

MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL DE BAMBUÍ-MG

Wemerton Luis EVANGELISTA(1)*; Franciele Ribeiro DA COSTA (2).

- (1) Professor do Curso Superior de Tecnologia em Administração: Pequenas e médias empresas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bambuí-MG.
- (2) Tecnóloga em Administração de Pequenas e Médias empresas pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Bambuí-MG.

RESUMO

O mundo está cada vez mais competitivo e exige das organizações motivação de seus funcionários para se destacarem no mercado. Devido a esse e outros motivos, o presente trabalho trata da caracterização do funcionalismo público e como os servidores públicos podem se sentir motivados dentro das instituições públicas federais da cidade de Bambuí, município este localizado na região Centro Oeste do Estado de Minas Gerais, a 260 km de Belo Horizonte e de Uberaba, 240 km de Passos, 630 Km de Brasília e 660 Km de São Paulo. A presente pesquisa aborda o nível de motivação dos funcionários públicos federais da cidade, suas opiniões quanto a estímulos que tiveram para se tornarem funcionários públicos, interesse pelo trabalho que realizam, e ainda questões como perspectivas de crescimento, reconhecimento do funcionário por parte da instituição e a importância que cada um dá ao seu trabalho. Através de uma pesquisa realizada diretamente com os funcionários públicos federais da cidade, pode-se perceber que nas instituições públicas federais de Bambuí, o cenário se mostra um pouco diferente do nacional e das opiniões das pessoas de forma geral no país. Em sua maioria, os funcionários estão sempre satisfeitos com as tarefas que desempenham, mostrando que gostam de sua profissão e valorizam o que fazem.

Palavras-chave: Motivação. Instituições públicas. Satisfação.

1. INTRODUÇÃO

Às vezes, as mudanças do dia-a-dia se fazem necessárias para o melhoramento das relações entre os indivíduos, entre organizações e/ou sistemas, uma vez que, as expectativas do grupo não estão sendo correspondidas de forma satisfatória. Numa organização familiar, em relações informais (amizades), no dia-a-dia das pessoas, as mudanças podem ser rapidamente aceitas, porque se fazem imprescindíveis para um relacionamento agradável e cordial entre ambos envolvidos na situação.

Já em organizações públicas, como se sabe, todos os processos são previamente definidos e formalizados, a burocratização faz com que as atividades se tornem mecanizadas e dificilmente são flexíveis. Os servidores públicos uma vez efetivos na instituição, seguem esta carreira, dentre outros fatores, devido à estabilidade/segurança que possuem em relação a seu trabalho e que de certa forma pode trazer comodismo e dificuldades quanto à implantação

de novas políticas e métodos dentro da instituição.

Os clientes estão cada vez mais exigentes e sempre procuram qualidade no produto ou serviço prestado e para lidar com essa situação, as organizações precisam modificar algumas políticas talvez já ultrapassadas ou que não sejam tão eficientes como antes ou ainda criar novas ferramentas de gerenciamento que visem o melhoramento da qualidade de vida e do trabalho dentro das organizações. Dentro do que pode ser analisado, uma das ferramentas a ser trabalhada para a obtenção de melhores resultados operacionais é a motivação dos colaboradores, já que o principal elemento de uma organização é o seu funcionário.

Quando Presti (2006) afirma que “motivação é prosperidade”, percebe-se então que, além de se ter um ambiente de trabalho saudável, pode se ter ainda bons resultados operacionais e um crescimento geral da organização, podendo ser muitas vezes destacada no mercado por isso, como é o caso da Hewlett-Packard (HP) que não

* wemerton@cefetbambui.edu.br

distingue seus funcionários e os valoriza sempre, independentemente de suas funções/cargos dentro da empresa. Para a HP esses valores são fundamentais para seu sucesso (CHIAVENATO, 2004).

