilidade;
- possibilidade de aprendizagem e crescimento.

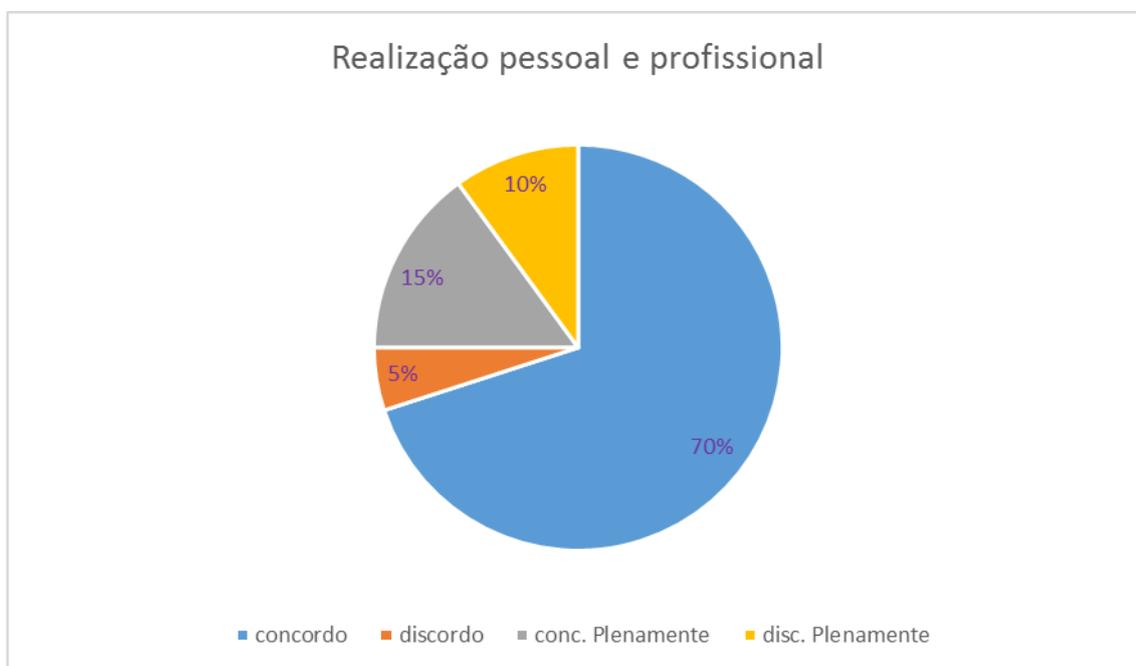


Gráfico 4 - Realização Pessoal e Profissional

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 4, trazem informações sobre a realização pessoal e profissional dos servidores. Dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 70% concordam estar realizados em seu trabalho, 5% discordam, 15% concordam plenamente e 10% discordam totalmente.



Gráfico 5 - Reconhecimento no trabalho que desempenho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 5, trazem informações sobre o reconhecimento no trabalho que desempenho. Dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 70% concordam em ser reconhecidos no seu trabalho, 20% discordam, 10% concordam plenamente.

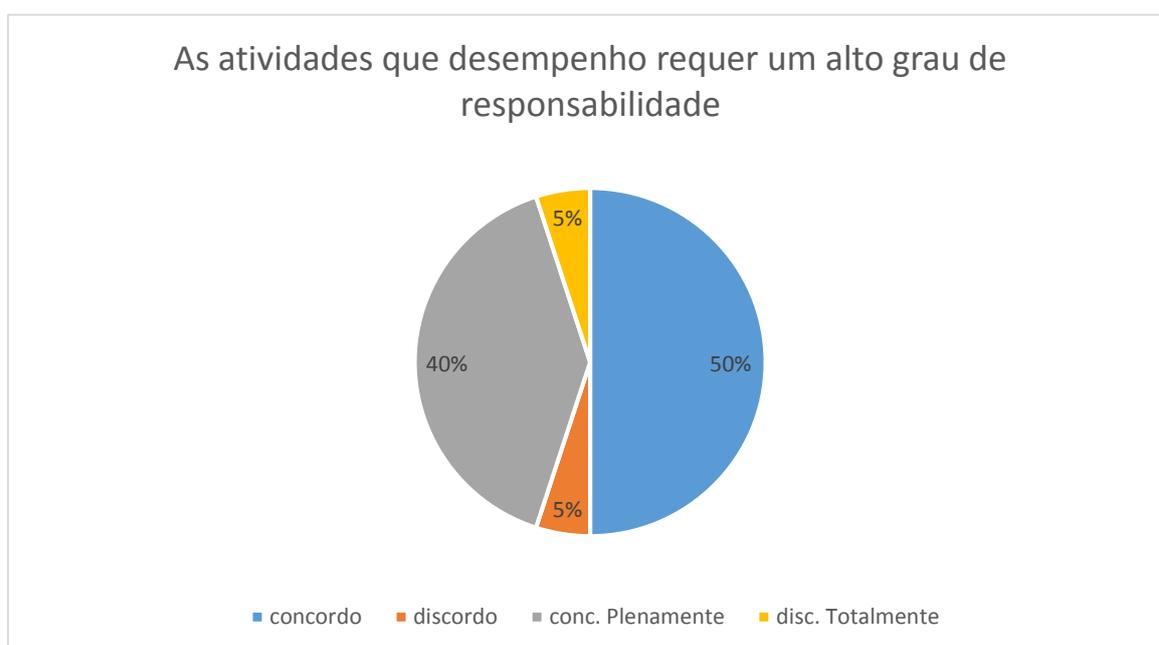


Gráfico 6 - Grau de responsabilidades nas atividades desenvolvidas

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 6, trazem informações sobre o grau de responsabilidades nas atividades desenvolvidas. Dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados, 50% concordam, 5% discordam, 40% concordam plenamente e 5% discordam totalmente.



