

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3



**Glucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)**

Glaucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I34 Impactos das tecnologias nas ciências sociais aplicadas 3 [recurso eletrônico] / Organizadoras Glaucia Wesselovicz, Janaina Cazini. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas; v. 3)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-213-5

DOI 10.22533/at.ed.135192703

1. Ciências sociais aplicadas. 2. Humanidades. 3. Tecnologia.
I. Wesselovicz, Glaucia. II. Cazini, Janaina. III. Série.

CDD 300.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas” aborda uma série de livros de publicação da Atena Editora, em seus 16 capítulos do volume III, apresenta experiências do mundo corporativo em diversas áreas da gestão como: Pessoas, Finanças, Logística e Responsabilidade Social, tais áreas impactam diretamente nos stakeholders do ecossistema empresarial.

Os impactos da evolução tecnológica desde a máquina à vapor até a ascensão “Machine Learning”, é percebida de forma clara no ambiente organizacional, onde observa-se desde mudanças de processos à exigência de habilidades comportamentais. Com isso, as organizações que não estiverem atentas as tendências tecnológicas e mercadológicas serão fadadas a extinção.

É necessário um novo reformular o pensamento a respeito aos modelos de gestão existentes e das atitudes do profissional que converge nas habilidades técnicas e sociais, impactando no resultado final da organização.

Estes artigos apresentam cases que vem de encontro com essa perspectiva disruptiva do momento, conforme previsão de Magaldi e Neto (2008) “qualquer companhia desenhada para ter sucesso no Século XX está destinada a fracassar no Século XXI.

Glaucia Wesselovicz
Janáina Cazini

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ANÁLISE DO PROCESSO ADMISSIONAL DE COLABORADORES EM EMPRESAS AUTOMOTIVAS	
Mikhaela Beatriz Prado de Araújo Dourado	
Carlos Eugênio Teixeira de Sousa	
Gladstone Alves Bezerra da Silva	
Larissa Silveira de Pinho	
Sabrina Cunha Lacerda	
Auristela do Nascimento Melo	
DOI 10.22533/at.ed.1351927031	
CAPÍTULO 2	14
AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, NO CONTEXTO DE NEGÓCIOS SOCIAIS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	
Diana Maria Goiana Alves	
Ana Cristina Batista dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.1351927032	
CAPÍTULO 3	24
MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	
Bruna Benites Nunes	
Nara Regina Theis Planella	
DOI 10.22533/at.ed.1351927033	
CAPÍTULO 4	39
ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO MOVELEIRO DE FERNANDÓPOLIS (SP)	
Jairo Pimenta Neves Júnior	
Paulo Cesar Rodrigues Resende	
Renan Biudes Maziero	
Rodrigo Carrasco Bastida	
Daniela Boreli	
DOI 10.22533/at.ed.1351927034	
CAPÍTULO 5	62
APLICAÇÃO DA TEORIA DAS RESTRIÇÕES EM EMPRESA BENEFICIADORA DE BATATAS DO MUNICÍPIO DE ARAXÁ-MG	
Gabriel Borges Barbosa	
Arthur Henrique Nunes de Andrade	
Felipe dos Santos	
Fábio Augusto Martins	
DOI 10.22533/at.ed.1351927035	
CAPÍTULO 6	77
ATIVOS BIOLÓGICOS: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS DO SEGMENTO DE CARNES E DERIVADOS LISTADAS NA BM&FBOVESPA	
Julia Alanne Paz Pinheiro	
Rosângela Queiroz Souza Valdevino	
Adriana Martins de Oliveira	
Rafael Ramon Fonseca Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.1351927036	

CAPÍTULO 7	93
NOTA FISCAL PAULISTA E SEUS REFLEXOS	
Alison Carlos Bastos	
Caio Henrique Faria de Oliveira	
Nailton dos Santos	
Elaine Doro Mardegan Costa	
DOI 10.22533/at.ed.1351927037	
CAPÍTULO 8	108
EVOLUTION AND TRENDS IN MANAGEMENT SYSTEMS BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS	
Héctor Rubén Tarcaya	
Angélica Noemí Arenas	
Gloria Plaza	
DOI 10.22533/at.ed.1351927038	
CAPÍTULO 9	114
GESTÃO AMBIENTAL NO CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO - UFPI: UMA QUESTÃO DE RELEVÂNCIA SOCIAL	
Débora Fernandes dos Santos	
Walkyane Alyne Santos Oliveira	
Mara Águida Porfírio Moura	
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1351927039	
CAPÍTULO 10	122
GESTÃO SUSTENTÁVEL DA CADEIA DE SUPRIMENTOS: CONCEITOS E CONSTRUTOS	
Marília Monteiro dos Santos	
Fernando Luiz Emerenciano Viana	
DOI 10.22533/at.ed.13519270310	
CAPÍTULO 11	128
MICROCRÉDITO E INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL: O CASO CREDIAMIGO	
Fernanda Érica dos Santos Nunes Ornelas	
Sheila Raquel de Moraes Rego Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270311	
CAPÍTULO 12	135
BASTA DE VERGONHA: UM ESTUDO PRELIMINAR SOBRE UMA CAMPANHA AO COMBATE À CORRUPÇÃO À LUZ DA GOVERNANÇA PÚBLICA	
Jean Carlos da Silveira	
Jamur Johnas Marchi	
DOI 10.22533/at.ed.13519270312	
CAPÍTULO 13	151
MODELAGEM MATEMÁTICA NA ADMINISTRAÇÃO: O USO DE CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS	
Gustavo Balsan Kubiak	
Paulo Reis Junior	
DOI 10.22533/at.ed.13519270313	