De acordo ainda com Chiavenato (2004), o estudo feito por Maslow propõe que os fatores para que um indivíduo se sinta motivado se encontram, de forma resumida, na pirâmide das necessidades humanas. O estudo de cada uma das necessidades da pirâmide é bem amplo e profundo, pois revela os pontos que podem ser trabalhados pelos gestores para motivarem seus funcionários e também como forma de entender determinada ação ou comportamento de uma pessoa, caso ela venha a agir no intuito de conseguir algo que esteja esperando acontecer em sua carreira ou mesmo na sua vida pessoal.

Existem muitas maneiras de motivar as pessoas, seja pelo reconhecimento das necessidades humanas ou ainda pelo enriquecimento das atribuições relativas ao cargo, não podendo deixar de considerar que as evidências têm demonstrado que diferentes pessoas reagem de diferentes maneiras de acordo com a situação que se acham expostas. Diversas habilidades, capacidades, conhecimentos, características de personalidade, expectativas, objetivos pessoais e histórias particulares influenciam os níveis de motivação de cada pessoa.

No serviço público, sempre são questionados os diversos métodos utilizados que poderiam ser simplificados ao serem feitos, mas que, no entanto são desempenhados da forma mais categórica possível, uma vez que em um único processo, na maioria das vezes, demora dias a ser resolvido e sempre depende de outras pessoas para ser realizado.

Assim, o presente estudo tem a proposta de investigar a satisfação dos servidores públicos das instituições federais da cidade de Bambuí e com os resultados obtidos, analisar se estão ou não motivados com as tarefas que desempenham, com a instituição que trabalham e com os demais fatores que possam ser relevantes para o desenvolvimento de seus trabalhos.

1.1 Justificativa

Ouve-se muito das pessoas questionamentos sobre funcionalismo público brasileiro quanto ao atendimento; demora na finalização de processos ou respostas de pedidos feitos a algum órgão ou entidade; excesso de papéis; situações muito formais; centralização do poder; falta de

autonomia para tomada de decisão; grande dependência de terceiros para o desempenho das atividades diárias; tempo ocioso dos funcionários.

Diante do exposto e tendo em vista que a motivação, de maneira geral, é um dos fatores mais importantes que influenciam os diversos comportamentos do ser humano e que a mesma pode gerar bons resultados operacionais quando desenvolvida dentro das organizações, percebe-se então a necessidade de se questionar e avaliar o que o servidor público sente e espera das instituições em que trabalham em relação à motivação e propor as possíveis soluções para estas necessidades não satisfeitas e ainda para as situações desconfortáveis.

1.2 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar a situação dos servidores públicos federais da cidade de Bambuí quanto à motivação no trabalho e propor as mudanças necessárias para melhoria no desempenho do servidor em seu ambiente de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

A pesquisa realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica de Bambuí-MG (CEFET), Centro de Pesquisa Renné Rachou – Fundação Oswaldo Cruz e Instituto Nacional do Seguro Nacional para verificar o nível de motivação dos servidores públicos na cidade de Bambuí pode ser classificada como quantitativa, de seqüência linear, sendo utilizado o método “survey”. A coleta de informações foi por meio de questionário misto contendo 15 (quinze) questões, com o propósito de se obter dados quantificáveis, possíveis de serem levantados e tabulados e, principalmente, buscando conhecer a opinião dos servidores a respeito de motivação na instituição em que trabalham.

A coleta confiável de dados e a análise consistente de informações são decisivas para o sucesso de uma investigação. Através de indicadores de satisfação, a pesquisa quantitativa ajuda a construir um mapa de percepção, indicando o que gera valor e constitui vantagem competitiva para uma organização. Durante o processo de aplicação dos questionários feito pessoalmente com os funcionários públicos selecionados, realizado no período de 02 a 28 de outubro de 2006, verificou-se o interesse e o desempenho dos servidores, avaliando, dentre vários aspectos, a satisfação e políticas de motivação. Ao final da análise, é possível apontar as causas que caracterizam pessoas motivadas e

não motivadas dentro de seus ambientes de trabalho e quais suas expectativas para o futuro em relação à organização e seus métodos.