Gráfico 7 - Estou me desenvolvendo profissionalmente no exercício de minhas atribuições

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.7, trazem informações sobre o desenvolvimento profissional no exercício das atribuições. Dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 60% concordam em estar, se desenvolvendo profissionalmente, 10% discordam, 30% concordam plenamente e 5% discordam totalmente.

Fatores Higiênicos, extrínsecos ou manutenção

Segundo Maximiano (2006), os fatores extrínsecos não fazem a pessoa se sentir motivada com o trabalho. Estes fatores influenciam apenas no estado de satisfação com as condições dentro do local onde o trabalho está sendo realizado, pode-se citar como fatores higienicos e extrinsecos:

- estilo de liderança;
- relações pessoais;
- remunerações;
- políticas administrativas de recursos humanos;
- condições físicas e segurança no trabalho.

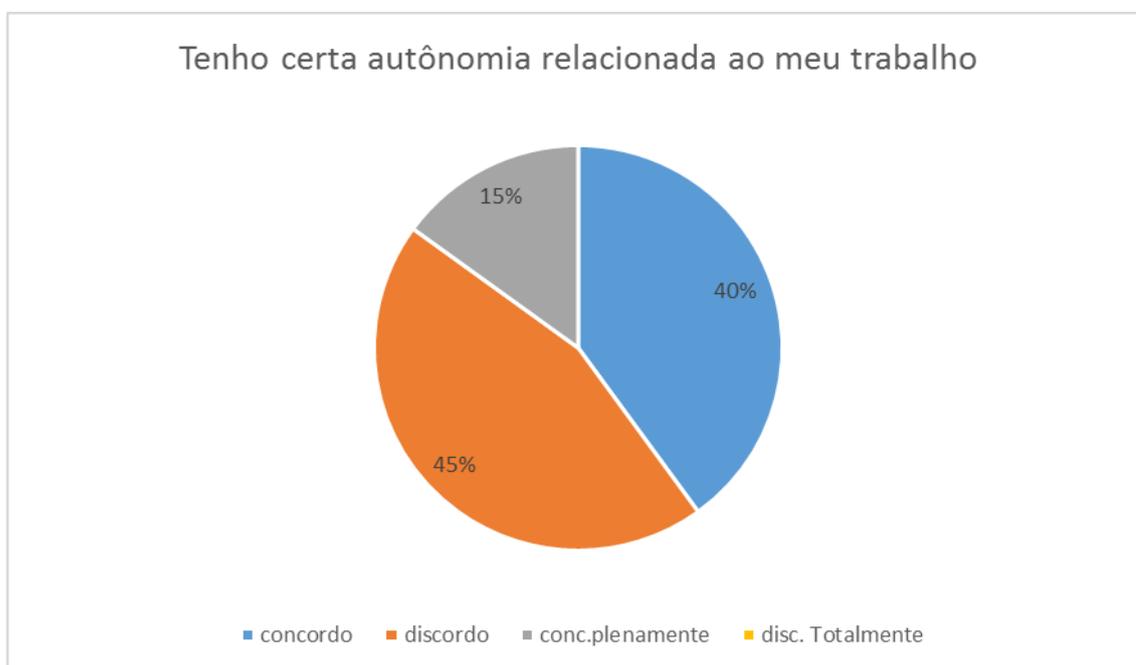


Gráfico 8 – Tenho certa autonomia relacionada ao meu trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 8, trazem informações sobre a autonomia relacionada ao trabalho, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 40% concordam ter autonomia no seu trabalho, 45% discordam, 15% concordam plenamente.