CAPÍTULO 14	160
ANÁLISE FINANCEIRA DA EMPRESA PAGUE MENOS: ANÁLISE VERTICAL E HORIZONTAL DA REDE FARMACÊUTICA NOS ANOS DE 2011 A 2017	
Luíza Alves Braga Viviana Menezes Costa Mariana Cantídio Mota Bezerra de Menezes Roselene Couras Del Vecchio da Ponte	
DOI 10.22533/at.ed.13519270314	
CAPÍTULO 15	167
O HOMEM E O TRABALHO: A NEGAÇÃO DA INDIVIDUALIDADE HUMANA PELO MERCADO DE FORÇA DE TRABALHO À LUZ DO LIVRO II DE O CAPITAL	
Pedro Hiago Santos Marques Betânea Moreira de Moraes Luana da Silva Dias Francisco Ayslan Regino da Silva Francisco Erick Tabosa Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270315	
CAPÍTULO 16	174
A XI SEMANA ACADÊMICA DO CURSO DE BACHARELADO EM TURISMO COMO ATIVIDADE PRÁTICA DA DISCIPLINA DE GESTÃO DE EVENTOS	
Ellen Cristina Klein Schneider Bruna Frio Costa Dueyni Bastos Lívia Machado Costa Marina Testolin	
DOI 10.22533/at.ed.13519270316	
SOBRE AS ORGANIZADORAS	178

MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Bruna Benites Nunes

Universidade Federal de Pelotas
Pelotas – Rio Grande do Sul

Nara Regina Theis Planella

Universidade Federal de Pelotas
Pelotas – Rio Grande do Sul

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo geral analisar os fatores que levam a motivação no setor público na Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira, localizada em uma cidade do extremo sul do Rio Grande do Sul. Foram abordados conceitos sobre gestão de pessoas, comportamento organizacional e motivação a fim de compreender melhor as ferramentas de gestão que auxiliam na qualidade do trabalho exercido pelos servidores e na qualidade de vida no trabalho. A metodologia tem características de estudo de caso. Quanto ao tipo de pesquisa, a técnica utilizada para coleta de dados foi pesquisa exploratória descritiva através de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados. Para alcance do objetivo proposto utilizou-se o método de aplicação de questionário, através de pesquisa qualitativa com 13 questões aplicadas a 90 servidores estatutários e celetistas. Os resultados obtidos mostram que os servidores atuam em seus cargos para atenderem prioridades na vida como saúde e segurança

que de certa forma são proporcionadas pelo cargo, porem fatores como reconhecimento, remuneração e oportunidades de treinamento devem ser avaliados pelos gestores devido ao elevado grau de motivação que exerce.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação, Gestão de Pessoas, Serviço Público.

ABSTRACT: The objective of this study is to analyze the factors that lead to motivation in the public sector in the Administrative and Financial Management Department, located in a city in the extreme south of Rio Grande do Sul. Concepts about people management, organizational behavior and motivation were discussed in order to better understand the management tools that help in the quality of the work performed by the employees and the quality of life at work. The methodology has case study characteristics. As for the type of research, the technique used for data collection was descriptive exploratory research through bibliographic research and data collection. In order to reach the proposed objective, the questionnaire application method was used, through a qualitative research with 13 questions applied to 90 statutory and corporate servants. The results obtained show that the employees act in their positions to attend priorities in life such as health and safety that are in some way provided by the public office, but factors such as recognition, remuneration

and training opportunities should be evaluated by managers due to the high degree of Motivation it exercises.

KEYWORDS: Motivation, People Management , Public Service.

1 | INTRODUÇÃO

A área de Gestão de Pessoas vem cada vez ganhando mais espaço dentro das organizações públicas e privadas. O capital humano passou a ser reconhecido como elemento crucial para eficiência e eficácia nos processos e resultados. Apesar do enfoque nos colaboradores ganhar destaque, no setor público é constante as reclamações e insatisfações em diversos órgãos e setores, como lentidão, mau atendimento, entre outros, porém pouco se encontra sobre estudos que avaliem o nível de motivação dos servidores públicos que são o elemento central nesses processos, e que convivem em instituições muitas vezes engessadas, onde os servidores vivem em um controle centralizado. 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 | GESTÃO DE PESSOAS E O SETOR PÚBLICO

A área de gestão de pessoas passou a ganhar destaque cada vez mais dentro das organizações, deixando de ser um setor focado apenas no controle dos funcionários. O próprio termo gestão de pessoas passou a ser utilizado no lugar de Recursos Humanos, o qual remete as pessoas como recursos da organização. Segundo Soviensi e Stigar (2008, p53) “o departamento de Recurso Humanos atuava de forma mecanicista, no qual a visão do empregado prevalecia sobre a obediência, a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado”.

Ainda de acordo com Soviensi e Stigar (2008, p54) “O setor de Recursos Humanos [...] cuidava da folha de pagamento e da contratação profissional que exigia dele apenas experiência e técnica; não havia programa de capacitação continuada”.

