



UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS.
DEPARTAMENTO DE ENSINO À DISTÂNCIA
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ANTONIO SANTOS PEIXOTO

**MOTIVAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ESFERA PÚBLICA: UM ESTUDO
DE CASO NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DA LAJE – AL**

SÃO JOSÉ DA LAJE - AL
2023

ANTONIO SANTOS PEIXOTO

**MOTIVAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ESFERA PÚBLICA: UM ESTUDO
DE CASO NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DA LAJE – AL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca
examinadora do Instituto Federal de Educação, ciência e
Tecnologia de Alagoas – IFAL, como requisito para a
obtenção do título de bacharel em Administração
Pública.

Orientador: Prof. Ricardo Bastos Farias.

SÃO JOSÉ DA LAJE – AL

2023



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal de Alagoas

Campus Murici
Biblioteca Professor Cícero Vieira de Araújo

P379
m Peixoto, Antonio Santos.
Motivação nas relações de trabalho na esfera Pública: um estudo de caso na Secretaria Municipal de Saúde de São José da Laje – AL./ Antonio Santos Peixoto.- 2023.
66 f. : il.

A. ARQUIVO NO FORMATO PDF DO TRABALHO
ACADÊMICO.

Orientação: Prof. Ricardo Bastos Farias

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração Pública)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas. UAB:
Polo São José da Laje, São José da Laje, 2023.

1. Motivação 2. Satisfação 3. Trabalho 4. Importância
5. Comportamento I. Título.

CDD: 658.314

Lucicláudia Silva dos Santos
Bibliotecária — CRB-4/2115

ANTONIO SANTOS PEIXOTO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO APRESENTADO À BANCA
EXAMINADORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE ALAGOAS – IFAL, COMO REQUISITO PARA A OBTENÇÃO DO
TÍTULO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.**

ORIENTADOR: PROF. RICARDO BASTOS FARIAS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
banca examinadora do Instituto Federal de Educação, ciência e
Tecnologia de Alagoas – IFAL, como requisito para a obtenção do título
de bacharel em Administração Pública.
Aprovado em __03__ / __02__ / __2023__

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente

gov.br

BRUNO SILVESTRE SILVA DE SOUZA

Data: 10/02/2023 00:35:56-0300

Verifique em <https://verificador.itl.br>

PROF. INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
ORIENTADOR



PROF.
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS

PROF.
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS

DEDICATÓRIA

A minha família, razão de minha existência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela conquista, aos meus pais, familiares e amigos que mim apoiaram ao longo do curso e de minha vida escolar dando todo o apoio e motivação para alcançar os meus objetivos.

A meu orientador, professor Ricardo Bastos Farias, que com paciência e sabedoria me auxiliou durante esse percurso.

A todos os amigos que conquistei durante o curso.

Aos professores do Curso de Bacharelado em Administração Pública do Instituto Federal, ciências e Tecnologia de Alagoas que contribuíram para a minha formação acadêmica.

Agradeço a meu orientador pela paciência e grandes ensinamentos.

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.”

Cora Coralina.

RESUMO

Este presente estudo objetivou analisar a Motivação nas Relações de Trabalho na Secretaria Municipal de Saúde. O objetivo dessa pesquisa foi analisar os fatores que influenciam a motivação e satisfação dos servidores públicos do município. Alguns dos passos para alcançar os objetivos foram identificar os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos do município, identificar os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos do município, verificar como ocorre a motivação dos servidores públicos do município, e identificar os níveis de satisfação dos servidores públicos do município. Para tanto, foi utilizado como método de coleta de dados o questionário, através do estudo de caso a fim de conhecer como se dá a motivação no serviço público. A partir da análise dos dados foi possível perceber a importância da motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde. Assim, a motivação é um desafio para os gestores públicos, uma vez que ter funcionários motivados na maioria das vezes é limitada, pois ela é um processo que requer comprometimento e tempo. Enfim, por meio do estudo realizado e das fontes teóricas apresentadas foi possível compreender como o processo motivacional é importante para a satisfação dos servidores públicos na Secretaria Municipal de Saúde de São José da Laje, visto que pessoas motivadas produzem mais e trabalha com mais eficiência. Assim, ficou claro que ao longo dos anos é um desafio manter os funcionários motivados, já que as mudanças são necessárias para se adaptar a nova realidade. Por fim, através de ferramentas motivadoras podem-se melhorar cada vez mais as relações de trabalho no serviço público.

Palavras-Chave: Motivação; Satisfação; Trabalho; Importância; Comportamento.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the Motivation in Labor Relations at the Municipal Health Secretariat. The objective of this research was to analyze the factors that influence the motivation and satisfaction of public servants of the municipality. Some of the steps to achieve the objectives were to identify the factors that influence the motivation of public servants in the municipality, identify the factors that influence the satisfaction of public servants in the municipality, verify how the motivation of public servants of the municipality occurs, and identify the levels of satisfaction of public servants in the municipality. Therefore, the questionnaire was used as a data collection method, through case studies in order to know how the motivation in the public service occurs. From the data analysis it was possible to realize the importance of motivation in the work of public servants of the Municipal Health Secretariat. Thus, motivation is a challenge for public managers, since having motivated employees is often limited, because No one can motivate anyone. Finally, through a study and the theoretical sources presented, it was possible to understand how the motivational process is important for the satisfaction of public servants in the Municipal Health Department of São José da Laje, since motivated people produce more and work more efficiently. Thus, it has become clear that over the years it is challenging to keep employees motivated as changes are needed to adapt to the new reality. Finally, motivating tools can improve working relationships in the public service.

Keywords: Motivation; Satisfaction; Job; Importance; Behavior.

LISTA DE SIGLAS

BR: Brasil;

PT: Português.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	24.
Figura 2	27.
Figura 3	28.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:.....	39.
Gráfico 2:.....	40.
Gráfico 3:.....	41.
Gráfico 5:.....	42.
Gráfico 6.....	44.
Gráfico 7.....	43.
Gráfico 8.....	44.
Gráfico 9.....	45.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA.....	13
1.2 Objetivo Geral.....	8
.....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO.....	
2.2 HISTÓRICO DA MOTIVAÇÃO.....	8
2.3 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	21
2.4 A TEORIA DOS FATORES DE HERZBERG.....	24
2.5 A TEORIA X E Y DE DOUGLAS MCGREGOR.....	26
2.6 CONCEITO E SIGNIFICADO DE TRABALHO.....	29
2.7 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO.....	32
3 METODOLOGIA.....	8
3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	34
3.2 LEVANTAMENTOS DE DADOS.....	34
3.3 FERRAMENTAS UTILIZADAS.....	35
4 ESTUDO DE CAMPO.....	36
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	8
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DA PESQUISA.....	8
5.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....	8

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 8

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

APÊNDICE A 8

APÊNDICE B.....
.....9

1 INTRODUÇÃO

A motivação é um processo onde estão envolvidos sentimentos de desejos de realização de suas necessidades tanto pessoais quanto profissionais, buscando sua auto-realização. Ela está ligada aos esforços que cada indivíduo possui para conseguir alcançar determinada meta. Tanto que, a motivação é o processo responsável pela intensidade, persistência e direção para que o indivíduo alcance sua almejada meta.

De forma geral, a motivação busca resolver as necessidades que os servidores possuem no órgão público em relação ao alcance de suas metas profissionais. Com isso, o órgão público apresenta estratégias para resolverem as necessidades básicas encontradas nas relações de trabalho, vê-se nesse ponto, um bom caminho para motivar os servidores públicos na busca de sua realização profissional. Portanto, buscou-se reunir informações com a finalidade de responder a seguinte problema da pesquisa: Como os servidores da Secretaria Municipal de saúde se sentem em relação à motivação?

Diante dos fatos que no serviço público brasileiro nota-se os efeitos da falta de motivação, se ver a necessidade de se destacar a importância da motivação para os servidores públicos nas organizações públicas, uma vez que a motivação leva a um maior comprometimento e transformação no ambiente público, visando um melhor desempenho das atividades.

Portanto, busco reunir dados e informações que tem o propósito de encontrar respostas à seguinte pergunta de pesquisa: Como os servidores da Secretaria Municipal de saúde se sentem em relação à motivação?

1.3 Objetivos e Justificativa

O objetivo da motivação nas relações de trabalho na esfera pública nos dias atuais visa garantir que os servidores públicos se sintam satisfeitos no seu ambiente de trabalho, executando seu trabalho com mais eficiência, qualidade e comprometimento em sua prestação de serviço à sociedade. Isso porque à medida que os servidores públicos se sentirem motivados, melhor será a sua satisfação profissional.

Diante das constantes mudanças ocorridas nas últimas décadas, percebe-se como o mundo tem percebido essas rápidas mudanças envolvendo todos os campos: político, econômico, social e principalmente em relação ao comportamento humano nas organizações. Um dos meios que diferencia é que os administradores das organizações sempre se preocupam com a necessidade de se manter a elevada motivação na organização.

Para tanto, as organizações precisam ter uma posição para saber o que movem os indivíduos em diferentes dimensões comportamentais. Nesse contexto, a proposta deste trabalho científico é apresentar conceitos, definições e ferramentas para explicar o que motiva e influencia no desempenho de seu trabalho, baseando-se em princípios da atualidade voltada a satisfação profissional na Esfera Pública.

Para desenvolver o presente trabalho foram utilizadas pesquisas bibliográficas e estudo de campo. A pesquisa bibliográfica baseou-se em publicações científicas (artigos), livros sobre motivação no serviço público. Os procedimentos serão baseados em fichamentos dos textos lidos sobre o tema estudado. O estudo de caso foi feito mediante pesquisa de campo, envolvendo servidores públicos para saber como se dá o processo de motivação na organização pública pesquisada e para saber o nível de satisfação dos funcionários. Os procedimentos foram feitos através de um estudo no órgão público a ser pesquisado a fim de conhecer o nível motivacional dos servidores do órgão, através da aplicação de questionários.

Este trabalho de Conclusão de Curso está estruturado em seis capítulos da seguinte forma: No primeiro capítulo foram abordados conceitos sobre a motivação com base em autores de livros e artigos sobre a importância e objetivos da motivação nas relações de trabalho, como também a delimitação do tema, o problema da pesquisa, a hipótese, os objetivos do estudo e justificativa acerca do tema em estudo. No segundo capítulo foi abordado o referencial teórico em que dá subsídio e consistência à pesquisa: motivação nas relações de trabalho na esfera pública. Assim, foram expostos tópicos que são relevantes como citações sobre os principais conceitos da motivação, sua importância, contexto histórico e principais teorias motivacionais. No terceiro capítulo são expostos os levantamentos de dados, os procedimentos metodológicos e as ferramentas utilizadas para realizar o trabalho, descrevendo os métodos e procedimentos para se desenvolver a pesquisa, a escolha dos sujeitos a serem pesquisados no órgão público e os procedimentos de coleta dos dados. No quarto capítulo é abordado o estudo de caso, a fim de colher dados para a pesquisa no órgão público escolhido para realizar a pesquisa. No quinto capítulo é relatada a análise e interpretação dos dados coletados na pesquisa obtidos a partir da aplicação dos questionários. Por fim, no sexto e último capítulo são abordados as considerações finais da pesquisa e eventuais estudos sobre motivação nas relações de trabalho na esfera pública.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os fatores que influenciam a motivação e satisfação dos servidores públicos do município.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos.
- Conhecer os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos do município.
- Verificar como ocorre a motivação dos servidores públicos do município.
- Analisar os níveis de satisfação dos servidores públicos do município.

A seguir temos um capítulo de referencial teórico, abordando num primeiro momento o conceito da motivação, que aborda tanto a motivação no trabalho quanto no cotidiano. Em seguida, será abordado sobre a importância da motivação no trabalho. Após será apresentado o histórico da motivação, e depois será abordado sobre as teorias da motivação. Por último será abordado sobre o conceito e significado de trabalho, e também motivação no trabalho, metodologia e estudo de campo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Pode-se conceituar a motivação como sendo um processo que envolve impulsos de sentimentos de alegria e precisa de tempo, pois ela está relacionada a motivos como realização, satisfação, desejos de crescimentos e de reconhecimento profissional, manifestados por meios de necessidades que oferecem desafios e significado para o trabalho. Então, é preciso assumir que segundo MUNHÊ (2011) a motivação é um processo que leva tempo e que nos traz alegria. Certamente se trata de a motivação ser uma força de vontade que direciona a sua vida (BURN, 2011).