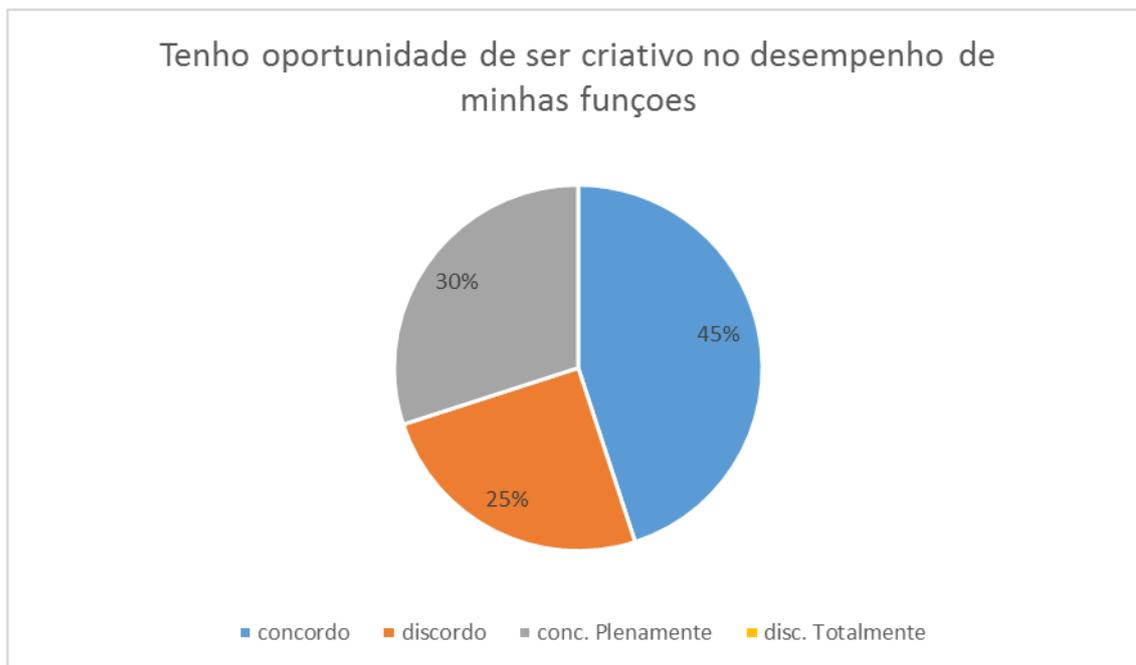


Gráfico 9 - Tenho oportunidade de ser criativo no desempenho de minhas funções

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.9, traz informações sobre ter oportunidade de ser criativo no desempenho de suas atividades, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 45% concordam em ser criativos no seu trabalho, 25% discordam, 30% concordam plenamente.

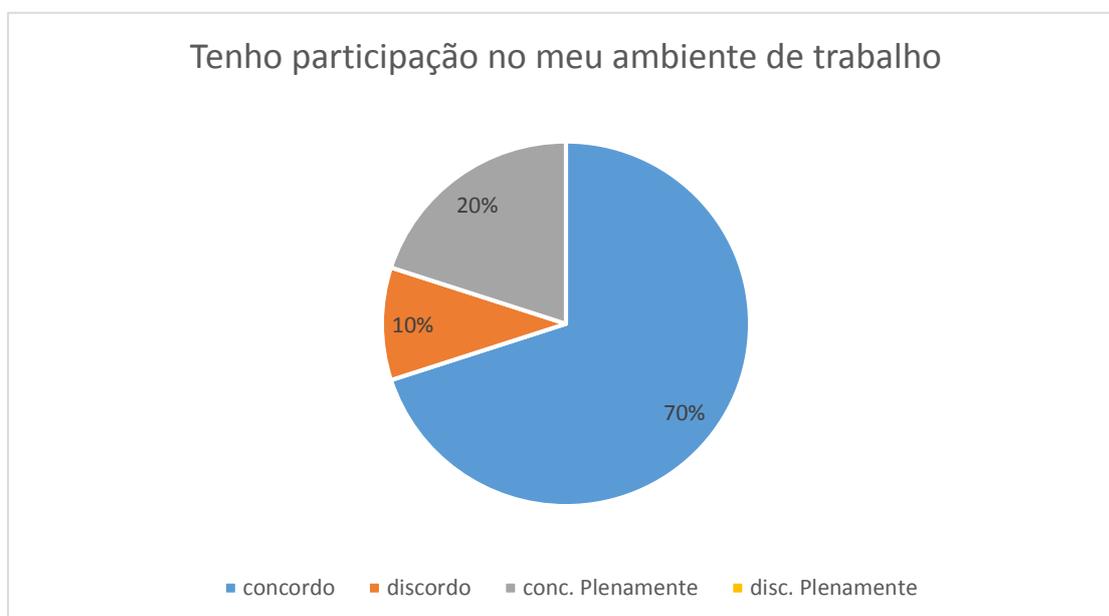


Gráfico 10 - Tenho participação no meu ambiente de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.10, trazem informações sobre ter participação no ambiente de trabalho, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 70% concordam em ser participativos no seu trabalho, 10% discordam, 20% concordam plenamente.