Com a necessidade de evoluir, se adaptar as novas realidades, como a globalização e competitividade, a área de recursos humanos sofreu relevantes modificações, principalmente na postura do gestor em relação aos seus subordinados. “A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacionais e internacionais, como a globalização, houve a necessidade urgente de buscar novos paradigmas de gestão” (SOVIENSKI; STIGAR, 2008, P.53).

Segundo Chiavenato (2004, p10) “a gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais

e individuais”.

A fim de dar um novo conceito em gestão de pessoas, os gestores devem visualizar o papel do ser humano na organização, ver o colaborador como capital humano com grande diferencial (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Begue (2007, apud Carvalho, 2015) define a gestão de pessoas dentro do setor público como um esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.

Diversos elementos são relevantes na gestão de pessoas, como identificar e desenvolver o capital intelectual dessas pessoas, a gestão de pessoas envolve a participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano, ou seja, humanizar as empresas. Cabe ao setor de gestão de pessoas se responsabilizar pela formação profissional que deseja para os seus colaboradores, visto que o desenvolvimento e crescimento será resultado para ambos, tanto para a empresa, como para o funcionário. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Apesar de ser um assunto relevante dentro da administração, acaba ainda sendo mais discurso do que a prática em muitas organizações, levando-se em consideração as dificuldades encontradas.

Um dos grandes obstáculos para o crescimento corporativo e conseqüentemente da empresa, é a falta de pessoas eficientes, a perda de entusiasmo, a falta de motivação, que em muitos casos o uso de pequenas ações de valorização do quadro pessoal já seria significativo para sanar o problema. Não podemos esquecer que estamos trabalhando com pessoas humanas e não com instrumentos ou máquinas. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008, P.53).

A administração pública, primeiramente é regida por leis, e esse embasamento legal deve ser cumprido à risca, em um mesmo órgão podem existir servidores regidos por estatutos, assim como empregados que são regidos por CLT, para cada caso haverá distinções que devem ser observadas, como licenças, avaliações, etc. Outro fator que deve ser observado conforme descrito por Carvalho (2015) diferente do setor privado, onde o foco é o interesse da empresa, na área pública, o interesse é atender os anseios da sociedade, mas para isso toda a estrutura administrativa deve estar em sintonia, para que o resultado seja a satisfação dos cidadãos.

(Chanlat, 2002) diz que estudar a motivação para o trabalho no setor público é algo essencial, visto os serviços públicos representarem hoje um papel determinante em países industrializados em setores de grande abrangência a população (Saúde, Educação, Cultura, Serviços Sociais), além do fato do Estado influenciar e interferir em funções vitais da vida coletiva.

3 | COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Avaliar, controlar e gerir o comportamento humano é um desafio aos gestores, diversos fatores devem ser levados em consideração. A dedicação dos colaboradores ao trabalho é afetada diretamente pelo envolvimento emocional que desenvolvem além de envolvimento ideológico e até mesmo político com as propostas da organização. Mas nem sempre uma pessoa, mesmo dedicada em grau elevado, é a mais qualificada para desenvolver certa atividade, tornando o trabalho menos produtivo e problemático para o gestor e colegas lidarem com a situação. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Gerir os conflitos não é uma tarefa fácil para os gestores, de acordo com Martins (2013, apud Carvalho, 2015) para que exista uma evolução, as empresas devem difundir características comportamentais esperadas pelos seus funcionários. Para reduzir o nível de conflito dentro das organizações, algumas medidas podem ser tomadas, como comunicação direta, clara e objetiva, falar nos momentos apropriados e saber ouvir, saber comentar e tecer críticas, respeitar a opinião dos outros dentro de uma discussão.

A interação entre as pessoas é um fator importante para a evolução da organização, pois pessoas que trabalham juntas compartilham conhecimento e buscam juntas soluções para os problemas enfrentados.

4 | MOTIVAÇÃO NA ÁREA PÚBLICA

O campo da gestão de pessoas lida diretamente com os indivíduos que fazem parte da organização, dentre tantos fatores que são levados em consideração, um deles é a motivação de pessoal, fator esse relevante, pois interfere em vários segmentos da empresa e na equipe que faz parte dela. Segundo Soviensi 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.

Algumas ações são positivas na melhoria da gestão, e são responsáveis pelos resultados, pode-se citar: promover integração entre os grupos da organização; equipes de trabalho com consciência profissional; meios de resgate da autoestima; intensificar treinamento; inovações no sistema de trabalho buscando desenvolvimento pessoal e profissional; reconhecer por meio de prêmios ou simplesmente por intermédio de elogio e oferecer *feedback* quanto ao desempenho; levar o funcionário a interagir com a comunidade enfatizando a responsabilidade social da organização e do trabalho de cada pessoa; criar ambientes seguros e agradáveis para o trabalho; avaliar constantemente o bem-estar e a satisfação dos funcionários; disponibilizar os recursos necessários ao trabalho, como tecnológicos, estrutural, equipamentos, etc; clima organizacional positivo; estimular as relações interpessoais; adequação das práticas de treinamento

as diferenças individuais das pessoas; entre outras.(SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

A qualidade de vida no trabalho é essencial para que os colaboradores sintam prazer no que fazem, ela afeta os comportamentos e as atitudes. Segundo Chiavenato (2004, p448):

Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições [...] a qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

Conforme Carvalho (2015, p2) “a esfera da gestão de pessoas no setor público deve procurar desenvolver um planejamento de mecanismos de capacitação e desenvolvimento do servidor público, proporcionando uma melhor qualidade no ambiente de trabalho e no atendimento à população”.