Como bem nos assegura Kamia (2014), pode-se dizer que a motivação é um impulso que nos move na busca dos nossos objetivos, neste contexto, fica claro que a motivação está ligada a termos comuns como desejos, vontades, querer, alvos, objetivos, necessidades, iniciativas, motivos e incentivos.

O mais importante, contudo, é constatar que a motivação é uma busca de satisfação do indivíduo, pois ela é de extrema importância para o seu crescimento profissional. Não é exagero afirmar que fica evidente, diante disso que para se ter funcionários motivados a organização deve buscar meios para que os motivem a realizar bem o seu trabalho, melhorando assim, a satisfação dos funcionários diante dos desafios profissionais em todo esse processo, ocorreu que a motivação é essencial nas relações trabalho. Assim, preocupa o fato de que poucas organizações procuram motivar os seus funcionários, isso porque muitas delas busca apenas o seu crescimento e deixa de se envolver com questões motivacionais.

Conforme explicado acima é interessante, aliás, afirmar que a motivação é impulsionada por movimentos no alcance dos objetivos, mas há um fato que se sobrepõe como o desinteresse dos líderes das organizações não estarem comprometidos com a

motivação dos funcionários, mesmo assim não parece haver razão para que esses fatos não interfiram no processo. Conforme citado acima é sinal que o autor não quis dizer que a motivação seja prioridade nas relações de trabalho.

Segundo Burn (2013) o indivíduo estando motivado ele realiza as tarefas, define os objetivos, consegue cumprir os prazos estabelecidos, finaliza os seus projetos e alcança as suas metas. Além disso, ele estando motivado faz com que se crie um efeito positivo a fim de se conseguir mais e mais ser motivado. Assim, o autor deixa claro que quanto mais a pessoa estiver motivada, mais se estará preparado e comprometido com a realização das tarefas.

Conforme mencionado pelo autor, pode-se dizer que a motivação é movida por motivos de necessidades, realização, crescimento e reconhecimento profissional. Neste Contexto, ficou claro que “a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (Robbins, 2005, p.132).

Ora, em tese, a motivação é importante porque sem a mesma nenhum projeto será colocado em prática. Caso contrário, sem a motivação não se alcançaria o seu objetivo, por exemplo, com um colaborador motivado ele trabalha com satisfação, confiança, comprometimento, são mais criativos e autoconfiantes. É importante constatar que o colaborador motivado produz mais e com mais qualidade. Conforme explicado acima, a motivação é ligada a forças da ação (Vazzoler, 2016).

A motivação é uma temática com relevância no ambiente organizacional. Pois, a motivação pode estimular um melhor desempenho dos funcionários que impacta no desenvolvimento e na qualidade do trabalho realizado. Um funcionário motivado é um funcionário que busca alcançar os objetivos traçados pela organização de acordo com o contexto que ele está inserido (Silva, 2017, p. 11).

O autor deixa claro na citação acima que a motivação é importantíssima, uma vez que sem pessoas motivadas não se consegue chegar a nenhum lugar, já que a mesma está dentro de cada um de nós. Este é o motivo pelo qual é importante frisar esse ponto, pois que a motivação está ligada a sentimentos de satisfação e objetivos a serem alcançados pelo indivíduo e pela organização que buscam interesses comuns.

Portanto, torna-se evidente que a motivação é um sentimento gerado na mente de cada pessoa. Vê-se, pois, que a mesma está ligada às necessidades do indivíduo e como também produz um comportamento orientado para objetivos. Logo, é indiscutível o fato de que ela é de extrema importância na vida de cada indivíduo, tanto na vida pessoal como profissional.

2.1 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Pode-se dizer que a motivação está ligada às necessidades humanas. Neste contexto, o autor deixa claro que o trabalhador motivado trabalha com mais produtividade e com competência na realização das tarefas no ambiente de trabalho. O mais preocupante, contudo, conforme citado acima, é constatar que o trabalhador estando desmotivado atua com frustração, desinteresse e com falta de compromisso com a qualidade nas tarefas que serão executadas no ambiente de trabalho. Segundo Motta (2016) a motivação no trabalho é muito importante, visto que o trabalhador motivado atuará com satisfação, ânimo, interesse, colaboração, respeito e confiança.

Segundo Motta (2016) a motivação no trabalho é muito importante, visto que o trabalhador motivado atuará com satisfação, ânimo, interesse, colaboração, respeito e confiança. Compreender esse processo é importante porque do contrário a isto, o trabalhador desmotivado atuará com desinteresse, apatia, depressão, agressividade e tumulto e assim, podemos perceber que a motivação está relacionada com as necessidades humanas.

Conforme explicado acima, a motivação no trabalho tem muita importância, pois as organizações que não promovem a motivação de seus funcionários não estão preparadas para grandes desafios. Assim, por exemplo, a motivação é muito importante tanto para a empresa quanto para o colaborador, uma vez que estão em jogo a felicidade do trabalhador e os ganhos financeiros da organização. Segundo Monteiro (2009, p.16), “Para alcançar níveis 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”.

Conforme Vilela (2010) a motivação é essencial seja na vida pessoal como profissional, visto que sem ela não se consegue alcançar a satisfação dos objetivos que se almeja pela organização ou pelo colaborador. Assim, o autor deixa claro que a motivação é essencial no cotidiano das pessoas, visto que estando motivado se trabalha com mais satisfação e comprometimento.

Para Lopes (2003, p. 10) “dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho”. conforme mencionado pelo autor, percebe-se que a motivação está ligada as pessoas no âmbito profissional, uma vez que ela estando motivada se produz com mais qualidade e comprometimento.

Segundo Vilela (2010) a motivação é essencial seja na vida pessoal como profissional, visto que sem ela não se consegue alcançar a satisfação dos objetivos que se almeja pela organização ou pelo colaborador. Conforme explicado acima, percebe-se o quanto a motivação é essencial tanto para a empresa quanto para o colaborador, por exemplo, o funcionário estando motivado a empresa tem uma produção maior e com qualidade.

A motivação no trabalho é uma forma de proporcionar tanto o crescimento da empresa quanto o crescimento do ser humano, pois ele passa a vivenciar aquela forma que através da motivação tanto a empresa quanto o colaborador poderá ganhar, pois os dois ganham. O funcionário vai trabalhar mais satisfeito e vai ganhar mais a organização, vai ganhar com as vendas de seu produto (Silva, 2018, p. 08).

Na citação acima, o autor deixa claro que a motivação do colaborador é essencial para a empresa crescer nos seus negócios, uma vez que o funcionário motivado ele terá mais comprometimento com o trabalho e, com isso trará benefícios não só para empresa, como também para o colaborador. Esse é um ponto importante para frisar que a motivação do colaborador é de extrema importância na organização.

Assim sendo, percebe-se que a motivação no trabalho é importante, pois a organização que tem o colaborador motivado está investindo na qualidade da prestação de seus serviços.

Dessa forma, a motivação deve ser um fator importante a ser levado em consideração pela organização, já que a mesma é fundamental para oferecer um serviço de qualidade, como também através dela que se melhoram as relações interpessoais, refletindo assim, na qualidade de seu serviço ou produto a ser oferecido à sociedade.

2.2 HISTÓRICOS DA MOTIVAÇÃO

Segundo Sardinha (2013) a motivação teve origem desde os primórdios da humanidade, mas veio a ser estudada mesmo a partir da revolução industrial, através dos estudos das teorias humanas. Assim, nota-se que a motivação já existia desde que o homem nasceu, uma vez que desde o nascimento a motivação já se faz presente, como por exemplo, quando somos crianças os nossos pais nos motivam a andar, a comer de garfo, e etc.

A questão da motivação começou a ter uma maior preocupação a partir da Revolução Industrial, no século XIX, uma vez que antes desse acontecimento, os trabalhadores eram controlados através de punições físicas e psicológicas, assim:

Os primeiros estudos relevantes sobre o fenômeno da motivação surgiram em meados do século passado, após o fim da Segunda Guerra Mundial, quando os Estados Unidos experimentaram período de grande crescimento econômico, e suas organizações buscavam desenvolver meios para melhorar a eficácia operacional, frente às novas condições de mercado e exigências externas (Júnior e Oliveira, 2009, P. 7).

Conforme citado acima, nota-se que a desde a revolução industrial já tinha uma preocupação com o comportamento humano, uma vez que a motivação era uma preocupação nas organizações. Assim, os autores Júnior e Oliveira deixa claro que a motivação não surgiu apenas na revolução industrial, já que a mesma ocorre desde que homem nasce.

O histórico da motivação reporta que a mesma passou a ser estudada a partir da Revolução Industrial, assim:

Antes da Revolução Industrial as condições de trabalho eram desumanas. As pessoas trabalhavam para sobreviver, da madrugada até o anoitecer, sob péssimas condições de higiene e falta de recursos. No entanto, as condições dos trabalhadores não melhoraram logo no começo. Somente quando a Revolução Industrial expandiu suprimentos de bens e conhecimentos, os trabalhadores passaram a receber melhores salários e a trabalhar menos horas (Carvalho, 2013, p. 31 e 32).

Conforme citado acima, os autores concordam que a motivação passou a ser levada em consideração a partir da Revolução Industrial, uma vez que a partir daí o enfoque humano passou a ter extrema importância. Segundo Junior (1995) a Revolução Industrial foi crucial, pois foi a partir daí que houve transformações na vida dos seres humanos, como transformações nas produções manuais que passaram a ser substituída pelas produções em massa, como também a sociedade rural passou à sociedade urbana e também o humanismo deu espaço ao racionalismo.

No marco histórico da motivação nos mostra que antes da Revolução Industrial existiam punições, uma vez que esta era a principal forma de motivação como também algumas restrições financeiras. Assim, por exemplo, foi a partir daí que os empresários começaram a lidar com um grande desafio em como eles conseguiriam motivar os seus profissionais. Por fim, nota-se que após a Revolução Industrial houve uma maior preocupação das organizações em motivar os seus funcionários. Segundo Silva (2016, p. 2), "A partir da Revolução Industrial, o empresariado começou a se preocupar com a

motivação e o bem-estar de seus profissionais oferecendo recompensas no intuito de estimular a produtividade”.

Sendo assim, antes da Revolução Industrial, as organizações tinham certa dificuldade para motivar os seus trabalhadores, de acordo com Vilela (2010, p. 9):

O aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho representa um fato bastante recente. Anterior à Revolução Industrial (surgida a partir do advento das máquinas que podiam dispensar o trabalho humano), o uso de punições, criando medo generalizado, era a maneira de motivar os trabalhadores. Tais punições, além das de natureza psicológica, apareciam sob forma de restrições financeiras, atingindo até a forma de prejuízos de ordem física.

Conforme explicado acima, fica claro que a motivação era tratada de uma forma diferente antes da Revolução Industrial, uma vez que pensavam que as punições e as restrições financeiras seriam capazes de motivar as pessoas. Assim, o autor deixa claro que durante certo período da história da motivação, os trabalhadores eram tratados de forma errada a fim de motivá-los. Por fim, a partir da Revolução Industrial os empresários notaram que para motivar os trabalhadores seria preciso se preocupar com o fator humano para se conseguir a sua motivação, buscando estratégias para mantê-los motivado.

2.3 A TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

No final da década de 30 e início da de 40, Maslow deu início a sua teoria. Daí o surgimento deu uma direção a sua teoria ao humanismo, de certo modo, aconteceu inúmeras críticas de seus adversários. Assim, reverte-se de particular importância a sua teoria para explicar o comportamento humano nas organizações (Bueno, 2002).

E Chiavenato (2003, p. 329) explica que nesta teoria “as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, em uma hierarquia de importância e de influência. Essa

hierarquia de necessidades pode ser visualizada como uma pirâmide”, sendo que na base da pirâmide estão às necessidades mais imediatas como necessidades fisiológicas e no topo as mais elevadas como autorrealização.