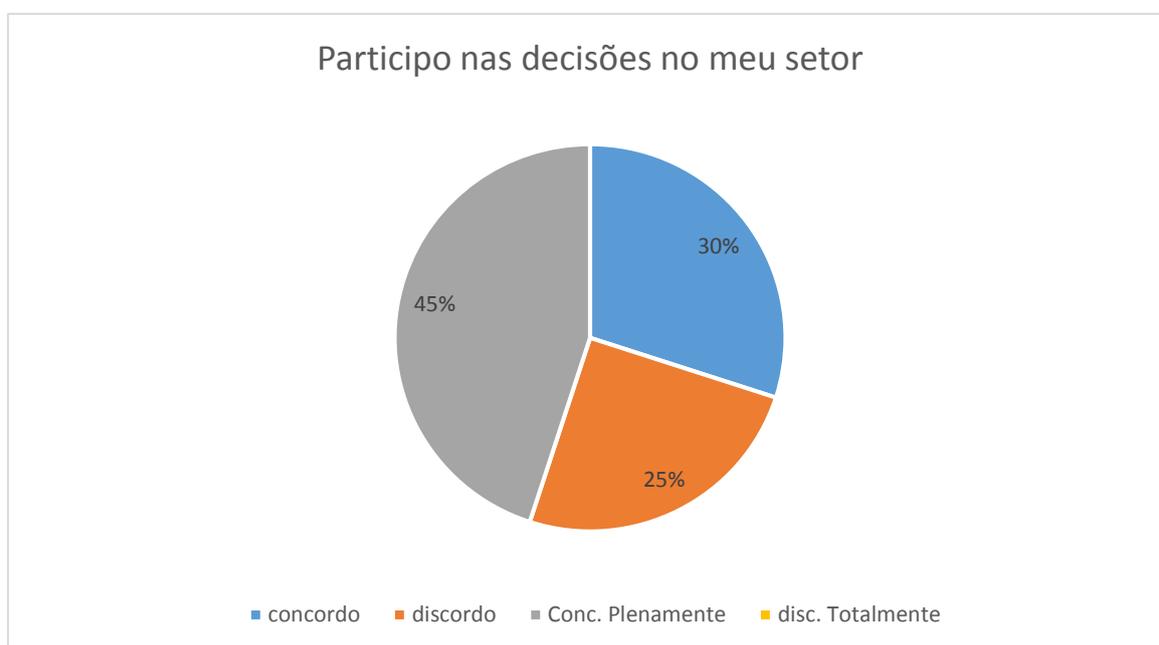


Gráfico 11 - Participo nas decisões no meu setor

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.11, trazem informações sobre participação nas decisões no setor de trabalho, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 30% concordam que participam das decisões no seu trabalho, 25% discordam, 45% concordam plenamente.

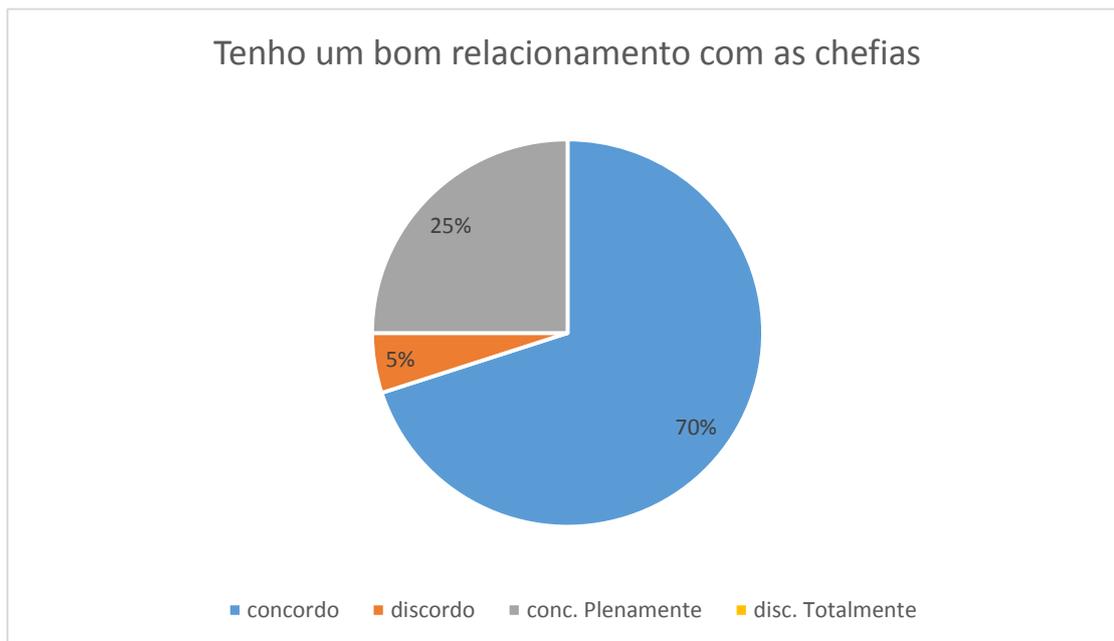


Gráfico 12 - Tenho um bom relacionamento com as chefias

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Os dados apresentados no GRAF.12, trazem informações sobre o relacionamento com as chefias, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 70% concordam em ter um bom relacionamento com seus superiores, 5% discordam, 25% concordam plenamente.