Velhos comportamentos devem ser deixados para trás, as organizações utilizam na maioria das vezes mais a punição do que a recompensa para interferir no desempenho das pessoas, elas acabam por preferir o lado negativo: repreender ou punir, do que lado positivo: incentivar e melhorar. (CHIAVENATO, 2004).

A administração pública deve realizar um bom planejamento envolvendo a gestão de seus servidores, usando como base, técnicas da administração privada, levando-se em consideração as especificidades do setor público, essa alternativa pode ajudar a resolver problemas destacados nesses órgãos.

Como componentes de motivação pode-se citar: a satisfação de executar o trabalho, futuro dentro da organização, reconhecimento pelos resultados, salário, benefícios, relacionamento com colegas, ambiente agradável, liberdade e responsabilidade para tomar decisões, possibilidade de participar. (CHIAVENATO, 2004).

Muitos talentos não são aproveitados por motivos diversos, como avaliação de desempenho mal feita, esses talentos se perdem por não estarem alocados no local ideal, além de que muitos servidores precisam ser motivados, treinados e capacitados para exercer suas funções. (CARVALHO, 2015).

O modelo burocrático, utilizado por empresas privadas no século passado, hoje no universo gerencial do setor público é amplamente criticado por numerosos auditores, políticos, empresários e cidadãos, que demandam organizações mais flexíveis, mais dinâmicas e mais inovadoras (CHANLAT, 2002).

Observa-se o intuito de mudar o modelo burocrático para um modelo de gestão gerencial, onde já se percebe grandes avanços conforme exemplifica Soviensi e Stigar (2008, p53) “a introdução de novas técnicas orçamentárias, descentralização administrativa de alguns setores, redução de hierarquia e implementação de instrumentos de avaliação de desempenho organizacional”. Chanlat (2002) salienta que apesar das críticas a burocracia, ela é um recurso político e ético nos regimes de democracia liberal porque serve para separar a administração da coisa pública da privada.

5 | METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido em uma prefeitura do extremo Sul do Rio Grande do Sul, a população da pesquisa é constituída por servidores estatutários da Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira. Para alcance do objetivo proposto utilizou-se o método de aplicação de questionário, através de pesquisa qualitativa. Conforme Yin (2010, p.31) “diferente de outros métodos das ciências sociais, praticamente todo acontecimento da vida real pode ser objeto de um estudo qualitativo”. Quanto ao tipo de pesquisa, a técnica utilizada para coleta de dados foi pesquisa exploratória descritiva através de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados.

Gil (1999) destaca que a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. Portanto, esse tipo de pesquisa é realizado, sobretudo, quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

Ainda na concepção de Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta 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. O estudo de caso conta com muitas das técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, mas acrescenta duas fontes de evidências que usualmente não são incluídas no repertório de um explorador: observação direta e série sistemática de entrevistas.

Os dados foram coletados no período de julho a agosto de 2017. Foi aplicado um questionário composto por 11 (onze) perguntas de múltipla escolha, e 2 (duas) de classificação de relevância em uma escala de 1 (um) a 5 (cinco). Conforme Roesch (2005, apud Brunelli 2008) o questionário é um instrumento de pesquisa que procura mensurar algo. Foram escolhidos 90 servidores de cargos e empregos públicos, não avaliando os colaboradores de confiança, estagiários e contratados, pois esses funcionários trabalham por um determinado período de tempo, podendo prejudicar o resultado da pesquisa.

6 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a aplicação dos questionários, os dados foram analisados e visualizados a partir de gráficos para maior compreensão dos resultados. Ao total 90 pessoas responderam a pesquisa, sendo as primeiras perguntas destinadas a compreender o perfil dos servidores que atuam na Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira.

6.1 Perfil dos servidores

Primeiramente buscou-se saber o sexo dos servidores:

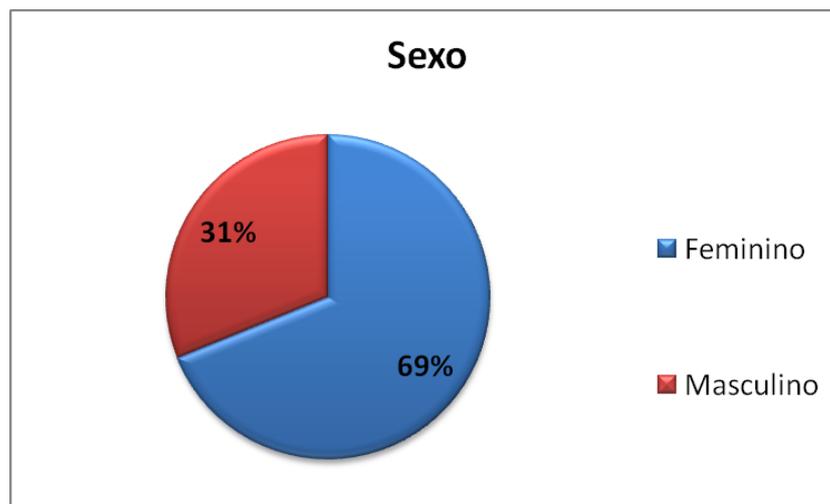


Figura 1: Sexo

Percebe-se que as mulheres são grande maioria dos servidores ativos da secretaria com 69%, enquanto os homens representam 31%, além do sexo, outro fator relevante ao estudo foi a faixa etária dos servidores, conforme figura abaixo, obtivemos:

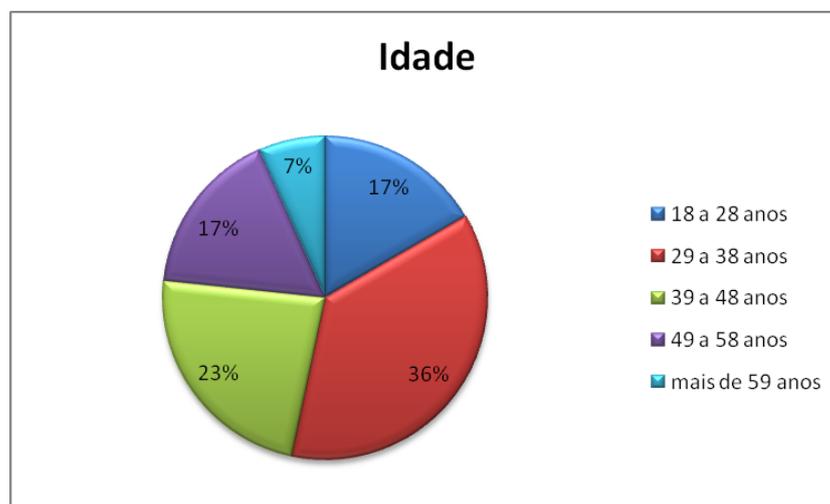


Figura 2: Idade

Em relação a faixa etária dos servidores, em sua grande maioria se encontra entre 29 e 48 anos com 36% e 23%, os grupos de maior porcentagem como demonstra no gráfico, esse resultado condiz com a realidade do mercado de trabalho, porem percebe-se que há um numero significativo de jovens, 17% . Seguindo na análise do perfil dos servidores, perguntou-se qual a escolaridade atualmente:

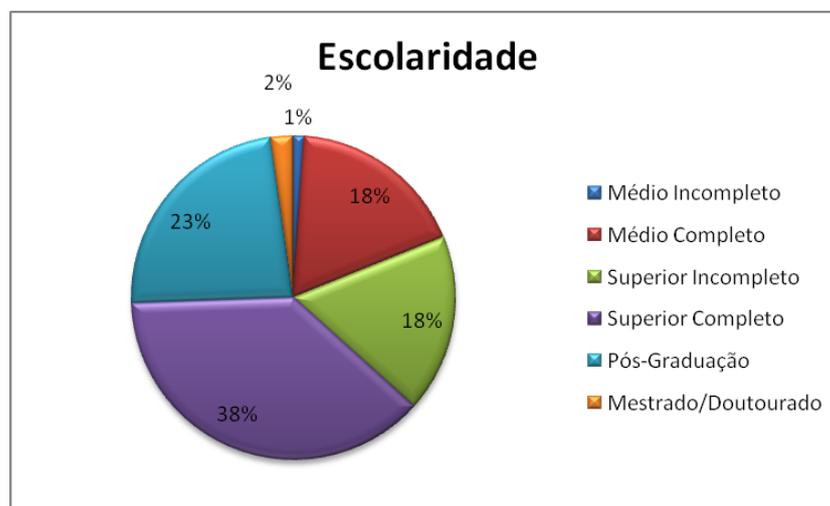


Figura 3: Escolaridade

Na questão escolaridade salientou-se o nível elevado de formação em ensino superior, tanto completo com 38%, como em curso com 18%, além de significativo número em pós-graduação, 23%, percebendo-se esse elevado nível de escolaridade, buscou-se também analisar a escolaridade exigida quando o servidor ingressou no seu cargo, ou seja, a formação mínima exigida para que entrasse em exercício no seu cargo, conforme figura abaixo:

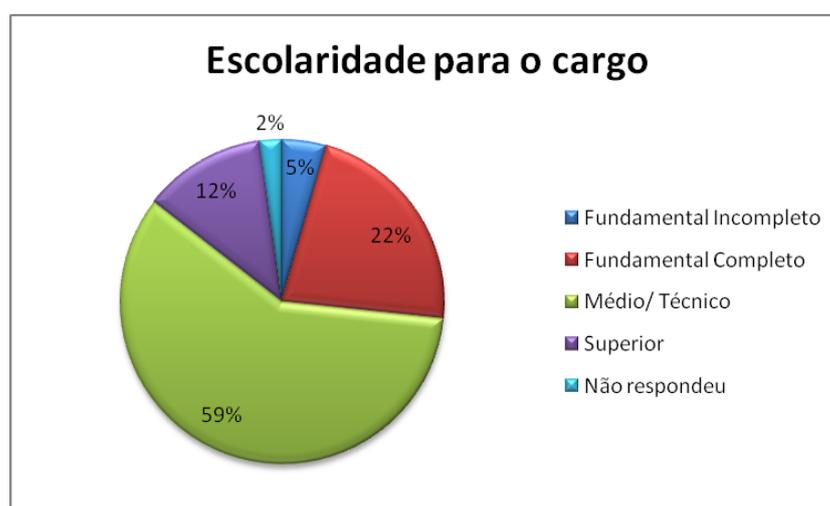


Figura 4: Escolaridade para o cargo

Constata-se nessa figura que grande parte dos servidores ingressou em nível fundamental ou médio, ou seja, cargos com exigência de escolaridade inferior a que obtém atualmente. Conforme a figura 3 56% estão cursando curso superior ou já o concluíram. Partindo desse princípio, após o ingresso nos serviço público, parte desses profissionais optou por buscar aperfeiçoamento. Para traçar melhor o perfil desses colaboradores, foi questionado o tempo de serviço público em atividade:

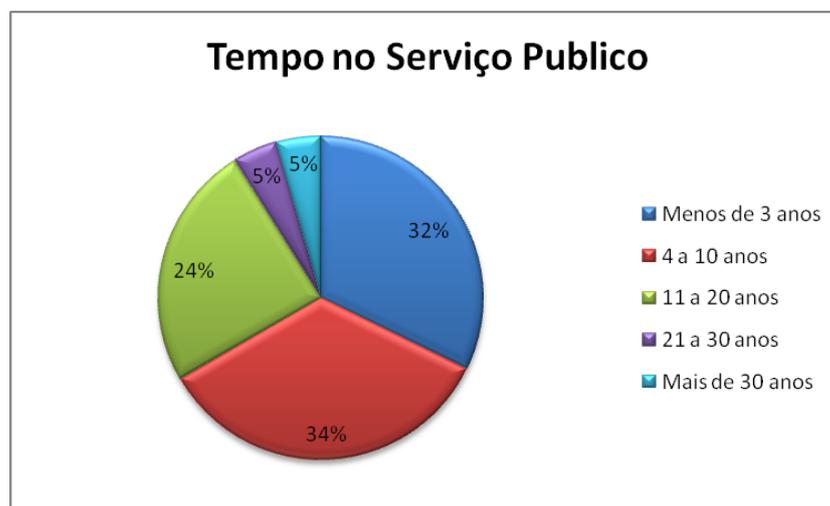


Figura 5: Tempo no serviço público

Nessa figura é possível perceber que 32% possuem menos de três anos de serviço público, e 34% de 4 a 10 anos, o que reflete um número expressivo de servidores com menos de 10 anos em exercício.

Apesar de não entrar na pesquisa os cargos em comissão, estagiários e contratados, verificou-se o regime jurídico para contabilizar a variação de contratação que ainda vigora:

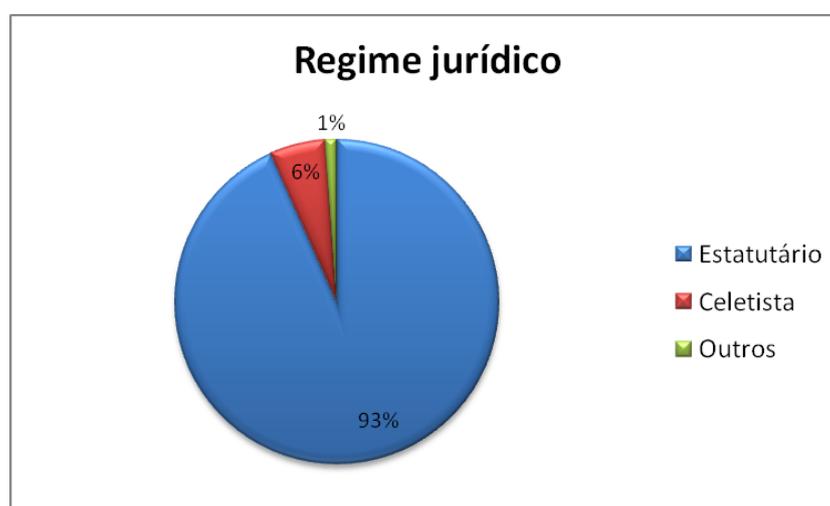


Figura 6: Regime jurídico

Com a Constituição de 1988 os órgãos públicos passaram a exercer seu regime de contratação de pessoal efetivo através de concursos públicos, no caso estudado percebe-se a discrepante diferença de contratação de servidores estatutários, ou seja, concursados, em relação aos celetistas, que possivelmente estão próximos da aposentadoria e ingressaram antes de 1988. Esses servidores efetivos possuem a estabilidade como um possível elemento de motivação.

6.2 Fatores motivacionais

Para análise dos fatores motivacionais, buscou-se saber se o ambiente favorece a execução das atividades:

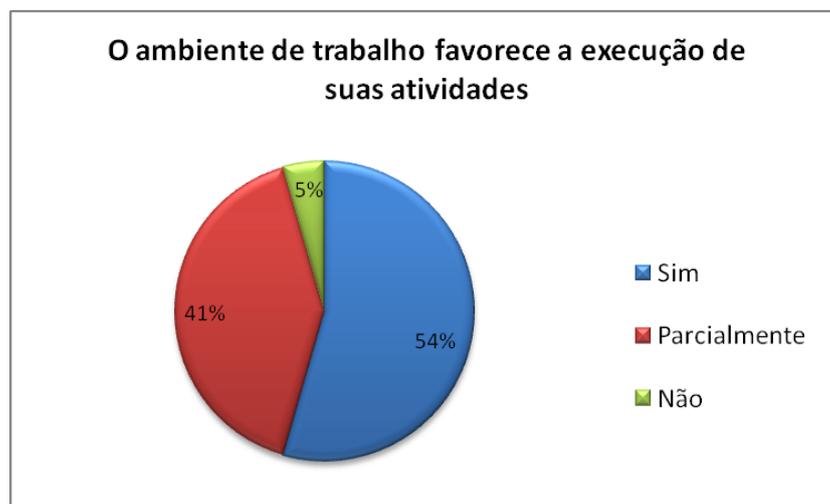


Figura 7: O ambiente de trabalho favorece a execução de suas atividades

Percebe-se que a grande maioria com 54% estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho para execução de suas atividades, esse pode ser um fator determinante de motivação, mas deve-se levar em consideração que 41% consideraram parcialmente, ou seja, não estão totalmente satisfeitos, e esse dados também deve ser considerado. Seguindo na análise dos fatores motivacionais, verificou-se também se os servidores já participaram de curso, treinamento ou capacitação:

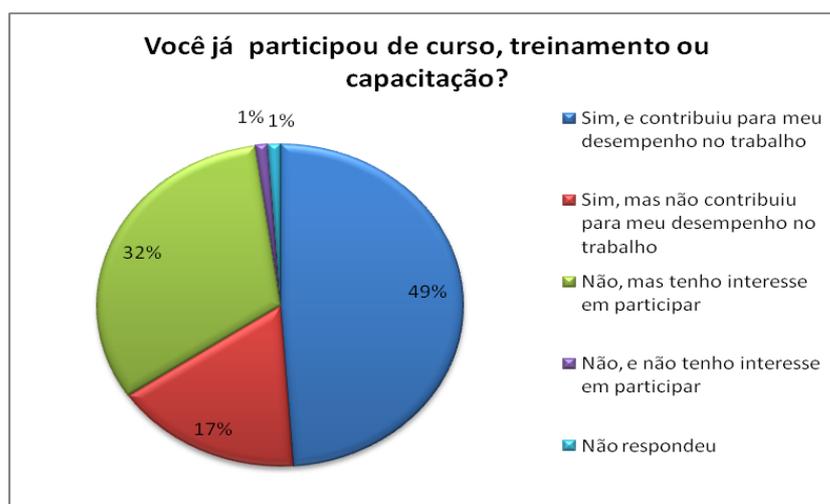


Figura 8: Você já participou de curso, treinamento ou capacitação?

Através dos dados apresentados acima é possível perceber que a grande maioria com 49% reconheceu a relevância dos cursos, treinamentos e capacitações, e 32%, numero bastante relevante, apesar de não terem participado, tem interesse em

participar.

Após abordar o ambiente de trabalho, e o treinamento desses servidores, considerou-se importante perguntar se esses servidores sentem reconhecimento no trabalho que exercem:



Figura 9: Você sente que seu trabalho tem reconhecimento?

Nota-se que 31% se sentem reconhecidos, porém 37% considera-se parcialmente, enquanto 22% consideram não ter reconhecimento, ainda 10% não sabem dizer, esses dados mostram que nesse fator os servidores não se sentem com pleno reconhecimento, em casos onde não houve, ou não sabem, pode ocorrer a falta de *feedback* em relação as atividades desempenhadas pelos servidores, ou seja, serem percebidas pelas chefias e expostas aos mesmos sobre o andamento.

Alem de fatores ambientais, de treinamento e reconhecimento, o financeiro também tem relevância, buscou-se saber se os servidores se sentem satisfeitos quanto à remuneração:

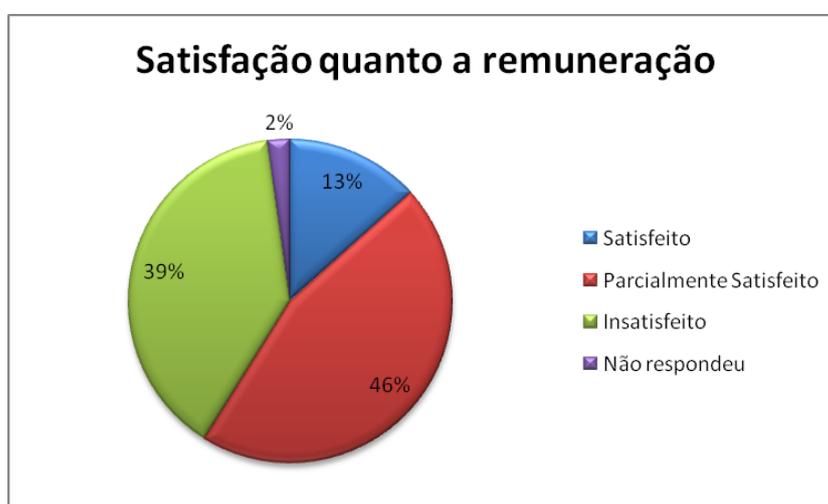


Figura 10: Satisfação quanto a remuneração

Em relação a remuneração, apenas 13% se consideram satisfeitos, as maiores fatias ficaram em parcialmente satisfeitos com 46% e insatisfeitos com 39%, constatou-se que o fator remuneração não está plenamente satisfeito entre os servidores analisados.

Após alguns fatores relevantes a motivação serem questionados aos servidores, buscou-se saber se os mesmos se consideram motivados no trabalho:



Figura 11: Você se considera motivado no trabalho?

Quanto a motivação no trabalho, destacou-se considerável índice de motivação com 36%, já o parcialmente obteve 43% e insatisfeitos 19%, nesses dois últimos dados, podem se explicar pelos índices de remuneração na figura 10, ou ao reconhecimento do trabalho exercido na figura 9.