Conforme citado acima, percebe-se que a teoria de Maslow mostra como as necessidades humanas estão organizadas e divididas em níveis, isto é, numa hierarquia de importância e influência. Assim, o autor deixa claro que essas necessidades são vistas numa pirâmide, pela qual ele classifica que as necessidades mais baixas estão localizadas na base e as necessidades mais elevadas ficam no topo da pirâmide.

Bowditch e Buono (1999, p. 42) observam:

O principal valor dessa abordagem é o reconhecimento e a identificação das necessidades individuais, com o propósito de motivar o comportamento. É óbvio que pessoas diferentes estarão em pontos diferentes da hierarquia, e que a mesma pessoa pode estar em pontos diferentes em momentos diferentes. Além disso, muitas pessoas podem querer satisfazer suas necessidades de nível mais alto fora do local de trabalho. Portanto, não se podem motivar todas as pessoas da mesma forma.

Conforme citado acima, segundo os autores Bowditch e Buono (1999) a teoria de Maslow confirmou com seus estudos que as pessoas possuem necessidades e que para se sentirem motivadas elas precisam primeiramente realizar as necessidades de nível baixo. Assim, ele demonstrou através de uma pirâmide que as pessoas têm necessidades básicas (fisiológicas) e as necessidades de auto-realização.

Pode-se dizer que as pessoas necessitam satisfazer as necessidades básicas da base da pirâmide para que assim possam passar para outro nível de motivação. Neste contexto, fica claro que, por exemplo, as necessidades de alimentos, água, repouso, oxigênio, sono, sexo, repouso já nascem com o indivíduo. Segundo Bergamini (1997a, p. 73), a razão da grande aceitação da teoria de Maslow “é a sua simplicidade e a

equivalência entre a pirâmide hierárquica organizacional e forma de apresentação também em pirâmide da sequência das necessidades motivacionais”.

Maslow faz uma distinção psicológica e operacional entre as necessidades ditas mais altas e as necessidades mais baixas. Para ele o ser humano compartilha a necessidade de alimentos com todos os seres vivos, a necessidade de amor (talvez) com os símios mais evoluídos; mas a necessidade de autorrealização, com ninguém. Assim, quanto mais alta é uma necessidade mais especificamente humana ela é. Além disto, a privação das necessidades de nível mais alto não produz uma desesperada reação de defesa como é produzida pela privação das necessidades de nível mais baixo (MASLOW, 1987, p. 97-98).

Conforme explicado acima, percebe-se que as necessidades mais baixas sendo realizado o indivíduo buscam outras necessidades. Portanto, a mais baixa é compartilhada com outros, porém as mais elevadas não se compartilham com ninguém. Assim, o autor deixa claro que os indivíduos sempre buscam primeiro as necessidades baixas em contrapartida buscam outras necessidades para se motivarem. Por fim, nota-se que Maslow se preocupou mostrando através de seus estudos que a motivação tem relação com as necessidades desde as mais baixas até as mais consideradas de nível elevado, dando a entender que o indivíduo sempre tem outra necessidade que deseja alcançar.



Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow. Fonte: <<http://territoriohumano.com.br/wp.content/uploads/2013/04/maslow.png>>

2.4 A TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Compreender essa teoria é muito importante, já que através dos estudos feito por Herzberg demonstrou que tinha diferenciação entre motivação e a satisfação no trabalho. Segundo Brunelli (2008, p. 36), “Atualmente, uma das teorias motivacionais que mais tem sido explorada, surgiu da preocupação de Frederick Herzberg (1959) em pesquisar diretamente no contexto de trabalho, quais os fatores que se acham relacionados com aquelas atitudes que influem na produção e situações que determinam satisfação no trabalho”.

A teoria dos dois fatores também chamada de teoria da higiene-motivação foi criada na década de 60 por Frederick Herzberg. Na abordagem de Herzberg, há uma diferença entre satisfação e motivação no trabalho. Conforme Rufino (2007, p. 37),

[...] os fatores que levam à satisfação no trabalho são denominados higiênicos. Estes fatores estão relacionados com as condições em que o trabalho é realizado. Os fatores motivacionais são aqueles que estão diretamente relacionados com a tarefa ou o trabalho, influenciam diretamente a produtividade dos membros da organização.

Conforme citado acima, percebe-se que existe diferença entre a motivação e a satisfação no trabalho. Assim, o autor deixa claro que os fatores que gera satisfação no trabalho é o higiênico e que estes fatores estão ligados as condições de como o trabalho é realizado enquanto os fatores motivacionais têm relação com a tarefa e o trabalho, influenciando diretamente na produção da organização.

A teoria dos dois fatores surgiu para explicar o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho, assim:

Frederick Herzberg realizou uma pesquisa, na década de 1960, em que solicitou aos pesquisados que descrevessem, com detalhes, situações nas quais se sentiram excepcionalmente bem ou mal em relação aos seus trabalhos. As respostas foram tabuladas e organizadas em categorias. Os resultados desse estudo “sugerem que os fatores envolvidos na produção da satisfação (motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho” (HERZBERG, 1968, p. 61).

Conforme citado acima, para Herzberg a motivação e a satisfação resultam de apenas dois fatores. Esses fatores denominados “higiene” e estão ligados a um ambiente próximo ou externo ao indivíduo. Segundo Chiavenato (2005) a teoria dos dois fatores de Herzberg explica como os indivíduos se comportam na função que exercem, isto é, quando estão no trabalho. Estes fatores ocorrem de forma contrária um do outro, que são:

fatores higiênicos e fatores motivacionais, também conhecidos como extrínsecos e intrínsecos.

Pode-se dizer que a teoria dos dois fatores de Herzberg segundo a opinião dos autores citados anteriormente que a motivação e a satisfação no trabalho resultam de dois fatores. Neste contexto, fica claro que os autores Bergamini e Chiavenato explicam que existem diferenças entre motivação e satisfação. Esses fatores definem, por exemplo, como ocorre o processo motivacional e a satisfação. Segundo Herzberg (1997, p. 61) “O oposto de satisfação no trabalho não é a insatisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação; e da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de insatisfação”.

Dando continuidade, Lacombe (2005, p.136), destaca que:

Os fatores relacionados aos aspectos pessoais de realização profissional e ao conteúdo do trabalho, como gosto pelo trabalho, aumento de conhecimentos, responsabilidade, reconhecimento pelos resultados, realização pessoal e profissional, que ele considera como os fatores motivacionais propriamente ditos e que são intrínsecos ou inerentes à pessoa. Os fatores externos que dizem respeito ao ambiente de trabalho, como tipo de supervisão, conforto, salário, benefícios, status e segurança, que ele chamou de fatores higiênicos.

Conforme explicado acima, fica evidente que os fatores da motivação estão a pessoa e se relaciona com o conteúdo do trabalho e são intrínsecos ou diz respeito à pessoa enquanto os fatores higiênicos mantém uma relação direta com o ambiente do trabalho, sendo extrínseco. Assim, o autor deixa claro que a teoria dos dois fatores demonstra como se dá o processo motivacional e como os funcionários estão em relação

ao nível de satisfação no trabalho, ou seja, a sua teoria explicou como as pessoas se comportam no ambiente de trabalho e o que esperam é um estímulo da organização.

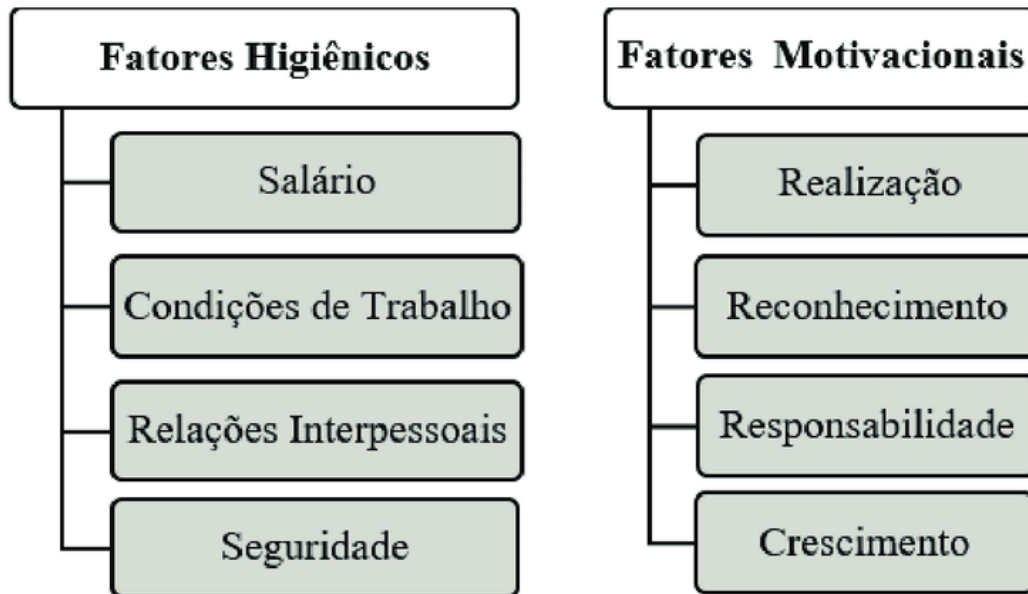


Figura 2: Fatores motivacionais e higiênicos: Teoria de Herzberg Fonte: hering (1996)

2.5 A TEORIA X E Y DE DOUGLAS MCGREGOR

A teoria x e y de Douglas McGregor surgem no final da década de 1950 nos Estados Unidos. Essa teoria se associava a atividade de liderança. Segundo Neto (2009) a teoria x e y desenvolvida por Douglas McGregor, pelo qual demonstraram em seus estudos duas formas de agir dos colaboradores. Assim, de um lado a teoria x diz que os indivíduos são preguiçosos e desmotivados, isto é, não gostam de trabalhar enquanto a teoria y diz que os indivíduos são motivados, ou seja, gostam de trabalhar e são esforçados.

A teoria X e Y, associa o efeito de motivação à atividade de liderança, cuja forma motivacional está centrada na “auto-realização” e na “satisfação das necessidades”. A teoria X defende o isolamento, uma vez que as interações sociais prejudicam a produtividade, e propõe pouca participação e estilo de liderança mais diretivo. A teoria Y reconhece a delicadeza e dificuldade nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, as variáveis comportamentais que comandam o comportamento do homem e a satisfação de suas necessidades sociais (Kwasnicka, 2010, p.232).

Pode-se dizer conforme citado acima, que a teoria X e Y são uma teoria que mostra como o funcionário se comporta na realização das atividades na organização que trabalha. Neste contexto, o autor deixa claro que essa teoria é muito relevante em toda a história de estudo da administração. O mais preocupante, contudo, é constatar que essa teoria é uma das mais mal compreendidas. Não é exagero afirmar que o estudo de McGregor através de sua teoria mostrou como se comporta o indivíduo no cumprimento de suas tarefas.

Na teoria X, as organizações partem do princípio de que as pessoas têm antipatias ao trabalho e às responsabilidades e, por isso, devem ser controladas e motivadas pela punição, pelo dinheiro ou elogios. Já na teoria Y partem da hipótese de que as pessoas são criativas e competentes e consideram o trabalho natural como a diversão ou o descanso.

Segundo Bowditch (1992, p. 40):

McGregor defendeu que cada uma dessas orientações refletia crenças básicas sobre a natureza do comportamento humano, as quais subsequentemente influenciam um gerente a adotar uma abordagem motivacional ao invés da outra.

Conforme citado acima, segundo Bowditch (2002), a teoria x e y de Douglas McGregor mostra através de seu estudo como é o perfil e o comportamento dos funcionários na organização. Assim, a teoria x diz que os indivíduos não gostam de

trabalhar e a teoria y diz que são criativos e competentes na realização de seu trabalho.

PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA X	PRESSUPOSIÇÕES DA TEORIA Y
As pessoas são preguiçosas e indolentes.	As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
As pessoas evitam o trabalho.	O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
As pessoas evitam a responsabilidade.	As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.
As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.	As pessoas podem ser autônomas e autodirigidas.
As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	As pessoas são criativas e competentes.