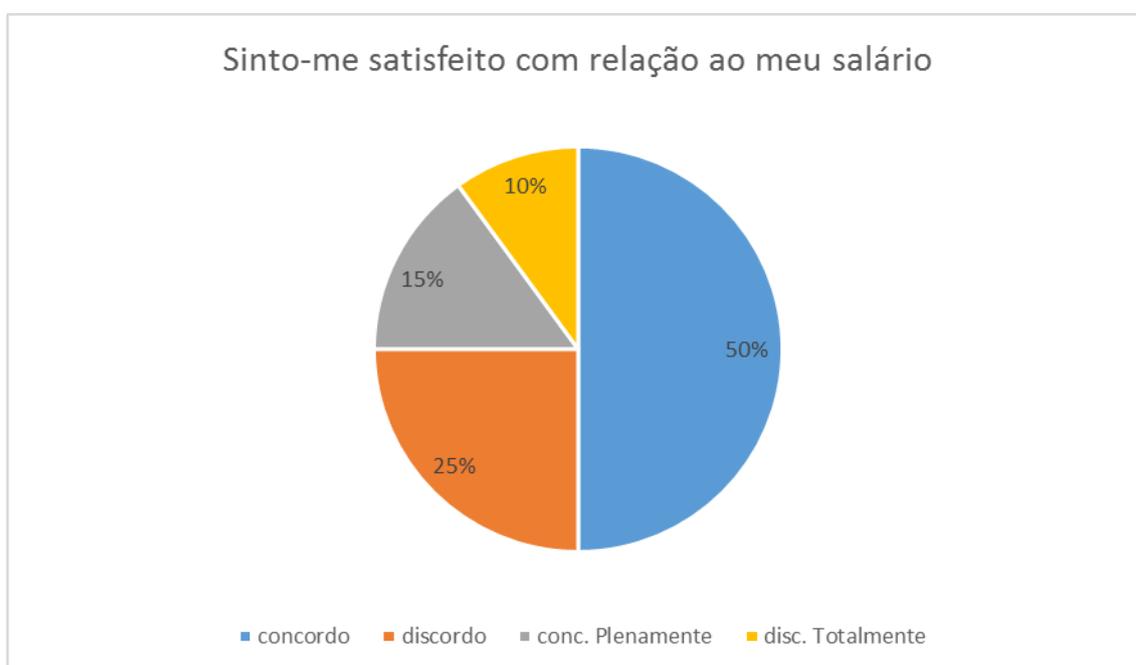


Gráfico 13 - Sinto-me satisfeito com relação ao meu salário

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

OS dados apresentados no GRAF.13, trazem informações sobre a satisfação com relação ao salário, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 50% concordam estar satisfeitos com o salário que recebem, 25% discordam, 15% concordam plenamente, 10% discordam totalmente.

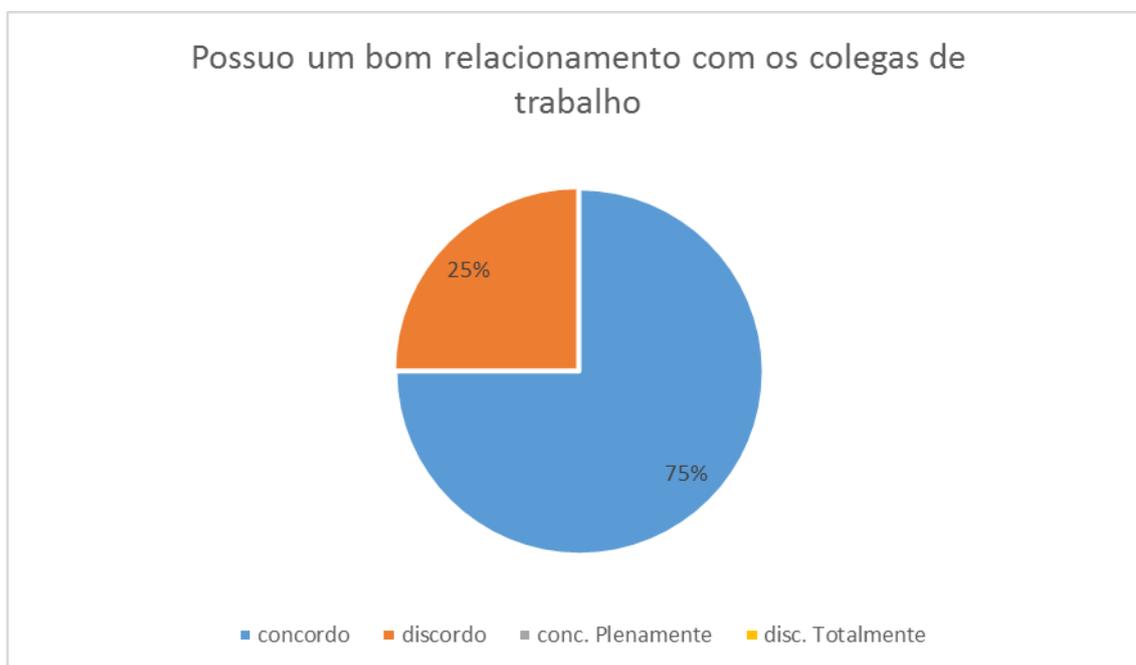


Gráfico 14 – Possui um bom relacionamento com os colegas de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.14, trazem informações sobre o relacionamento com os colegas de trabalho, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 75% concordam ter um bom relacionamento, 25% discordam.