O método quantitativo oferece informações de natureza mais objetiva e transparente, pois o instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário misto. A amostra pode ser classificada como probabilística simples, pois todos os elementos do universo definido – funcionários públicos federais da cidade de Bambuí – tiveram a mesma probabilidade de serem escolhidos.

O tamanho da amostra – 98 pessoas – foi calculado com uma margem de erro de 5%, um intervalo de confiança de 95% uma vez que o tamanho da população foi de 131 pessoas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. Resultados da pesquisa

Diante das questões respondidas pelos funcionários públicos federais de Bambuí, temos o gráfico representado na Figura 1 identificando os níveis de satisfação dos entrevistados que demonstraram gostar do que fazem. Apenas quatro entrevistados se consideraram totalmente insatisfeitos ou quase nunca satisfeitos com seus trabalhos e pela frequência tão baixa de respostas, pode ser desconsiderada como amostra representativa. Porém, a grande maioria (68,37%) se encontra sempre satisfeita com as atividades que desempenha diariamente. Considerando aqueles que responderam Algumas vezes, a porcentagem é ainda maior, somando 95,92%, evidenciando um resultado positivo e que os entrevistados realmente gostam de suas tarefas.

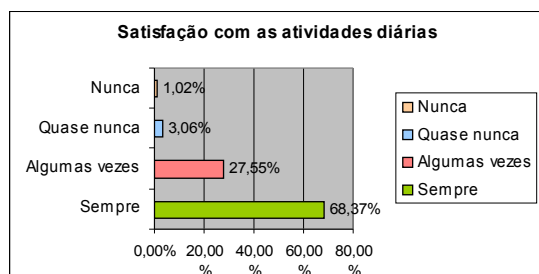


Figura 1: Satisfação com as atividades desempenhadas diariamente

Fonte: Os autores

A análise da Figura 2 consiste nos motivos que cada pessoa teve para realizar o concurso público e se tornar um funcionário público. Dentre os diversos estímulos que cada um teve, o que mais se destacou foi a estabilidade que o serviço

público oferece, tendo obtido 30,66% das respostas. Seguindo as opções disponíveis, o tipo de tarefa a ser realizada interessou a 26,28% dos entrevistados e, por conseguinte, a oportunidade de realizar o concurso, seja por estar desempregado, seja por outro motivo não relatado na resposta, que obteve 16,06% das respostas. O local de trabalho também chamou a atenção de 13,87% desses servidores ao realizarem o concurso e decidirem seguir nessa carreira. Os demais motivos somaram 13,14%, tendo entre eles a remuneração e o plano de carreira.

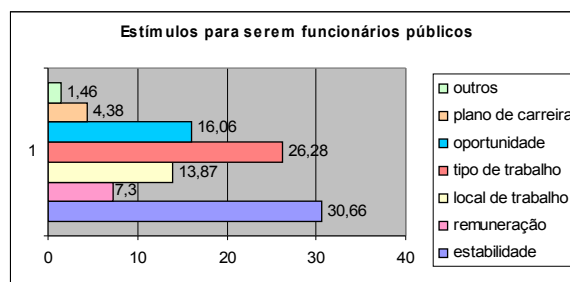


Figura 2: Estímulos para serem funcionários públicos

Fonte: Os autores

Uma dos métodos mais simples de motivar uma pessoa é através do elogio e do reconhecimento como Maslow já havia citado em sua pirâmide das necessidades como sendo um fator importante para motivação, e através da Figura 3, pode-se perceber que a instituição ou os superiores nem sempre elogiam ou cumprimentam seus funcionários pelos trabalhos que realizam. Uma organização é como um elo que não deve ser quebrado e todas as tarefas são imprescindíveis para que isso não aconteça. A tarefa que cada um desempenha é de grande importância para o conjunto de atividades da organização e mostrar isso a eles e reconhecê-los por suas tarefas, pode lhes dar mais ânimo e disposição para o trabalho que exercem. Entretanto, o resultado pode ser considerado positivo.