Figura 3: Teoria X e Y de Douglas McGregor. Fonte: <http://admtimes.blogspot.com/2013/11/teoria-x-e-teoria-y.html>

Pode-se dizer que o modo de pensar dos líderes atinge significativamente o comportamento das pessoas com quem trabalham. Neste contexto, fica claro que é necessário que os líderes saibam as características pessoais de seus liderados, principalmente quais são suas ambições em termos profissionais, antes de tentar motivá-los. O mais preocupante, contudo, é constatar que ninguém pode motivar ninguém, por exemplo, a organização não pode motivar um funcionário que não sabe o que quer alcançar no trabalho e nem se interessa em aprender mais do que lhe é proposto na organização. Assim, considera-se de muita utilidade a contribuição de McGregor apud Gil

(2001, p. 206), "que definiu duas visões diferentes sobre gerenciamento, que é a teoria X e teoria Y".

Conquanto que, dá-se o entender que as colocações da teoria Y são melhores que as da teoria X, podendo não ser o correto aplicá-las em todas as situações. Um gerente pode manter as sugestões da teoria Y, mas pode ocorrer que sinta a necessidade de um comportamento mais disciplinar e controlador com alguns de seus funcionários, em certo tempo, com a intenção de gerar resultados de crescimento para sua equipe (GIL, 2001, p. 207):

A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando tarefa das mais importantes para os líderes.

Conforme explicado acima, percebe-se que a teoria x e y são importantes, uma vez que dependendo das situações elas podem ser aplicadas para que assim, os resultados possam ser satisfatórios para as equipes de a organização crescer. Dessa forma, o autor deixa claro que a motivação é de fundamental importância para que a organização produza. Porém, para que isso possa acontecer, os funcionários devem está motivado, ou seja, ela é responsável pelo comprometimento de todos. Assim sendo, descobrir ferramentas e dominar melhores técnicas para promover a motivação dos funcionários tem se mostrado muito importante para os líderes das organizações.

2.5 CONCEITO E SIGNIFICADO DE TRABALHO

A origem da palavra trabalho vem do latim triparium, que significa castigo. Em relação a seu conceito, o trabalho pode ser entendido como um conjunto de atividades que são realizadas por pessoas a fim de garantir o seu sustento. Segundo Furquim (2001)

trabalho por ser entendido como um esforço físico ou intelectual que tem o objetivo de alcançar alguma coisa.

Como bem nos assegura Coutinho (2009), pode-se dizer que o trabalho é uma atividade humana, individual ou coletiva. Neste contexto, fica claro que o trabalho é essencial para a sobrevivência do indivíduo. O mais importante, contudo, é constatar que o trabalho é de fundamental importância na vida do ser humano. Assim, é através dele que as pessoas conseguem adquirir não só a sua sobrevivência como também o equilíbrio financeiro.

Conforme explicado acima é interessante, aliás, afirmar que o trabalho é de suma importância na vida do indivíduo, uma vez que através da força de trabalho é que se alcança enriquecimento financeiro, proporcionando uma vida melhor. Assim, conforme citado acima os autores afirmam que o trabalho é uma atividade que tem o objetivo de alcançar determinado fim.

Conforme Soares (1992) trabalho é visto não apenas como uma forma de se alcançar renda, porém também como uma atividade que proporciona realização pessoal, o status social, a possibilidade de estabelecer e se manter contatos interpessoais e, assim proporciona uma vida mais gratificante. Assim, o autor deixa claro que é através do trabalho que o indivíduo consegue sua realização tanto pessoal como profissional, proporcionando uma melhor qualidade de vida.

Conforme mencionado pelo autor, o trabalho de extrema importância na vida ser humano. Ficou claro que os indivíduos precisam de um trabalho para que possam viver dignamente e possam se sustentar. Os autores deixam claros e, definem trabalho como trabalho pago e como vida fora do trabalho: “as atividades fora do trabalho pago, incluindo - se as atividades domésticas e as atividades com a família, amigos e comunidade, inclusive atividades beneficentes e voluntárias” (Pocock, Skimer e Williams, 2008, p. 23).

Conforme explicado acima, percebe-se a importância que o termo trabalho tem na vida do ser humano, pois que sem um trabalho é impossível ter uma vida digna e se sustentar financeiramente. Assim, por exemplo, o trabalho de um médico é importante

para as pessoas que precisam do seu serviço de assistência, além de ser importante para ele viver dignamente.

De acordo com Ribeiro (2017, p. 4):

Uma das formas do homem se consolidar economicamente e socialmente é por meio do trabalho. O trabalho engrandece o homem e o torna um ser de valor. É importante destacar que o homem aqui apresentando não se trata do sexo masculino, mas sim do gênero inerente à espécie humana. Pessoas que trabalham possuem padrões de vida conforme o que ganham conseqüentemente, quem não trabalha passa a ser inferiorizado pela sociedade.

O autor deixa claro na citação acima, que o trabalho exerce uma grande importância na vida das pessoas, visto que através do mesmo é que não só consegue ter uma vida digna como também proporciona uma vida útil e se sente realizado profissionalmente. Assim, o indivíduo precisa ter um trabalho para conseguir manter a sua família e a si mesmo.

O trabalho tem uma importância fundamental na vida das pessoas, visto que é através dele que o indivíduo satisfaz as suas necessidades, assim:

“O trabalho é uma forma como o homem interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência e estabelecendo relações interpessoais, que, teoricamente, serviriam para reforçar sua identidade e seu senso de contribuição”. (BOM SUCESSO, 2002, p. 25).

Conforme citado acima, fica evidente que o trabalho exerce fundamental importância na vida cotidiana do ser humano. Assim, o autor deixa claro que através dele que se obtém a realização pessoal e se alcança uma vida digna. Por fim, percebe-se que a grande importância do trabalho está muito além de nossas satisfações de nossas necessidades básicas.

O trabalho se faz necessário na vida do indivíduo, uma vez que através do mesmo o homem não só consegue sua estabilidade financeira como também alcança uma vida digna, assim:

O trabalho representa um valor importante e, por esse motivo, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, sua satisfação e produtividade. Sendo assim, um dos aspectos do comportamento humano cujo estudo tem sido bastante incentivado na atualidade é aquele que procura compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas dentro do contexto de trabalho (Job, 2003, p. 02).

Conforme citado acima, fica evidente que o trabalho tem um significado importantíssimo na vida do homem. Neste contexto, observa-se que o trabalho dignifica a vida do indivíduo, pois que o mesmo dá um sentido à vida. Assim, Segundo Pereira (2012) o trabalho exerce significativa importância na vida das pessoas, já que ele vai além das necessidades dos mesmos, por assim desempenhar influência plena sobre o indivíduo e sua relação com o meio que vive.

Pode-se dizer que o trabalho exerce um papel muito importante na vida do indivíduo como mencionado anteriormente pelos estudos feitos pelos autores. Assim, por exemplo, o indivíduo mantém seu foco de atenção ao vínculo familiar em primeiro lugar no seu dia a dia, colocando o seu trabalho em segundo plano. Segundo Harpaz e Fu (2002, p. 641), “O trabalho é uma das atividades mais básicas e importantes para pessoas na sociedade moderna. O trabalho tem sido classificado, geralmente, como a segunda mais importante esfera na vida de uma pessoa, perdendo somente para a família”.

Dessa forma, nota-se que a importância do trabalho para o ser humano é vista, de acordo com Ribeiro (2017, p. 6):

Uma das formas do homem se consolidar economicamente e socialmente é por meio do trabalho. O trabalho engrandece o homem e o torna um ser de valor. É importante destacar que o homem aqui apresentando não se trata do sexo masculino,

mas sim do gênero inerente à espécie humana. Pessoas que trabalham possuem padrões de vida conforme o que ganham conseqüentemente, quem não trabalha passa a ser inferiorizado pela sociedade.

Dessa forma, fica evidente diante do que foi exposto acima que o trabalho exerce um papel muito importante na vida do ser humano, visto que através dele se alcança não só ganho financeiro como também se consegue viver com dignidade. Assim sendo, fica claro que o trabalho é de extrema importância na vida de todos, uma vez que ele não só serve para garantir o sustento do indivíduo, mas também tem um significado importante para as pessoas.

2.6 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação é de extrema importância, uma vez que os trabalhadores das empresas estando motivados eles terão um bom desempenho profissional como também se melhora o clima organizacional. Segundo Delgado (2011) a motivação tornou-se fundamental para as organizações por ser responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços para se conseguir chegar ao alcance das metas.

Com o avanço da globalização, tecnológicos e aumento da competitividade entre as empresas tornou-se exigente ter melhores desempenhos dos colaboradores, assim: O mundo da administração vem passando por mudanças constantes nos últimos tempos e, hoje, sabe-se muito mais a respeito de como gerir eficazmente organizações complexas. Neste contexto, concebe-se a motivação como parte integrante desse processo; é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos do trabalho e das organizações. Sendo assim, há muitos anos, um grande número de pesquisadores e estudiosos vem salientando a importância de reconhecer esse fenômeno (Brunelli, 2008, p. 25).

Conforme citado acima, percebe-se como a motivação é importante para as organizações, já que com a competitividade entre as empresas buscam-se manter

motivados os colaboradores. Assim, o autor deixa claro que é importante se ter os colaboradores motivados, pois o colaborador motivado se tem um trabalho com melhor qualidade e melhor desempenho das tarefas.

Para conseguir motivar e garantir a motivação dos colaboradores dentro de um ambiente de trabalho é necessário que seu desempenho seja caracterizado pelo enriquecimento das tarefas, ampliando as responsabilidades, as metas e os desafios profissionais; sem tirar deles fatores como estabilidade, segurança, benefício, ferramentas de trabalho, salários adequados, proporcionando status e reconhecimento profissional (Barbosa, 2016, p. 80).

Conforme citado acima, percebe-se que os autores concordam que com o avanço da competitividade a motivação no trabalho é muito relevante, já que a mesma se faz necessária para que se obtenha sucesso na organização. Como bem nos assegura Moura et al. (2014), pode-se dizer que a motivação é um dos maiores desafios que os gestores encontram nas organizações. Neste contexto, fica claro que a motivação influencia os fatores internos e também os externos que é inerte a organização.

Pode-se dizer que a motivação no trabalho é um fator importante para que a organização alcance os resultados satisfatórios. Neste contexto, fica claro que uma organização com funcionários motivados alcançará o seu sucesso. Assim, por exemplo, a motivação é capaz de transformar um indivíduo em um funcionário comprometido com suas tarefas na organização.

Segundo Pedroso, França, Oliveira e Osawa (2012, p. 61) "Os fatores motivacionais contribuem diretamente com a qualidade de vida das pessoas e na qualidade dos serviços por elas prestados, é a força que impulsiona os interesses de ambas as partes, organização e indivíduo".

Marinho, Medeiros e Barroso (2013, p. 8) diz que No mercado atual colaborador motivado é uma espécie em extinção devido à maioria das estruturas organizacionais não praticarem condições motivacionais em sua gestão, essas empresas ainda acreditam no

modelo antigo de negócio, que mesmo ainda tendo força no mundo contemporâneo já se tornou ultrapassado, mas com o desenvolvimento global, algumas empresas já demonstram interesse no bem-estar interior de seus colaboradores, buscando ter um entendimento melhor nas relações sociais no ambiente de trabalho, essas empresas acreditam que uma equipe motivada pode produzir mais e com satisfação.

Conforme explicado acima, nota-se que a motivação no trabalho tem que ser levada em consideração para que se possam alcançar os objetivos da organização. Assim, o autor deixa claro que o colaborador motivado se terá uma produtividade maior para obter o sucesso, contribuindo com a evolução da organização, além de que os colaboradores motivados trabalham com mais qualidade, eficiência, dedicação e com mais facilidade. Por fim, um trabalhador motivado faz as tarefas com competência, tornando-o um trabalhador decidido e confiante na vida profissional, tornando-se bem-sucedido e feliz junto à organização.

3 METODOLOGIA

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Zanella (2012), a pesquisa é uma atividade que visa produzir novos conhecimentos, a fim de encontrar respostas para os problemas e indagações teóricas e práticas com o objetivo de descobrir a sua realidade.