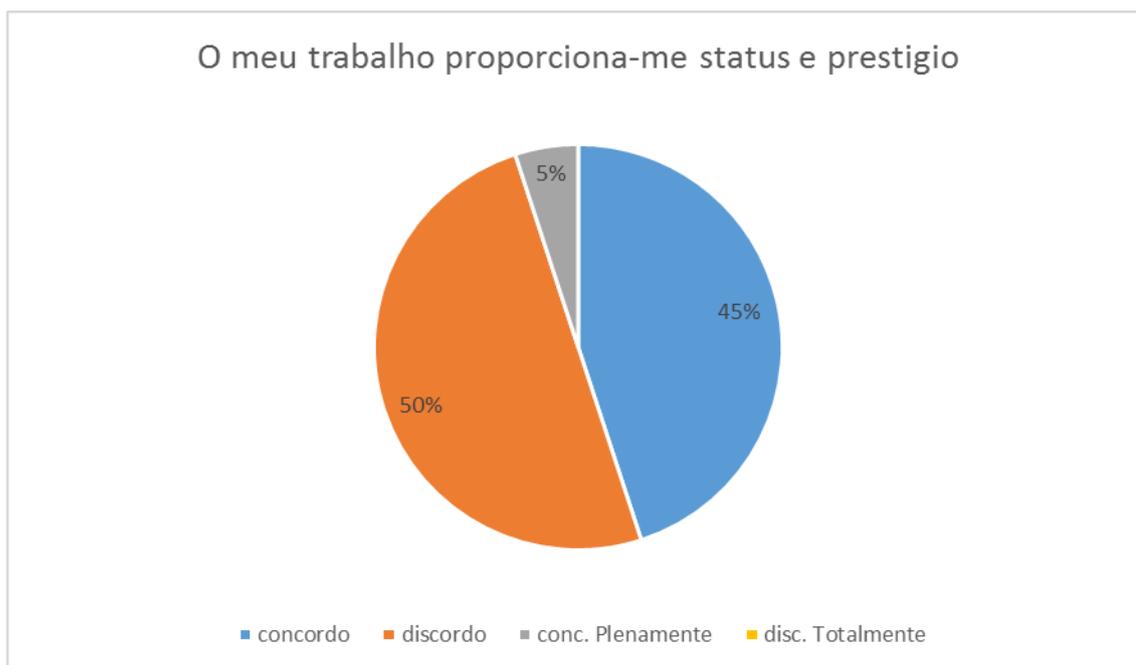


Gráfico 15 - O meu trabalho proporciona-me status e prestígio

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 15, trazem informações sobre se o trabalho proporciona status e prestígio, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 45% concordam ter status e prestígio, 50% discordam, 5% concordam plenamente.

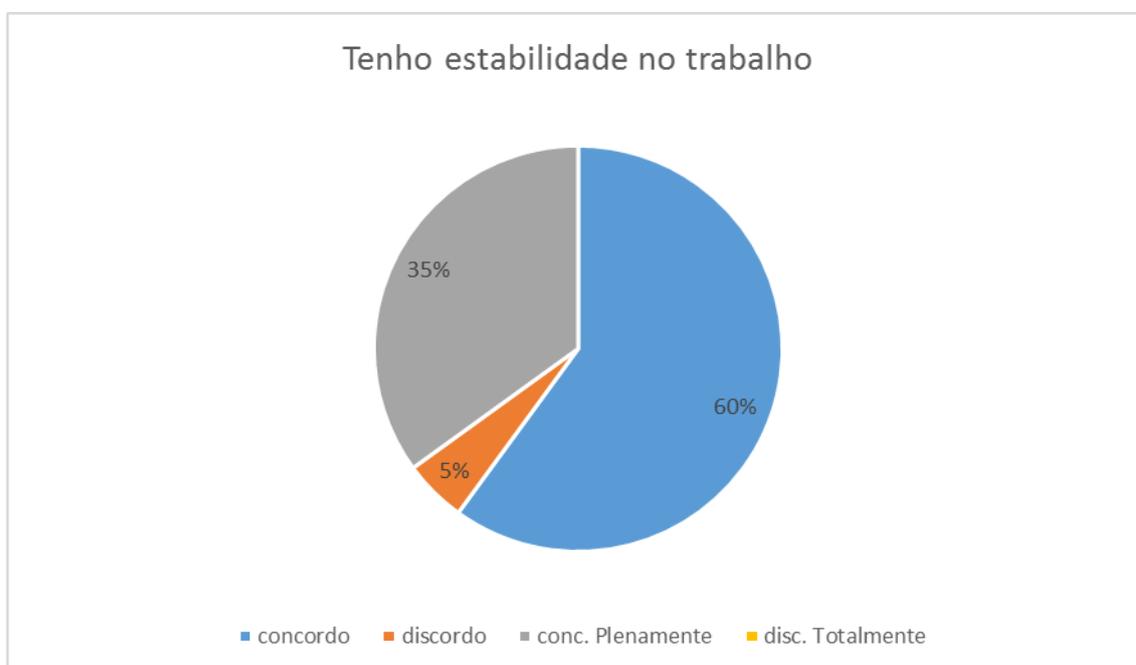


Gráfico 16 - Tenho estabilidade no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF.16, trazem informações sobre se o servidor tem estabilidade no trabalho, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 60% concordam ter estabilidade no trabalho, 5% discordam, 35% concordam plenamente.

