FACULDADE EFICAZ
Fazendo parte da sua história!

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL DOS AGENTES PÚBLICOS DE UMA REDE DE ENSINO ESTADUAL

FUZINATTO MOREIRA, Sandra Regina[1]

RESUMO: Este artigo de pesquisa foi desenvolvido com base em uma instituição de rede de ensino estadual, tendo como tema o comportamento motivacional dos funcionários públicos, que atuam em uma instituição de ensino estadual. O objetivo geral deste artigo é descrever como ocorre a motivação dos funcionários de uma instituição de ensino estadual do setor público. Os objetivos específicos descritos foram: identificar os fatores de motivação, verificar quais os fatores de motivação específicos na administração pública e verificar qual o significado do trabalho para esses funcionários.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Motivação. Instituição pública.

***ABSTRACT**: This research article was developed based on a state education network institution, based on the motivational behavior of public employees, who work in a state education institution. The general objective of this article is to describe how the motivation of employees of a public sector state education institution occurs. The specific objectives described were: to identify the motivation factors, to verify the specific motivation factors in the public administration and to verify the meaning of the work for these employees.*

***KEYWORDS:** Job. Motivation. Public institution.*

[1]Pós-Graduação em Gestão Pública - Faculdade Eficaz de Maringá/ PR. Contato: sandrafuzinatto@hotmail.com.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

INTRODUÇÃO

Toda instituição tem por objetivo almejar bons resultados, alcançando suas metas. Para isso, é necessário que os colaboradores estejam empenhados e motivados nas atividades da empresa. Diante dessa necessidade primaria, as instituições voltam-se para a motivação organizacional, pois são obrigadas, em seu próprio benefício, deixarem seus colaboradores motivados.

As características pessoais são de suma importância para a atuação no trabalho e que podem afetar a capacidade de realizá-lo. Conhecimento, atitudes e habilidades técnicas, ambiente favorável, ajuda na realização das atividades, influenciam na postura do colaborador para trabalhar com determinação e contentamento. Na medida em que suas habilidades resultam em grandes resultados, sua motivação aumenta constantemente.

O crescimento numa equipe de trabalho dar-se-á, devido ao nível motivacional na qual torna-se um fator determinante na qualidade deste. Os principais motivos que trazem motivação no ambiente de trabalho, devem ser inseridos para obterem retorno satisfatório para instituição.

Várias teorias desenvolvidas no campo motivacional foram elaboradas, cada uma com característica própria, resultando maior importância a determinados fatores, colaborando para encontrar o caminho mais propício para motivar e conseguir levar o colaborador a desempenhar suas atividades e aceitar o que fora proposto pela instituição.

Ultimamente, o comportamento motivacional é um dos temas mais debatidos no ambiente de trabalho. Muitas vezes, a ausência de perspectivas de futuro, a rotina na jornada de trabalho, a falta de preparo do funcionário e a falta de conhecimento dos mecanismos de funcionamento da instituição podem levar a falência da mesma.

O objetivo geral deste artigo de pesquisa, é descrever o real comportamento motivacional dos funcionários de uma instituição de ensino estadual. Os objetivos específicos elaborados foram: identificar os fatores de motivação, verificar quais os fatores de motivação específicos na administração pública e verificar qual o significado do trabalho para esses funcionários.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Motivação no Trabalho

A palavra motivação, (derivada do latim *motivos*, *movere,* que significa mover), indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. O comportamento humano sempre é motivado. (MAXIMIANO, 2000, p. 347).

O comportamento motivacional passa a ser compreendido como um esquema de ligação Estímulo-Resposta e que o homem pode ser colocado em movimento por meio de uma sequência de hábitos condicionantes. Dessa forma, fica explícito que segundo essa corrente de pensamento, as pessoas necessitam receber um estímulo positivo para que se mantenham motivadas a desenvolver suas tarefas cotidianas e que esse estímulo precisa estar presente no meio.

Para Chiavenato (2014, p. 128) “Motivação é um termo utilizado com vários significados de maneira pouco correta, como: necessidade, impulso, desejo, vontade, meta, objetivo, motivo ou incentivo”.

Existem algumas maneiras de motivar um servidor, primeiro tecendo elogios, promovendo-o e propiciando aumento de remuneração. Todo ser humano possui um ego capaz de absorver palavras tocantes, produzindo motivações do seu interior, fazendo com que o mesmo consiga desenvolver suas atividades de forma precisa e contundente, o que agrega qualidade na função desempenhada.