(Ferrari, 1982), a pesquisa aplicada visa fazer uma contribuição teórica com fatos novos com o objetivo de planejar novas pesquisas a fim de compreender teoricamente certos setores de conhecimento. Devido aos fins práticos da motivação utilizei como natureza da pesquisa a aplicada.

Como bem nos assegura Gil (2007), pode-se dizer que a pesquisa exploratória tem o objetivo de fazer uma ampliação do conhecimento sobre um determinado fato, onde o pesquisador conhece mais a seu respeito. Neste contexto, fica claro que ela busca explorar a realidade a fim de encontrar um conhecimento mais aprofundado sobre o tema. O mais preocupante, contudo, é constatar que segundo Triviños (1987) a pesquisa descritiva descreve com precisão as situações e acontecimentos da realidade (, 1987).

A presente pesquisa foi desenvolvida e classificada para que fosse possível conseguir atingir os seus objetivos de forma eficiente. Pra se explorar melhor esta pesquisa, observei que a mesma é classificada como pesquisa exploratória por ter feito a utilização de fontes bibliográficas e descritivas por ser possível descrever todo o seu processo.

A pesquisa quantitativa é aquela que se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados, e que tem como finalidade medir relações entre as variáveis (Richardson et al, 2007).

Conforme citado acima, usarei questionários baseados em perguntas fechadas e abertas para coletar dados, esta pesquisa terá como abordagem quantitativa o tratamento dos dados. Devido a isso, tem-se a abordagem hipotético-dedutivo, pois tem o seu procedimento é baseado no problema e na hipótese.

"Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social" (GIL, 2007, p. 54).

Notou-se que a pesquisa bibliográfica e estudo caso no momento que se viu necessário utiliza-se de artigos científicos elaborados de outros autores a fim de obter conhecimentos sobre a motivação na esfera pública, como também através de questionários aplicados numa instituição pública para levantar dados estatísticos para se obter respostas para o problema da pesquisa.

Para a coleta de dados, utilizei como instrumento o questionário, a fim de obter respostas para o problema levantado na pesquisa. Os dados serão captados através do questionário para poder fazer a interpretação de dados importantes para solucionar as questões da problemática da pesquisa, adquirindo informações relevantes, quantificando-os através de gráficos estatísticos.

De acordo com Koche e Zanella (1997 e 2012, p. 122 e 84):

Pesquisa bibliográfica tem a finalidade de ampliar o conhecimento na área, de dominar o conhecimento para depois utilizá-lo como modelo teórico que dará sustentação a outros problemas de pesquisa e para descrever e sistematizar o estado da arte na área estudada. Os estudos de campo pesquisam situações reais. A palavra "campo" quer dizer que o estudo é realizado num ambiente real. São semelhantes aos levantamentos e aos estudos de caso, mas metodologicamente apresentam diferenças quanto à profundidade e amplitude.

Para se realizar a pesquisa se utilizou fontes primárias, pois que temos em posse dados que ainda não foram estudados e também fontes secundárias, uma vez que a pesquisa e coleta das informações estão pautadas no objeto de estudo do tema.

Esta pesquisa trabalhou com estudo de campo, uma vez que primeiro fui à instituição pública que escolhi para realizar a pesquisa com o questionário para aplicá-lo. Após a aplicação fiquei aguardando para obter a colaboração dos funcionários que estavam dispostos a colaborar com a pesquisa. Por fim, após obter as respostas do questionário farei as análises dos resultados obtidos na pesquisa.

Para a conclusão deste trabalho, as informações foram obtidas através de um questionário que continha 13 perguntas relacionadas ao assunto em estudo, aplicado junto aos funcionários da Secretaria Municipal de Saúde de São José da Laje. A pesquisa foi realizada no dia 10 de abril de 2019 até dia 20 de abril de 2019, período este de mais disponibilidade dos funcionários responderem.

A pesquisa possui um grau de confiabilidade baseado no cálculo amostral, uma vez que a apresentação dos resultados se tem como base a calculadora amostral e a calculadora margem de erro. Assim, os resultados foram mostrados com população de 242, com erro amostral de 10% e nível de confiança de 90%. Tendo como resultados 37 e calculadora de margem de erro de 33,13%%.

Portanto, foi elaborado um questionário que continha 13 perguntas que foram organizadas visando alcançar os objetivos da pesquisa, com questões claras e objetivas ao entendimento dos respondentes. De forma geral, o objetivo das perguntas era analisar e identificar como os funcionários da Secretaria Municipal de Saúde se sentem em relação a sua motivação no trabalho.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DA PESQUISA

O local escolhido para o desenvolvimento da pesquisa foi a Secretaria Municipal de Saúde do Município de São José da Laje – AL. Além disso, ela é bem localizada e bem estruturada, com profissionais qualificados para atender a população que necessitam dos seus serviços de saúde pública, da melhor forma possível, buscando fazer seus serviços com presteza, eficiência e qualidade.

A Secretaria Municipal de Saúde oferece prestação de serviços em saúde pública, tendo um ambiente bem estruturado, bem arejado, acesso à internet vinculada a Prefeitura Municipal oferecendo a população do município, serviço da melhor forma possível. A Secretaria Municipal de Saúde tem 242 funcionários, dentre eles encontra-se os efetivos e contratados.

A realização desse estudo teve como sujeitos de pesquisa os funcionários desse órgão público pelo fato dos mesmos trabalharem e atuarem na área da Secretaria Municipal, o que facilitou o acesso a informações corroborando com isso, os 242 funcionários efetivos e contratados que se encontram em exercício na Secretaria. Destes, 10 responderam ao questionário.

A pesquisa foi percorrida a partir da seleção de funcionários que atuam na área da Secretaria Municipal de São José da Laje. Buscaram-se contatos com pessoas que são conhecidas da secretaria. Ao todo foram relacionados dez funcionários públicos que se tornaram objetos da pesquisa.

5.1 ANÁLISES DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário contendo perguntas abertas e fechadas pelo qual foi entregue no órgão público estudado, estando envolvidos os funcionários para responderem, a fim de obter os dados para a pesquisa, sendo respondido no mês de Abril de 20019. O universo da pesquisa compreendeu 8 respostas obtidas pelos funcionários. Este questionário foi à ferramenta que utilizei para nortear a pesquisa, sendo que a sua elaboração visou discutir questões relativas ao processo da motivação nas relações de trabalho na esfera pública.

Para coletar os dados foram utilizadas questões abertas fechadas, a fim de buscar informações mais abrangentes sobre o assunto objeto da pesquisa.

Inicialmente para conhecer o perfil dos entrevistados foram aplicadas questões abertas com respostas de múltipla escolha. Dos 7 entrevistados, apenas um não se identificou. Destes, 43% são do sexo masculino e 57% do sexo feminino. Para aprofundar no tema deste estudo, foram apresentadas 13 questões, sendo que 9 são fechadas e 4 abertas a fim de obter respostas para os objetivos da pesquisa.

5.3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

A primeira questão trata-se da análise dos fatores que influenciam a motivação

Gráfico 1 – Análise dos gráficos dos entrevistados quanto ao sexo

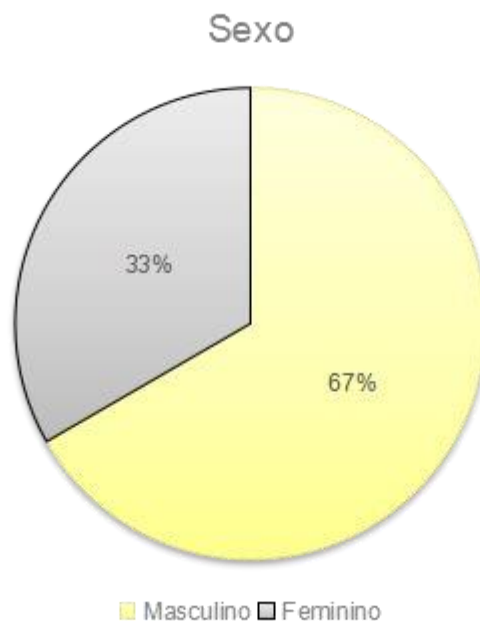


Figura 1 – Resposta da questão sobre o sexo dos funcionários

De acordo com o gráfico 1, a maioria dos entrevistados, ou seja, 67% é do sexo masculino, e o restante, isto é, 33% é do sexo feminino.

A segunda questão trata-se da análise da cor/ raça dos funcionários da instituição pública pesquisada.

Gráfico 2 – Análise dos gráficos dos entrevistados quanto à cor/raça

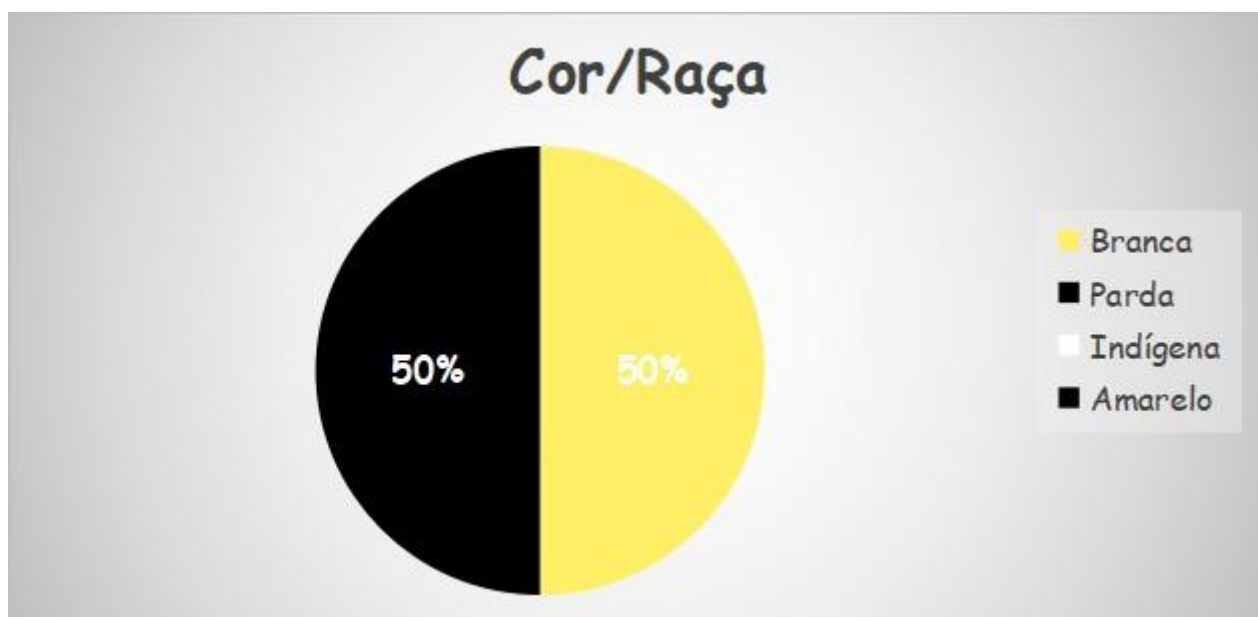


Figura 2 – Cor/raça dos funcionários

De acordo com o gráfico 2, 3 dos entrevistados, ou seja, 50% tem a cor branca, e outros 3 dos entrevistados são da cor parda.

A terceira questão trata-se da análise da faixa etária dos funcionários da Secretaria Municipal de saúde.