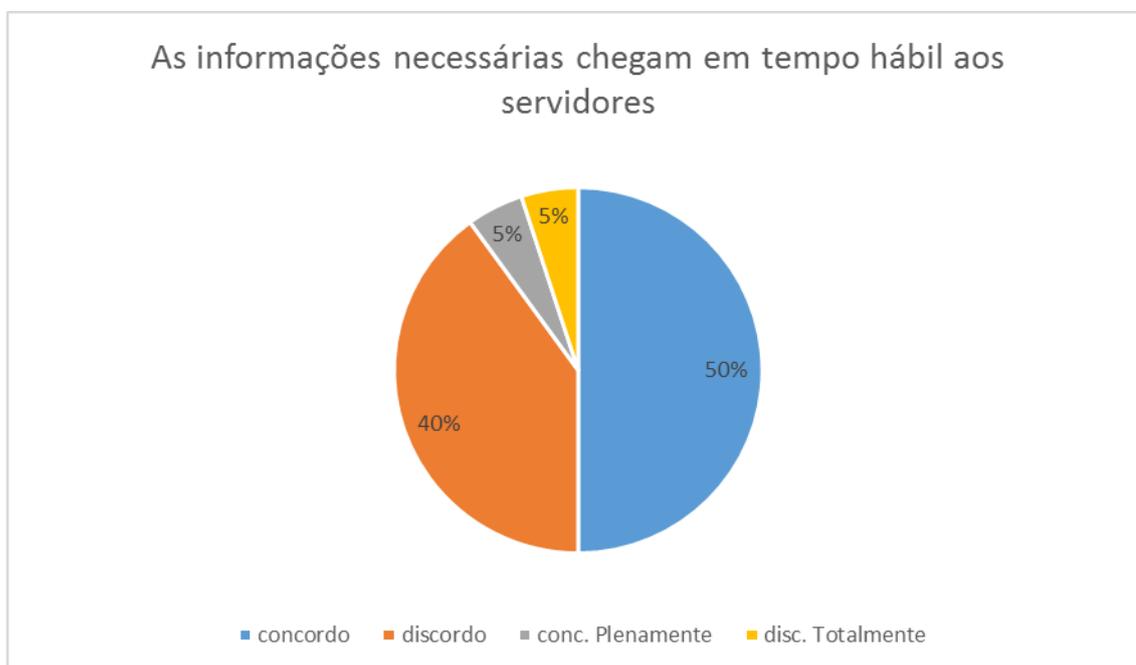


Gráfico 17 - As informações necessárias chegam em tempo hábil aos servidores

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados apresentados no GRAF. 17, trazem informações sobre se as informações necessárias chegam em tempo hábil aos servidores, dos 20 funcionários públicos efetivos entrevistados 50% concordam que as informações chegam, 40% discordam, 5% concordam plenamente, 5% discordam plenamente.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desenvolvido na Prefeitura Municipal de Castanheira Estado de Mato Grosso, tendo como objetivo avaliar o grau motivacional dos servidores efetivos. Em uma sociedade globalizada, o fator humano é visto com grande importância dentro das organizações, pois é dele que as empresas dependem para obter o diferencial competitivo e atender às exigências do mundo moderno.

As empresas modernas, cada vez mais se preocupam em desenvolver a questão motivação, com isso impulsionam a máquina humana como sendo o seu maior capital, o que direciona para maiores resultados. Para se conhecer o nível de motivação dos servidores dentro da instituição é necessário realizar uma pesquisa por meio de questionários, onde os servidores possam expor sua satisfação ou insatisfação em relação à empresa.

A Prefeitura Municipal de Castanheira Estado de Mato Grosso por ser uma instituição prestadora de serviços exige dos seus servidores um conhecimento amplo nas atividades desenvolvidas pelo fato das decisões tomadas dentro da instituição refletir na sociedade, de um modo geral. Procurando atender os munícipes da melhor forma possível, já que os mesmos são os principais contribuintes.

A pesquisa foi realizada com os servidores da Prefeitura Municipal de Castanheira buscou conhecer o grau de motivação dos mesmos em relação a: realização pessoal e profissional, reconhecimento no trabalho, responsabilidade, desenvolvimento, autonomia, criatividade, participação, decisão, relacionamento, satisfação, status e prestígio, estabilidade e informações. Os dados coletados segundo os servidores entrevistados demonstraram que nos itens em que se refere à autonomia para tomadas de decisões e status e prestígio apresentam maior índice de discordância, o que seria um ponto a ser trabalhado com os servidores.

Segundo Ferreira (2010), uma forma de melhorar a motivação seria promover um aprendizado dentro da organização, tornando as atividades mais prazerosas e criativas. A desmotivação pode provocar falta de vontade para o trabalho ocasionando o absentismo, rotatividade, baixa produtividade.

Ainda segundo o autor, é necessário que haja certa recompensa para que os funcionários desempenhem suas atividades com prazer, tais recompensas em um órgão público podem se dar através de licença prêmio que são as regalias que um servidor pode ter além da estabilidade, e também um bom ambiente de trabalho.

Segundo Maximiano (2006), quando falam de burocracia muitos fatores podem influenciar nas respostas dos entrevistados devido ao grande número de leis e normas a serem cumpridos, estes fatores podem levar os funcionários a passar uma informação que não deixe demonstrar a sua real motivação.