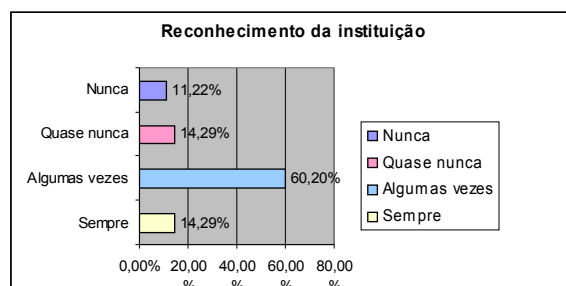


Figura 3: Reconhecimento da instituição

Fonte: Os autores

Para saber se a instituição dá perspectivas de crescimento aos servidores, foi perguntado a cada um dos entrevistados essa questão e a Figura 4 mostra que 58,16% deles responderam possuir perspectivas de crescimento dentro da instituição. Dentre outros fatores, o plano de carreira ao qual a maioria dos entrevistados usufrui, pode ter ocasionado o resultado positivo, o que deixa evidente a satisfação dos servidores.

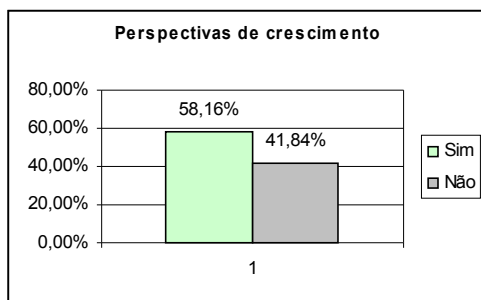


Figura 4: Perspectivas de crescimento profissional

Fonte: Os autores

Categorias de valores	Frequência	Porcentagem
De 0 a 2	01	1,02%
De 3 a 6	08	8,16%
De 7 a 9	49	50%
10	40	40,82%

Tabela 1: Importância que cada servidor dá ao seu trabalho

Fonte: Os autores

Analisando os grupos de valores de interesse e importância sobre as tarefas diárias na Tabela 1 acima descrita, observa-se que os funcionários públicos valorizam seus cargos e estão satisfeitos com eles. Isso demonstra que, apesar dos pontos negativos observados, estão dispostos a desenvolverem mais suas habilidades e a crescer profissionalmente. Com essa oportunidade: satisfação dos servidores pode ser considerado mais fácil aplicar métodos de incentivo e motivação pelos gestores, acreditando que eles estariam receptivos ao melhoramento e

aprimoramento que, por exemplo, um treinamento bem realizado pode trazer.

O objetivo da Figura 5 é o de identificar os fatores que possam estar desmotivando os funcionários públicos estudados. Nas opções do questionário, a que mais desmotiva os funcionários é a burocracia exagerada com 23,58%, já que na opção outros cada um expressou motivos diferentes. Outro grande problema enfrentado pelos servidores é a falta de informações transparentes e objetivas que se fazem necessárias para possibilitar um melhor atendimento aos clientes, melhoramento no desempenho das tarefas diárias e mais segurança ao funcionário no momento de realizar seu trabalho ou transmitir qualquer informação a terceiros. Analisando as respostas expressadas na opção outros, grande parte dos entrevistados se demonstraram insatisfeitos com algumas questões tais como: treinamento, superiores mais preparados, reuniões periódicas, falta de equipamentos de trabalho, instalações inadequadas, administração...

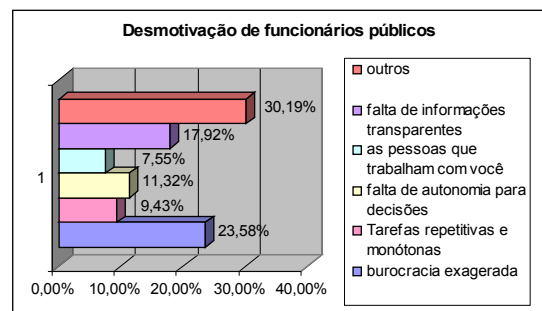


Figura 5: Desmotivação de funcionários públicos

Fonte: Os autores

4. CONCLUSÕES

Desde o início dos estudos sobre motivação, a principal característica destacada é o homem visto como parte fundamental da organização, pois sem seu trabalho diário não seria possível existir grandes empresas. Motivar os funcionários é uma das melhores formas de se obter bons resultados, pois eles se empenharão ao máximo para conseguir aumento de produtividade e consequentemente os incentivos que a organização pode oferecer por aquele resultado.