Gráfico 3 – Análise dos entrevistados quanto à faixa etária

Salário

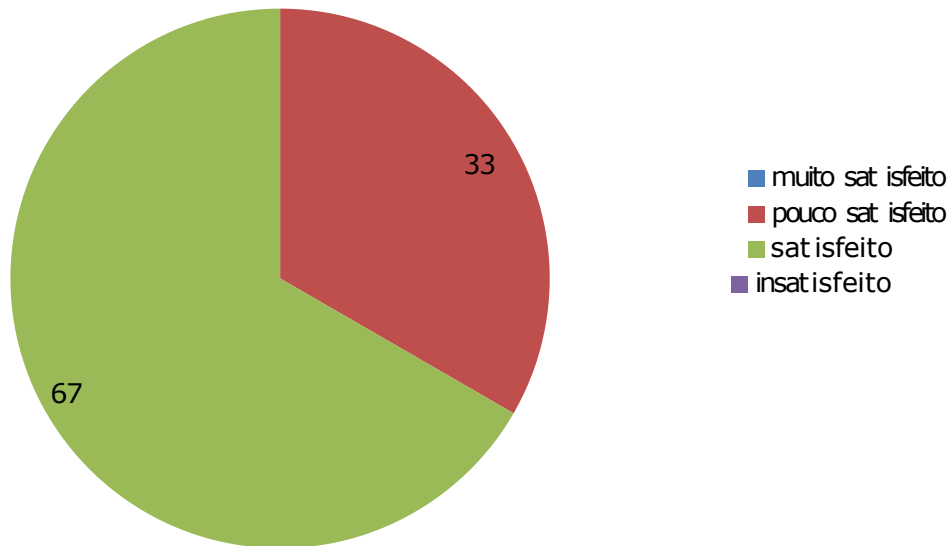


Figura 3 – Faixa etária dos funcionários

De acordo com o gráfico 3, a maioria dos entrevistados, ou seja, 50% dos entrevistados tem entre 31 e 40 anos, seguida de 33% que tem a faixa etária entre 41 e 54 anos, e 17% tem entre 24 e 30 anos.

A quarta questão trata-se do nível de escolaridade dos funcionários da Secretária de Municipal de Saúde.

Gráfico 4 – Análise dos entrevistados quanto ao nível de escolaridade

Nível de escolaridade

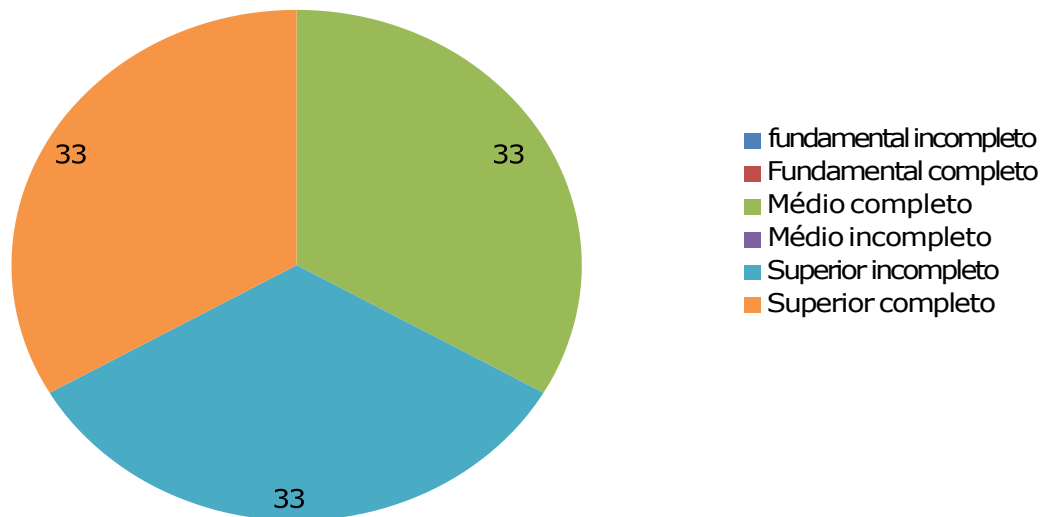


Figura 4 – Nível de escolaridade

De acordo com o gráfico 4, a maioria dos entrevistados, ou seja, 34 % dos entrevistados tem ensino médio, seguida de 33% que tem superior incompleto, e outro 33% que tem superior completo.

A quinta questão trata-se do tempo de serviço na Secretaria Municipal de Saúde.

Gráfico 5 – Análise dos entrevistados quanto ao tempo de serviço

Tempo de serviço

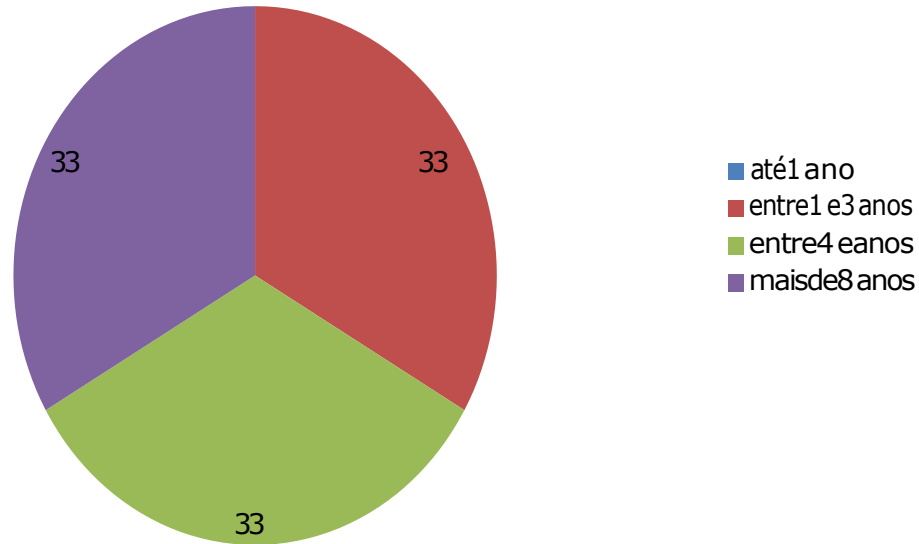


Figura 5 – Tempo de serviço na empresa

De acordo com o gráfico 5, a maioria dos entrevistados, ou seja, 34% dos entrevistados tem entre 1 e 3 anos de serviço na Secretaria Municipal de Saúde, seguida de 33% que tem entre 4 e 7 anos de serviço na Secretaria municipal de saúde e outros 33% que tem mais de 8 anos de serviço na Secretaria Municipal de Saúde.

A sexta questão trata-se de como se sente em relação ao salário na Secretaria Municipal de Saúde.

Gráfico 6 – Análise dos entrevistados quanto ao salário

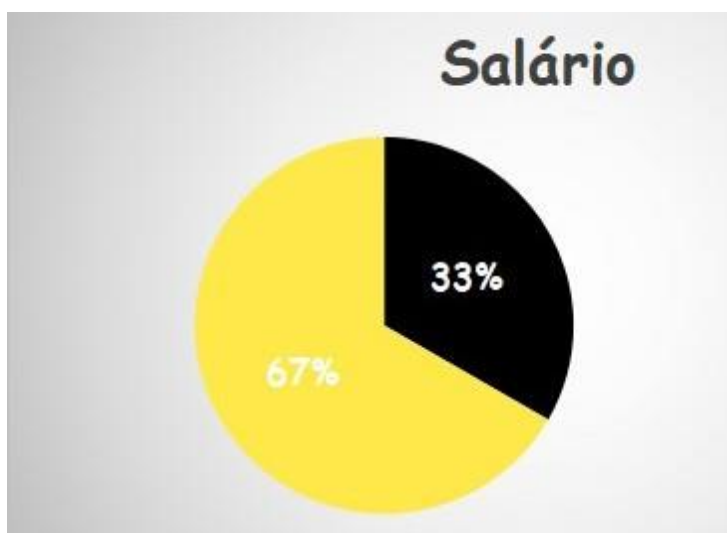


Figura 6 – Relação salário dos funcionários

De acordo com o gráfico 6, a maioria dos entrevistados, ou seja, 67% dos entrevistados se sente satisfeito com o salário que recebem, e apenas 33% se sentem pouco satisfeito o salário.

A sétima questão trata-se das condições do ambiente de trabalho da Secretaria Municipal de Saúde.

Gráfico 7 – Análise dos entrevistados quanto às condições de trabalho

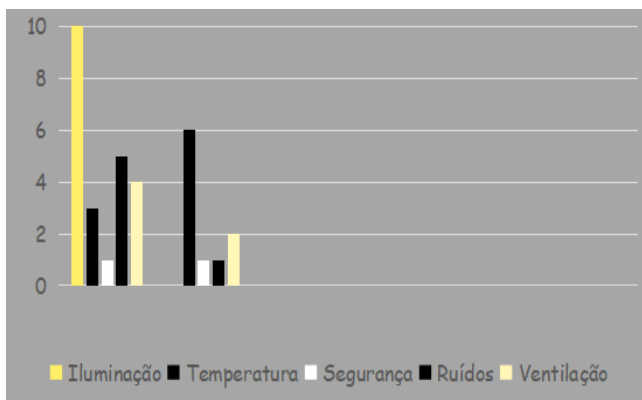


Figura 7 – Condições do ambiente de trabalho

De acordo com o gráfico 7, todos os entrevistados, ou seja, 100% dos entrevistados diz que é adequada a iluminação na Secretaria Municipal de Saúde, 33% diz que a temperatura é adequada, 67% diz que a temperatura é inadequada, 33% diz que a segurança é adequada, outros 33% diz que a segurança é inadequada, e 33% não respondeu, 83% diz que os ruídos é adequado, e 17% diz que os ruídos é inadequado, 33% diz que a ventilação da Secretaria Municipal de Saúde é adequada, e 67% diz que é inadequada a ventilação.

A oitava questão trata-se dos motivos que motivou a trabalhar na empresa.

Gráfico 8 – Análise dos entrevistados quanto aos motivos que motivou a trabalhar



Figura 8 – Resposta da questão que motivou a trabalhar na empresa

De acordo com o gráfico 8, a maioria dos entrevistados, ou seja, 50% dos entrevistados diz que o motivo que o motivou a trabalhar na empresa é a valorização e reconhecimento, seguida de 33% que diz que o motivo que o motivou a trabalhar é a oportunidade de crescimento, e apenas 17% diz que o que motivou a trabalhar na empresa é o salário.

A nona questão trata-se do endereço.

Gráfico 9 – Análise do gráfico quanto ao endereço

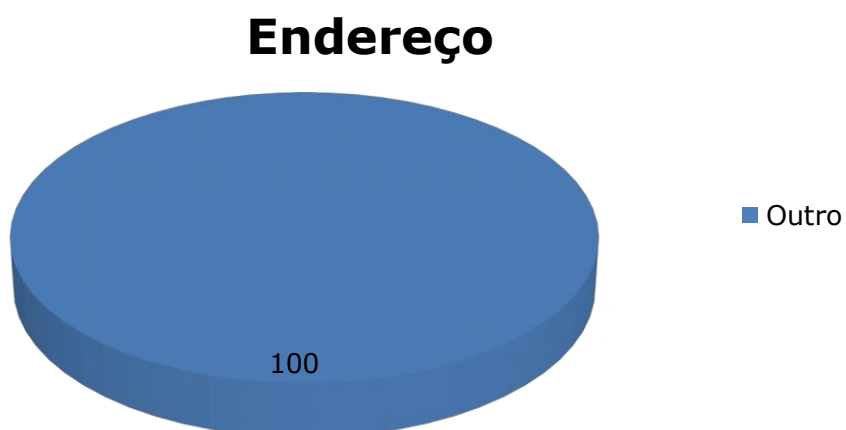


Figura 9 – Endereço

De acordo com o gráfico 9, todos os entrevistados, 100% dos entrevistados responderam que a empresa tem o mesmo endereço.

A décima questão se refere à pergunta aberta: “Quais os fatores que influenciam a motivação dos servidores na Secretaria Municipal do município?”

Teve como resposta de 17% que os fatores são: salários em dia, cargos e planos de carreira, trabalhar em harmonia e ajudar os outros, outros 17 disseram é ter salário em dias, condições de trabalho, valorização profissional que os motivam, e 33% disseram que é o desejo de ajudar as pessoas que os motivam, pois ajudando pessoas que necessitam dos seus serviços e atendimentos é que os fazem ter motivação para continuar trabalhando e buscando mais qualidade e prestação de serviço a todos.

Com base nos dados percebe-se a importância de ter funcionários motivados.

A décima primeira questão se refere à pergunta aberta: “Quais os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos da Secretaria Municipal do município?”

Teve como resposta 17% dizendo que os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos são: salário em dia, saber que está realizando um trabalho eficiente, valorização profissional e um bom convívio entre os colegas de trabalho, seguido de 17% diz que o que influencia a sua satisfação é a qualidade do ambiente de trabalho, outro 17% afirma que o que influencia a sua satisfação é ter o pagamento do seu salário em dia, 17% diz que a sua satisfação é influenciada apenas pelo fato de querer ajudar as pessoas que necessitam do seu serviço, 17% diz que a sua satisfação é influenciada quando percebem que o resultado de seu trabalho está satisfazendo a todos que necessitam do serviço, e 17% afirma que a sua satisfação é influenciada quando as pessoas ficam agradecidas pelo bom atendimento do serviço que prestou a eles.