Para traçar melhor os perfis dos servidores, percebeu-se importante saber as maiores preocupações atualmente, destacando um grau de relevância que vai do grau 1 com maior relevância, até o grau 5 com menor relevância, foram escolhidos 5 elementos para análise, conforme tabela abaixo:

Maior preocupação hoje

	Saúde	Realização Profissional	Segurança	Alimentação	Aceitação Pessoal
Grau 1	36	1	6	3	3
Grau 2	6	16	18	11	11
Grau 3	4	14	16	7	13
Grau 4	2	18	8	13	17
Grau 5	4	3	4	8	8
Não souberam interpretar a pergunta	38	38	38	38	38
Total	90	90	90	90	90

Tabela 1: Maior preocupação hoje

Fonte: Dados do questionário aplicado aos servidores

Analisando a tabela acima, percebe-se que o fator saúde foi considerado maior preocupação hoje aos servidores, em sua grande maioria, 36 dos 52 servidores que responderam a questão classificaram saúde em grau 1 de relevância, esse dado vem com a contrapartida com o fato da prefeitura analisada oferecer plano de saúde a todos os servidores estatutários. Em seguida vem como maior preocupação a segurança, onde 18 dos 52 servidores classificaram em grau 2, outro dado que sofre contrapartida com o fato da prefeitura oferecer previdência própria, além da estabilidade garantida após 3 anos de exercício conforme regime jurídico dos servidores públicos. Logo em seguida vem a realização profissional com uma variação entre o grau 2 a 4, após vem alinhados com graus semelhantes a alimentação com maioria no grau 4, assim como a aceitação pessoal, esses dois últimos considerados menos relevantes em relação a saúde, segurança e realização profissional.

Analisando agora o perfil do servidor em relação ao trabalho, na mesma sistemática da questão acima, buscou-se saber o que o servidor considera mais importante, destacando um grau de relevância que vai do grau 1 com maior relevância, até o grau 5 com menor relevância, foram escolhidos 5 elementos para análise, conforme tabela abaixo:

O que você considera mais importante

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

Tabela 2: O que você considera mais importante

Fonte: Dados do questionário aplicado aos servidores

Na tabela acima é possível perceber que o fator plano de carreira obteve maioria no grau 1, 20 dos 52 servidores classificaram como mais importante, esse dado condiz com o fato da prefeitura analisada não oferecer plano de carreira para servidores que ingressaram em cargos cuja exigência para ingresso não fosse de nível superior, como percebemos na figura 4, apenas 12% dos 90 servidores que responderam ao questionário ingressaram em cargo de nível superior, ou seja, somente essa parcela tem direito ao plano de carreira.

Logo após em grau 2 vem classificado o reajuste salarial, onde 21 dos 52 servidores classificaram nesse grau, esse fato também condiz com a figura 10, onde

46% estão parcialmente satisfeitos, e 39% insatisfeitos quanto a remuneração, dado bastante elevado. Seguindo a análise, na sequência temos a valorização profissional com variação entre os graus 1 a 3, outro fator que pode ser explicado pelos dados apresentados na figura 9, onde mostrou que os servidores podem não estar tendo o *feedback* sobre a execução de suas atividades, afinal 32% consideram não ter reconhecimento ou não saber se o tem.

Nos últimos graus ficaram na sequência melhor estrutura física, de materiais e equipamentos, onde 19 servidores consideraram com grau 4, o que pode se explicar pela figura 7, onde 54% dos servidores consideram o ambiente favorável a execução das atividades, não significando uma prioridade no momento, e por último o apoio dos colegas de trabalho onde 24 servidores classificaram em grau 5.

7 | CONCLUSÕES

A gestão de pessoas é uma área em crescimento, onde o foco cada vez mais está direcionado nas pessoas. O comportamento humano é influenciado por diversos fatores, e é um desafio aos gestores lidarem com a amplitude de variáveis que fazem parte do comportamento das pessoas, a motivação é um fator determinando na execução do trabalho.

Conclui-se que o objetivo de analisar os fatores que influenciam a motivação foram abordados ao longo do artigo, onde ao se analisar a pesquisa realizada, 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, outro fator que também se destacou foi o reconhecimento do trabalho, onde grande fatia dos servidores analisados não se sentem reconhecidos, ou não tem *feedback* sobre a execução de suas tarefas.

Percebe-se que a participação em cursos, treinamentos e capacitações é um fator relevante aos servidores, teve significativa aprovação, além de interesse dos que ainda não tiveram.

Fatores que envolvem a segurança e saúde foram os mais valorizados, e esse dado condiz com o perfil do servidor público estatutário, que busca estabilidade, plano de saúde, previdência, entre outros.

Por fim levando-se em consideração que 36% se consideraram motivados e 43% parcialmente motivados, percebe-se que na secretaria analisada, o nível de motivação é satisfatório, porém se realizados ajustes nos fatores que ainda não estão adequados, esse grau de motivação pode ser ainda maior.

REFERÊNCIAS

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. Acessado em 17.07.2017

CARVALHO, Patrícia A. S. et al. **Análise da Gestão de Pessoas na Administração Pública: Um Estudo de Caso**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7., São João del-Rei, 28, 29 e 30 de Outubro, 2015. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/33022365.pdf>. Acessado em 05.07.2017

CHANLAT, Jean-François. **O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos**. In: CONGRESSO 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_10532becubsos_humanos_x_gestyo_de_pessoas_pdf.pdf. Acessado em 03.07.2017

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

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2010.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-213-5