Nas organizações burocráticas, a motivação é um pouco mais complexa por depender de políticas externas para isso. Métodos internos podem ser desenvolvidos pelos gestores como forma de

incentivo a todos os colaboradores como, por exemplo, um simples elogio que despertará no funcionário a importância do seu trabalho para a instituição.

Porém, a atual situação dos funcionários públicos federais da cidade de Bambuí se encontra, de forma geral, satisfatória. Na pesquisa realizada pode-se observar, dentre vários aspectos, a valorização que o servidor tem por suas tarefas. Houve muitas críticas e sugestões ao sistema público nesta pesquisa: formas de melhorar o desempenho das tarefas, superiores mais preparados, reuniões periódicas, mais comprometimento dos colegas com assuntos de trabalho, etc.

Diante da situação apresentada e com os pontos positivos e negativos citados no decorrer deste estudo quanto à motivação no funcionalismo público federal na cidade pode-se dizer que este item se encontra num padrão que pode ser considerado bom, o reconhecimento da instituição a respeito de seus funcionários também é considerada uma situação boa. O excesso de trabalho é uma dificuldade que possui soluções restritas, pois no serviço público a admissão só é feita através de concurso público que deve estar previsto no orçamento da União, ficando visível a falta de mais servidores dentro das instituições, uma vez que elas sempre estão em crescimento constante, principalmente o CEFET-Bambuí.

Já das opções apontadas como desmotivadoras, a principal foi a burocracia exagerada que torna, de certa forma, a prestação do serviço lenta, complexa e cansativa. A falta de informações transparentes e esclarecedoras foi outro grande fator desmotivador que, às vezes, impede a realização de um bom trabalho. Ao citar questões como gestores despreparados, administração, falta de colaboração dos colegas de trabalho, percebe-se então que os servidores estão satisfeitos com suas atividades e desmotivados pelo clima organizacional e o ambiente de trabalho.

Dentro das teorias estudadas, o modelo de Maslow se destacou mais dentre as diversas situações percebidas, já que os entrevistados demonstraram bastante interesse por questões como reconhecimento, elogios, satisfação pelas tarefas desempenhadas, crescimento profissional, etc.

Os resultados deste estudo apresentaram um cenário bastante otimista e positivo em comparação ao cenário geral (nacional). Apesar de alguns fatores negativos observados, de uma forma geral, os funcionários públicos federais de

Bambuí se encontram satisfeitos com a profissão e valorizam o que fazem. Entretanto, motivar é preciso e acreditar que métodos motivacionais podem gerar bons resultados faz parte disso, pois um funcionário que está sempre satisfeito com sua empresa não vai trabalhar para ela e sim por ela.

5. REFERÊNCIAS

CEFET-BAMBUÍ. **Relatório de gestão 2005**. Disponível em: <http://www.cefetbambui.edu.br/pdf/relato2005.pdf> f. Acesso em: 28 ago. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DORNELAS, Myriam Angélica. **Metodologia de Pesquisa**. Bambuí, 2004 (Apostila da Disciplina).

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. **Histórico e apresentação da instituição**. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=3>. Acesso em: 10 out. 2006.

INSS, Instituto nacional do seguro social. **Histórico da previdência social**. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_12_01.asp. Acesso em 10 out. 2006

PRESTI, Thomas Lo. **Motivação é prosperidade**. **Revista Fhox**, São Paulo, ano 17, n 104, p. 106, jul. 2006.