Com base nos dados percebe-se que a satisfação dos servidores é importante para melhorar o nível de satisfação do trabalho.

A décima segunda questão se refere à pergunta aberta: “Como se dá o processo da motivação dos servidores públicos na Secretaria Municipal de Saúde do Município?”

Teve como resposta de 17% afirmando que os níveis de motivação se dá através de capacitações, e atualizações de cursos pertinentes ao SUS, educação continuada; seguido de mais de 17% o qual afirma que o processo de motivação dos servidores se dá primeiramente pelo salário em dia, pelas condições de trabalho, valorização profissional. Em seguida afirma que se dá também através de palestras motivacionais realizadas por pessoas ou técnicos capacitados contratados pela prefeitura a fim de melhorar a satisfação dos servidores; 17% diz que o processo de motivação se dá unicamente quando vê que as pessoas estão satisfeitas com o seu serviço prestado a elas; mais 17% diz que o processo de motivação se dá pelo desejo de ajudar a comunidade que necessita da sua prestação de serviço, ou seja, através disso é que são impulsionados a dar o melhor de si a fim de ajudar à todos dentro do que estiver a seu alcance; outro 17% afirma que o processo de motivação dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde se dá na garantia de se ter qualidade no desenvolvimento e processo de cada trabalho designado por ele, e 17% não soube responder.

Com base nos dados percebe-se que o processo de motivação dos servidores é importante para melhorar o nível de satisfação do trabalho.

A décima terceira questão se refere à pergunta aberta: “Quais são os níveis de satisfação dos servidores na Secretaria Municipal de Saúde do município?”

Teve como resposta de 33% que respondeu que os níveis de satisfação dos servidores públicos são satisfatórios, porém não souberam responder quais são esses níveis de satisfação; seguido de 17% afirmando que é difícil saber quais são os níveis de satisfação dos servidores públicos da Secretaria Municipal de saúde do Município, mas acredita que está do médio para o mais alto nível; outro 17% diz que os níveis de satisfação dos

servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde estão bons, porém não soube dizer quais são esses níveis de satisfação; 17% afirma que os níveis de satisfação dos servidores públicos são elevados, pois a Secretaria Municipal de Saúde busca através de treinamentos, capacitações e qualificações as melhorias relacionadas ao servidor e como consequência se tem funcionários treinados e preparados para oferecer um serviço de qualidade, e outro 17% não respondeu a esta questão.

Com base nos dados percebe-se que a satisfação dos servidores públicos é de extrema importância para melhorar os níveis de satisfação no trabalho do servidor público.

Pode-se observar por estes dados que o maior desafio dos órgãos públicos é motivar e satisfazer as necessidades dos servidores, visto que ninguém motiva ninguém. O que se observa pelos dados colhidos na pesquisa é que os fatores que influenciam a motivação e a satisfação dos servidores da Secretaria de Saúde são primeiramente o salário, cargo de carreira, trabalhar em harmonia e ajudar os outros (17%), seguindo de mais 17% que acreditam que o salário em dia, as condições de trabalho, a valorização profissional é que promove a motivação sua satisfação, como também o desejo de ajudar os outros é imprescindível para se motivarem e tiver uma satisfação no seu trabalho (33%). Assim, vendo as pessoas satisfeitas com a prestação de seus serviços, os funcionários do órgão são impulsionados a continuar a trabalhar em prol de todos.

Identificar os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos do município.

Pode-se observar diante os dados coletados que o maior desafio dos órgãos públicos é motivar os seus servidores, uma vez que o processo motivacional é muito complexo e exige pessoas capacitadas para promovê-la. De acordo com os dados colhidos pela pesquisa, percebe-se que os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos em sua maioria é em primeiro lugar o salário, valorização profissional, bom relacionamento, tratamento igual, cargos de plano e carreiras, oportunidade de emprego, a qualidade do ambiente de trabalho e o desejo de ajudar as pessoas da comunidade é o

que faz os servidores da Secretaria Municipal de Saúde a se sentirem motivados (17%) citaram que esses são os fatores que os motivam.

Identificar os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos do município.

Dado o perfil dos servidores públicos, a maioria deles respondeu que os fatores que influenciam a sua satisfação no trabalho se dá pelo salário em dia, quando sabem que está sendo realizado um trabalho eficiente, tendo valorização profissional, um convívio agradável com seus colegas de trabalho, ajudando as pessoas e quando percebem que o seu trabalho satisfazem a todos.

. Verificar como ocorre a motivação dos servidores públicos do município.

Com base nas respostas temos que: uma parte (17%) afirma que a motivação se dá através de capacitações e atualizações dos cursos pertinentes ao SUS, educação continuada. Vale destacar que outra parte (17%) diz que a motivação ocorre pelo salário em dia, pelas condições de trabalho, pela valorização profissional, como também através de palestras motivacionais promovidas por pessoas ou técnicos capacitados contratados pela prefeitura. Mais 17% respondeu que a motivação ocorre unicamente quando ver que as pessoas estão satisfeitas com o seu serviço prestado a elas. Outra parte respondeu que a motivação dos servidores públicos ocorre pelo desejo de ajudar a comunidade, ou seja, através disso que é impulsionado a dá o máximo de si para poder ajudar as pessoas que necessitam do seu serviço dentro do seu alcance. E por fim, constatou-se que mais 17% diz que a motivação dos servidores públicos ocorre na garantia de se ter qualidade no desenvolvimento e processo de cada trabalho desenvolvido por ele.

Identificar os níveis de satisfação dos servidores públicos do município.

Com base nas respostas colhidas temos que: uma boa parte (33%) respondeu que os níveis de satisfação dos servidores públicos é satisfatório. Outra parte (17%) afirma é difícil saber, mas que acredita que os níveis de satisfação está do médio para o mais alto nível. Outros 17% diz que está bom, porém não soube relatar quais são esses níveis de

satisfação. E outra parte (17%) afirmou que os níveis de satisfação dos servidores públicos são elevados, já que a secretaria municipal de saúde busca através de treinamentos, capacitações e qualificações as melhorias relacionadas ao servidor a fim de ter funcionários treinados e preparados para oferecer serviços de qualidade.

Vale destacar que alguns funcionários da Secretaria Municipal de Saúde tem certa dificuldade de entender o processo da motivação no seu trabalho, devido a falta de treinamentos para melhor compreender o processo motivacional. Outros funcionários da Secretaria sentem que faltam incentivos para os motivarem no trabalho, já que o que mais motiva a trabalharem é somente em grande parte o salário. Dos funcionários que apliquei a pesquisa, 17% responderam que a motivação se dá pelo salário primeiramente, seguido da mesma porcentagem para os demais que responderam as perguntas, pois não souberam realmente responder quais os fatores que influenciam a trabalharem no órgão, a não ser o salário e o desejo de ajudar as pessoas que necessitam dos serviços, a valorização profissional.

No fechamento, a última questão (13) foi perguntado quais os níveis de satisfação no trabalho, e a maioria concordou que estavam satisfeitos.

Sendo assim, a motivação dos funcionários é de extrema importância para se ter um ambiente de trabalho favorável, tranquilo e com satisfação para que todos possam realizar um trabalho com qualidade e eficiência. A pesquisa revelou que muitas coisas têm que melhorar para que se possa ter um melhor desempenho dos trabalhos que são realizados no órgão público estudado. A sugestão que deixo para uma futura pesquisa sobre este tema é que se possa explorar mais sobre esse assunto, uma vez que tive dificuldade para encontrar dados mais explicativos sobre o tema em questão, a fim de esclarecer de forma clara a importância da motivação no trabalho do servidor público.

A motivação como empreendedorismo tem muito em comum, pois as duas estão de comum acordo uma com a outra, sendo que ambos somos responsáveis por todo projeto trabalhado, pelo seu sucesso e fracasso. Grande parte da equipe do trabalho vem da motivação do seu líder.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste presente estudo possibilitou uma compreensão de como ocorre o processo da motivação nas relações de trabalho na esfera pública, buscando entender como a motivação é importante na vida do profissional e como é dificultoso motivar-se com tantas dificuldades que se encontra nas relações de trabalho no órgão público, além disso, se permitiu através dele conhecer como a motivação ocorre na realidade profissional de cada indivíduo e como é avaliada no contexto organizacional na busca da satisfação do indivíduo no seu trabalho.

De modo geral, os funcionários da secretaria Municipal de Saúde se sentem satisfeitos com o seu trabalho não apenas com o salário, mas quando percebem que as pessoas que utilizam o serviço se sentem satisfeitas com o trabalho realizado por eles. A maioria dos funcionários é motivada primeiramente pelo salário, em contrapartida quando veem que o seu trabalho traz benefícios para os usuários, os motiva a continuar realizando as tarefas da melhor forma possível.

O uso do Questionário realmente ajudou a obter os resultados da pesquisa, uma vez que as respostas mostraram como se sentiam os servidores em relação a motivação na secretaria municipal de Saúde, demonstrando que ela é um fator importante para se ter resultados satisfatórios no órgão público estudado.

Dada à importância do tema, torna-se necessário o desenvolvimento de projetos que tenha o objetivo de ajudar os funcionários a sentirem motivados no seu trabalho, a terem novas perspectivas na vida profissional, proporcionando melhores condições de trabalho para todos.

Nesse sentido, a utilização do questionário possibilitou analisar a influência que a motivação traz para a vida do servidor público frente as mudanças ocorridas no decorrer dos tempos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto (Org). Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas,1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas Organizações. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1999.

BOWDITCH, J.L. Elementos do Comportamento humano. São PAULO: Pioneira, 1992.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Qualitymark, 2002.

BRUNELLI, M. D. G. **Motivação no Serviço Público**, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Junho 2008. 82. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Livros%20e%20Artigos%20do%20TCC/maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf

BUENO, M. **AS TEORIAS DE MOTIVAÇÃO HUMANA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A EMPRESA HUMANIZADA**: um tributo a Abraham Maslow. Catalão: [s.n.], 2002.

BURN, G. **Motivação para Leigos**. Rio de Janeiro: alta books Editora, 2011. 268 p.

BURN, G. **Motivação para Leigos**. Rio de janeiro: Alta books, 2013. 191 p.

CARVALHO, F. A. **MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO E COMPROMETIMENTO: um Estudo com Servidores Técnico-Administrativos da**, Pedro Leopoldo, MG, 19 Dezembro 2013. 183. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Documents/TRABALHOS%20DO%20IFAL/ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20P%C3%9ABLICA%20(IFAL)/CONSTRU%C3%87%C3%83O%20DO%20TCC/dissertacao_fatima_aparecida_de_carvalho_2013.pdf

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas. 5ªEd. Rio de Janeiro: 2005.

COUTINHO, M.C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do trabalho, v 12, n 2, p. 189-202, 2009.

DELGADO, R. R. R. **A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO – O CASO DA SOCIEDADE CABO-VERDIANA DE TABACOS, S.A.**, Mindelo, 2011. 36. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Import%C3%A2ncia%20da%20Motiva%C3%A7%C3%A3o%20(Peri%C3%B3dicos)/Import%C3%A2ncia%20da%20Motiva%C3%A7%C3%A3o%20para%20o%20Sucesso%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o(1).pdf

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. A Cooperativa como alternativa de trabalho. São Paulo: LTr, 2001. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Downloads/PDF-D6-10(1). Pdf

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HARPAZ, itzhak; FU, Xuanning. The structure of meaning of work: a relative stability amidst change. Human relations. Londres, v. 55, p. 639 – 667, jun. 2002.

HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, Jan./Feb. 1968.