Por outro lado, a promoção no setor público eleva a auto estima do servidor. A responsabilidade adquirida com a elevação de cargo, faz com que o servidor se sinta importante, e isso contribui para bons resultados.

O aumento de remuneração também é um dos fatores importantíssimos na vida de um colaborador, pois sua qualidade de serviço melhora positivamente nem que seja por um período. O simples fato de receber um valor maior que o esperado, torna o servidor mais focado nas suas ações perante a instituição na qual pertence.

.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

De acordo com Stephen P. Robbins (2002, p. 151)

> Vamos definir motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determina meta. Com a motivação, de maneira geral, se relaciona com o esforço em relação a qualquer objetivo, vamos reduzir nosso foco nos objetivos organizacionais, para refletir nosso interesse específico no comportamento relacionado com o trabalho.

A performance de uma pessoa, seja positiva ou negativa, está relacionada com sua motivação. A motivação pode ser definida em duas partes: externa e interna. Externa é aquela que surgi de uma situação favorável e interna é aquela que já está inserido na pessoa. Quando se fala de motivação de uma pessoa, trata-se de um objetivo a ser atingido e relacionando o servidor público nos dias atuais, o fator predominante é a estabilidade quando este é concursado, por esse motivo o torna mais motivado, devido ao ambiente proporcionado. Porém, existem pessoas que já são motivadas intrinsicamente, não necessitando de favorecimento, seja financeiro, elogios ou até mesmo elevação de cargo.

De acordo com James C. Hunter (2004, p. 109), a motivação tem por sua vez a influência sobre os líderes que através dela pode-se mudar algo para melhor, portanto uma pessoa motivada, consegue analisar tudo o que acontece a sua volta e procura agir com clareza e dedicação, atraindo a atenção das pessoas que estão ao seu redor, inclusive seus superiores.

Segundo Carvalho (2008), é necessário romper os maus hábitos por meios de regras que valorizem os bons funcionários e para que possa agir com presteza, saindo da zona de conforto e produzindo um serviço de qualidade para aqueles que o necessitam.

METODOLOGIA e RESULTADOS

De acordo com as informações coletadas através de questionários entregue aos servidores do colégio, conseguiu-se obter as informações referente ao comportamento motivacional de cada servidor entrevistado. Conforme o questionário abaixo:

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Questionário ao servidor público

Tempo De Serviço: ☐ Menos De 1 Ano / ☐ Entre 2 A 10 Anos / ☐ Mais de 11 Anos

Vínculo De Trabalho: ☐ PSS / ☐ Paraná Educação / ☐ Concurso Público Efetivo

Nível De Escolaridade: ☐ Ensino Fundamental / ☐ Ensino médio / ☐ Ensino superior / ☐ Especialização / ☐ Mestrado / ☐ Doutorado

Você sente que suas atividades no trabalho são de importante qualidade?
☐ Sim / ☐ Mais ou menos / ☐ Não

O ambiente de trabalho favorece a execução de suas atividades?
☐ Sim / ☐ Mais ou menos / ☐ Não

Você está satisfeito com sua remuneração?
☐ Sim / ☐ Mais ou menos / ☐ Não

Você se sente realizado profissionalmente?
☐ Sim / ☐ Mais ou menos / ☐ Não

Foram distribuídos 15 questionários destes no colégio, mais precisamente três questionários por setor: na biblioteca, na cozinha, na sala dos professores, na secretaria e na direção.

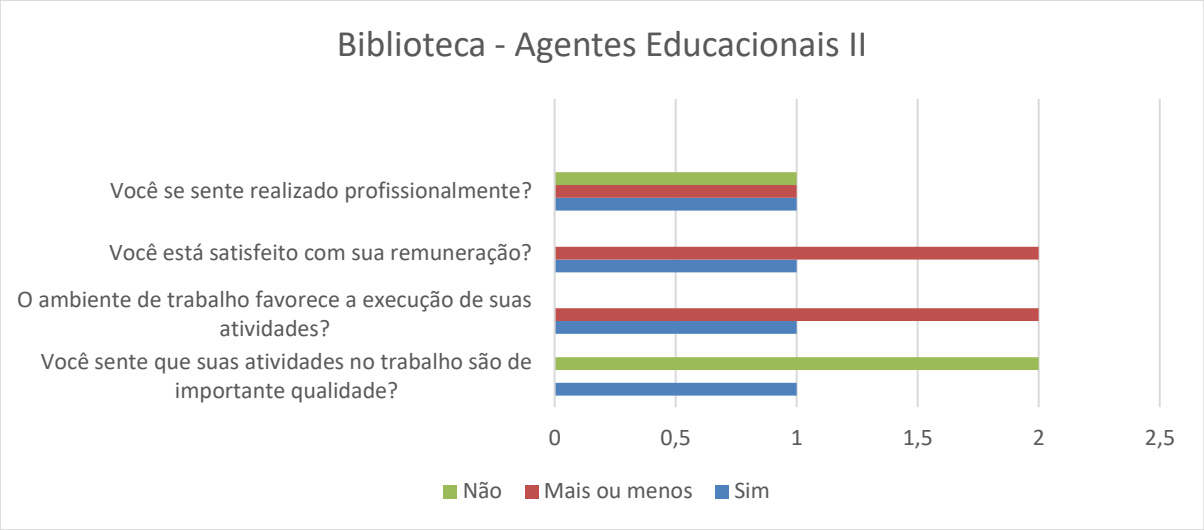
Na biblioteca, os resultados foram os seguintes conforme o gráfico abaixo:

Dos três questionários:

- ✓ Tempo De Serviço: (três) Entre 2 A 10 Anos
- ✓ Vínculo De Trabalho: (três) Concurso Público Efetivo
- ✓ Nível De Escolaridade: (um) Ensino médio / (um) Ensino superior / (um) Especialização.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

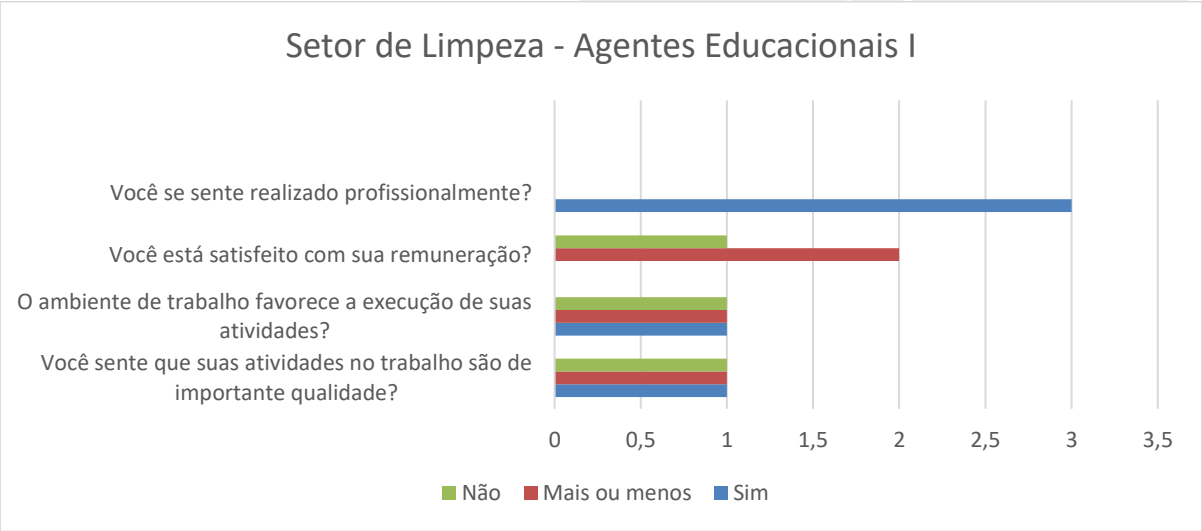
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR



No setor de limpeza, os resultados foram os seguintes conforme o gráfico abaixo:

Dos três questionários:

- ✓ Tempo De Serviço: (um) Menos de 1 Ano / (dois) Entre 2 A 10 Anos
- ✓ Vínculo De Trabalho: (um) PSS (um) / (um) Paraná Educação / (um) Concurso Público Efetivo
- ✓ Nível De Escolaridade: (três) Ensino médio