No que se refere à realização profissional e pessoal, reconhecimento no trabalho, grau de responsabilidade, desenvolvimento profissional, criatividade, participação, relacionamento com chefes e colegas, satisfação salarial, estabilidade e informações em tempo hábil os dados apresentados foram positivos, pois os servidores concordam, ou concordam plenamente.

Com base nos dados acima identificados através dos gráficos, nota-se que houve alguns pontos que precisam ser trabalhados, mas na maioria das questões a eles apresentadas os servidores encontram-se motivados. Recomenda-se uma pesquisa mais ampla, que possa contemplar todos os servidores efetivos, visto que a pesquisa foi restrita a vinte servidores, mas oferece uma base para novos estudos que poderia auxiliar fortemente na gestão de recursos humanos de uma forma muito mais eficiente. Recomenda-se também um aperfeiçoamento na política de gerenciamento e planejamento de recursos humanos, adotando novas ideias administrativas que poderão contribuir para que haja maior resultado de eficiência e eficácia dentro da organização.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **CODA, Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança** 2ª ed. São Paulo Atlas, 1997.

BOWDITCH, James L., **Elementos de comportamento organizacional**/James L. Bowditch, Anthony F. Buono, tradução de Jose Henrique Lamendorf. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. 5. Reimpr. Da 1. Ed. De 1992.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CERQUEIRA, Asafe Melo. **Motivação no serviço público** PDF. Boa Vista, 2016. Acesso em 26/10/2016.

CHIAVENATO, Idalberto, 1936, **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5ª. Ed., reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.

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

DUCK, Jeanie Daniel, **O monstro da mudança nas empresas**: Rio de Janeiro: Campus, 2001.

FERREIRA, Manuel Portugal; SANTOS, João Carvalho; SERRA, Fernando A. Ribeiro. **Ser empreendedor: pensar criar e moldar uma empresa**. São Paulo: Saraiva, 2010.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Castanheira**. Disponível em:
<<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=510285&search=mato-grosso|castanheira>> Acesso em: 29 set. 2016.

IBGE. Municípios. Disponível em:
<ftp://ftp.ibge.gov.br/Pib_Municipios/2012/base/bas...> Acesso em: 21 out. 2016

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO BRUNELLI, Maria. **Motivação no serviço Público**. Disponível em: <www.tese mestrado e doutorado PDF> Acesso em: 06 jun. 2016.

MOTTA, **Fernando C. Prestes**, **Introdução à organização burocrática**. 2. Ed. São Paulo: Pioneira, 2004.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. tradução técnica de Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thoamson Learning, 2002.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. tradução Cristina Yamagani. 4^a. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Edna Lúcia da **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Disponível em < www.metodologia da pesquisa PDF> 3. Acessado em 28/10/2016.

APÊNDICE



FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE DO

JURUENA

CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário foi aplicado aos servidores da Prefeitura Municipal de Castanheira, com o objetivo de colher dados e informações para a composição do **ESTUDO DE CAMPO**, desenvolvido durante a elaboração do TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) da acadêmica **Lidia Pinto**, orientada pelo Prof. Mestre Delcio do Carmo Lima, que tem como tema, **O GRAU MOTIVACIONAL DOS SERVIDORES EFETIVOS DO MUNICÍPIO DE CASTANHEIRA**.

Segmento 1 – Dados dos Entrevistados:

1.1 Gêneros dos servidores.

() Masculino

() Feminino

1.2 Idade dos servidores.

() 18-24

() 25-35

() 36-45

() Acima de 46

1.3 A quanto tempo trabalha na Prefeitura.

() 5-10 anos

() 11-15 anos

() 16-20 anos

() Acima de 21 anos

Segmento 2 – Fatores Motivacionais, intrínsecos ou satisfatórios:

2.1 Sinto-me realizado pessoalmente e profissionalmente.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

2.2 Tenho sido reconhecido no trabalho que desempenho.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

2.3 As atividades desempenho requerem alto grau de responsabilidades.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

2.4 Estou me desenvolvendo profissionalmente no exercício de minhas
Atribuições.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

2.5 Tenho certa autonomia relacionada ao meu trabalho.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente

discordo totalmente

2.6 Tenho oportunidades de ser criativo no desempenho de minhas funções.

concordo

discordo

concordo plenamente

discordo totalmente

2.7 Tenho participação no meu ambiente de trabalho.

concordo

discordo

concordo plenamente

discordo totalmente

Segmento 3 – Fatores Higiênicos, extrínsecos ou manutenção

3.1 Participo nas decisões no meu setor.

concordo

discordo

concordo plenamente

discordo totalmente

3.2 Tenho um bom relacionamento com as chefias.

concordo

discordo

concordo plenamente

discordo totalmente

3.3 Sinto-me satisfeito com relação ao meu salário.

concordo

discordo

concordo plenamente

discordo totalmente

3.4 Possui um bom relacionamento com os colegas de trabalho.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

3.5 O meu trabalho proporciona-me status e prestígio.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

3.6 Tenho estabilidade no trabalho

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente

3.7 As informações necessárias chegam em tempo hábil aos servidores.

- concordo
- discordo
- concordo plenamente
- discordo totalmente