HERZBERG, Frederick. Mais uma vez: como motivar seus funcionários. In: VROOM, Victor. Gestão de pessoas, não de pessoal. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

JOB, F. P. P. **Os Sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**, São Paulo, 2003. 163. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441.PDF>

JUNIOR, P. E. B.; DE OLIVEIRA, J. L. C. **MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: AVALIANDO O AMBIENTE ORGANIZACIONAL**, Niterói, RJ, 2009. 15. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Artigos%20Peri%C3%B3dicos/T8_0191_0811.pdf

KAMIA, M. **Motivação sem Truques**. Rio de Janeiro. ed. Rio de Janeiro: Elsevier
alta books, 2014. 160 p.

KWASNICKA, E.L. Introdução à administração. 6. ed. 6 reimp. São Paulo: Atlas,
2010.

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de Metodologia científica: teoria da ciência e
prática da pesquisa. 14. ed. rev. amp. Petrópolis, RJ: Vozes,
1997.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências.
São Paulo: Saraiva 2005.

MARINHO, R. F. A.; MEDEIROS, G. A. S.; BARROSO, J. L. M. **A IMPORTÂNCIA
DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: Um estudo na empresa PlacPlac no
município de Guaraciaba do Norte-Ce.**, Ceará, 2013. 10. Disponível em:file:///C:/Users/
Casa/Desktop/Arquivos%20%20TCC/5ba2441254b5f592866181.pdf

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality**. 3ª. ed. New York: Harper & Row,
1987.

MIRANDA, A. S. S. D. M.; BARBOSA, F. K. A Motivação no Ambiente de Trabalho.
Revista UNILUS Ensino e Pesquisa, São Paulo, v. 13, jan/mar 2016. Disponível em:
file:///C:/Users/Casa/Desktop/Livros%20e%20Artigos%20do%20TCC/718-1813-1-PB.pdf

MONTEIRO, M. T. **A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS**, Rio de
Janeiro, 2009. 30. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Downloads/k210899.pdf

MOTTA, P. R. **Importância da motivação no ambiente de trabalho**, 2016.
Disponível em: <https://euniverso.net.br/importancia-da-motivacao-no-ambiente-de-trabalho/>

MONTANA, P. Administração. São Paulo: Saraiva 1999.

MOURA, R. GOMES; LOPES, P. DE L.; PEREIRA, F. C. As Teorias de Maslow e
Herzberg Aplicadas em uma Fundação o Município de Barra do Piraí como Ferramenta de
V.10, nº2, jan./jul. 2017. 166. Desenvolvimento Organizacional: um Estudo de Caso. In:

SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11. 2014. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: 2014.

MUNHÊ, W. **Motivação é coisa séria-Uma odisseia para além das estrelas**. 1ª edição. ed. São Paulo: biblioteca 24 horas, 2011. 196 p.

NETO, L. A. S. **A Motivação no Trabalho: Um estudo de caso**, Florianópolis, 2009. 54. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Artigos%20Peri%C3%B3dicos/289643.pdf

PACOCK, Bárbara. SKINNER, Natalie; WILLIAMS, Philippa. Work-life outcomes in Australia: Concepts and policy. In: WARHURST, Christopher; EIKHOF, Doris Ruth; HAUNSCHILD, AXEL, Work mesa, live more? London: Palgrave MacMillan, 2008.

PEDROSO, D. O. D. O. et al. **Importância da Motivação dentro das Organizações**, São Paulo, 2012. 75. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Import%C3%A2ncia%20da%20Motiva%C3%A7%C3%A3o%20(Peri%C3%B3dicos)/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes(2).pdf

PEREIRA, D. R. **A Importância do trabalho em nossa vida**, Rio Grande do sul, 30 Abril 2012. Disponível em: <http://bancredirs.com.br/?p=313>

PINHEIRO, R.M. Inteligência Competitiva e Pesquisa de Mercado. Curitiba/PR: IESDE, 2009. 284 p.

RIBEIRO, R. D. C. **A INFLUÊNCIA E A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA A SOCIEDADE E SUAS DIFERENTES CONCEPÇÕES**, São Luis/Maranhão, 2017.10. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Artigos%20Peri%C3%B3dicos/ainfluenciaeaimportanciadotrabalhoparaasociedadeesusasdiferentesconcepcoes.pdf

RICHARDSON et al. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. Ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, Claudia M. Cruz. RUFINO, Walmir da Silva. Motivação na Organização. 1º Ed. São Paulo. Atlas, 2007.

SARDINHA, V. **A ORIGEM DA MOTIVAÇÃO**, 29 nov. 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-origem-da-motivacao/74410/>

SILVA, A. C. Principais fatores que influenciam na motivação das pessoas no contexto organizacional. **Revista On-line IPOG**, Goiânia, GO, p. 13, Julho 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Downloads/anna-carla-silva-2615194.pdf

SILVA, M. B. **A importância da Motivação em Equipe**, Alvorada, 2017. 45. Disponível em:file:///C:/Users/Casa/Downloads/Michele_Borba_da_Silva_PPII_2017_2(1).pdf

SOARES, Celia Regina Vasconcelos. Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - departamento de Psicologia Social e do trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil, 1992.

STEPHEN, R. **Comportamento Organizacional**. 11ª edição. ed. São Paulo: pearson prentice hall, 2005. 463 p.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TRUJILLO FERRARI, Alonso. Metodologia da pesquisa científica. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

VAZZOLER, E. **Motivação – Por que isto é importante?**, 2016. Disponível em: <https://endomarketing.tv/motivacao/#.XPhe1FZ7nIV>

VILELA, A. V. **A Importância da Motivação e sua influência no ambiente de trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, 2010. 34. Disponível em: file:///C:/Users/Casa/Desktop/Artigos%20Peri%C3%B3dicos/r200039%20(1).pdf

WOOD JR, T. Mudança organizacional: aprofundando temas atuais em administração de empresas. São Paulo: Atlas, 1995.

Zanella, Liane Carly Hermes Metodologia de estudo e de pesquisa em administração / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. Ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012. 160p. : il. Disponível em:

http://cegpm.virtual.ufpb.br/wp-content/uploads/2013/07/METODOLOGIA-DE_ESTUDO-E-DE-PESQUISA-EM-ADMINISTRA%C3

APÊNDICE

APÊNDICE A - PESQUISA DE CAMPO PARA VERIFICAR A OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. **Sexo:**

Masculino

Feminino

2. **Cor/raça**

Parda

Amarela

Branca

Indígena

3. **Faixa etária:**

até 18 anos

entre 18 e 23 anos

entre 24 e 30 anos

entre 31 e 40 anos

entre 41 e 54 anos

acima de 55 anos

4. **Qual o seu nível de escolaridade?**

Fundamental incompleto

Médio completo

Fundamental completo

Superior incompleto

Médio incompleto

Superior completo

5. **Tempo de serviço na secretaria municipal de saúde:**

até 1 ano

entre 4 e 7 anos

entre 1 e 3 anos

mais de 8 anos

6. **Como você se sente em relação ao seu salário:**

muito satisfeito

pouco satisfeito

satisfeito

insatisfeito

07. Sobre as condições do ambiente de trabalho da empresa, assinale A se você considera ADEQUADA e I caso você avalie como INADEQUADA:

Iluminação A () I () Temperatura A () I () Segurança A ()
I ()
Ruídos A () I () Ventilação A () I ()

08. Dentre os itens abaixo, escolha um motivo que o motivou a trabalhar na empresa atualmente:

() Salário () Bom relacionamento com os colegas de trabalho
() Oportunidade de crescimento () Valorização e reconhecimento

09. Endereço

() Rua Enéias Marinho s/n () Outro. Qual: _____

10. Quais os fatores que influenciam a motivação dos servidores na Secretaria Municipal de Saúde do município?

11. Quais os fatores que influenciam a satisfação dos servidores públicos da Secretaria municipal de saúde do Município?

12. Como se dá o processo da motivação dos servidores públicos na Secretaria Municipal de Saúde do Município?

13. Quais são os níveis de satisfação dos servidores na Secretaria Municipal de Saúde do município?

APÊNDICE B – TABULAÇÃO DE DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

PERFIL DO ENTREVISTADO

SEXO	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
MASCULINO	4
FEMININO	2
COR/RAÇA	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
PARDA	2
BRANCA	1
AMARELA	0
INDÍGENA	0
FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
ATÉ 18 ANOS	0
ENTRE 18 E 23 ANOS	0
ENTRE 24 E 30 ANOS	1
ENTRE 31 E 40 ANOS	3
ENTRE 41 E 54 ANOS	2
ACIMA DE 55 ANOS	0
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
FUNDAMENTAL INCOMPLETO	0
FUNDAMENTAL COMPLETO	0
MÉDIO INCOMPLETO	0
MÉDIO COMPLETO	2
SUPERIOR INCOMPLETO	2
SUPERIOR COMPLETO	2
VISÃO DO ENTREVISTADO	
TEMPO DE SERVIÇO	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
ATÉ 1 ANO	0
ENTRE 1 E 3 ANOS	2
ENTRE 4 E 7 ANOS	2
MAIS DE 8 ANOS	2
COMO VOCÊ SE SENTE EM RELAÇÃO A SEU TRABALHO	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
MUITO SATISFEITO	0
SATISFEITO	

POUCO SATISFEITO	4
INSATISFEITO	2
CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
ILUMINAÇÃO A () I ()	A= 6 I= 0
SEGURANÇA A () I ()	A= 2 I= 2
TEMPERATURA A () I ()	A= 2 I= 4
RUÍDOS A () I ()	A= 5 I= 1
VENTILAÇÃO A () I ()	A= 4 I= 2
MOTIVO QUE O MOTIVOU A TRABALHAR NA EMPRESA ATUALMENTE	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
SALÁRIO	1
BOM RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS DE TRABALHO	0
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO	3
VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO	2
QUANTO AO ENDEREÇO	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
RUA ENÉIAS MARINHO	6
OUTRO	
QUAIS OS FATORES QUE INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO?	QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS
BOA CONVIVÊNCIA, RECONHECIMENTO, COMPROMISSO COM OS SALÁRIOS EM DIAS, VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL, TRATAMENTO IGUALITÁRIO A TODOS, OPORTUNIDADES DE EMPREGO, SALÁRIOS EM DIA, CONDIÇÕES DE TRABALHO, CARGOS DE PLANO E CARREIRAS, TRABALHAR COM EM HARMONIA COM OS COLEGAS DE TRABALHO, AJUDAR AS PESSOAS QUE PRECISAM DOS SERVIÇOS OFERECIDOS É O QUE MOTIVAM OS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE.	6

<p align="center">QUAIS OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SATISFAÇÃO SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO?</p>	<p align="center">QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS</p>
<p>QUALIDADE DO AMBIENTE DE TRABALHO, PAGAMENTO EM DIA, RESULTADOS SATISFATÓRIOS DO TRABALHO SATISFAZENDO A COMUNIDADE, AJUDAR A POPULAÇÃO QUE NECESSITA, GRATIDÃO PELOS USUÁRIOS JUNTO AOS SERVIÇOS PRESTADOS COM QUALIDADE E EFICIÊNCIA SÃO FATORES QUE INFLUENCIAM OS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE.</p>	<p align="center">6</p>
<p align="center">COMO SE DÁ O PROCESSO DA MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO?</p>	<p align="center">QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS</p>
<p>A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES SE DÁ ATRAVÉS DE PALESTRAS MOTIVACIONAIS REALIZADAS POR TÉCNICOS CAPACITADOS, GARANTIA DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS, DESEJO DE AJUDAR A COMUNIDADE DO MUNICÍPIO, CAPACITAÇÕES, E ATUALIZAÇÕES DOS CURSOS PERTINENTES AO SUS, EDUCAÇÃO CONTINUADA, SATISFAÇÃO.</p>	<p align="center">5</p>
<p align="center">QUAIS SÃO OS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO?</p>	<p align="center">QUANTIDADE DE RESPOSTAS OBTIDAS</p>
<p>OS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE ESTÃO DO MÉDIO PARA MAIS, ELEVADOS, JÁ QUE SE BUSCAM ATRAVÉS DE TREINAMENTOS, CAPACITAÇÕES E QUALIFICAÇÕES PARA OFERECER UM SERVIÇO MELHOR E COM QUALIDADE, SATISFATÓRIOS, POIS QUE SE BUSCAM SEMPRE ATENDER DA MELHOR FORMA POSSÍVEL ATENDER A TODOS.</p>	<p align="center">5</p>