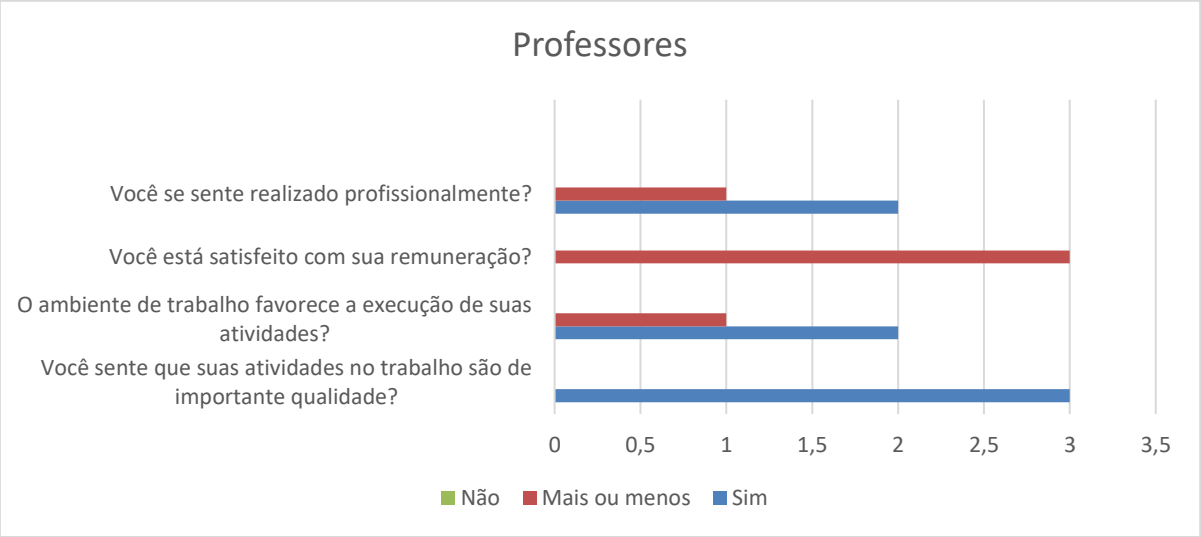
Na Sala dos professores, os resultados foram os seguintes conforme o gráfico abaixo:

Dos três questionários:

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

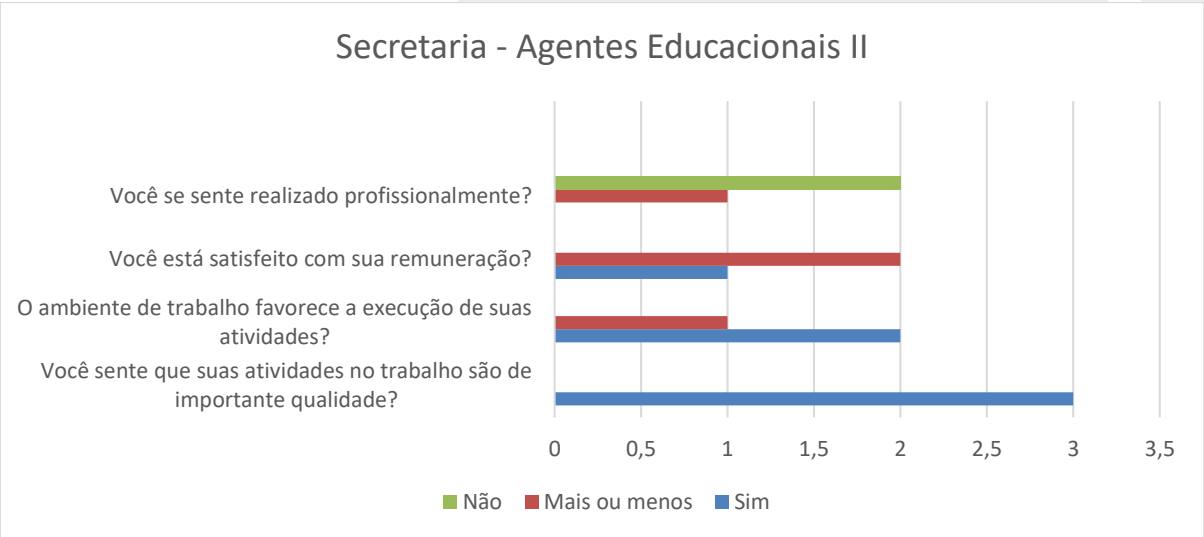
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

- ✓ Tempo De Serviço: (um) Entre 2 A 10 Anos / (dois) Mais de 11 Anos
- ✓ Vínculo De Trabalho: (um) PSS (dois) / Concurso Público Efetivo
- ✓ Nível De Escolaridade: (um) Especialização / (dois) Mestrado



Na Secretaria, os resultados foram os seguintes conforme o gráfico abaixo: Dos três questionários:

- ✓ Tempo De Serviço: (um) Menos de 1 Ano (um) Entre 2 A 10 Anos/ (um) Mais de 11 Anos;
- ✓ Vínculo De Trabalho: (um) PSS / (dois) Concurso Público Efetivo;
- ✓ Nível De Escolaridade: (três) Especialização.



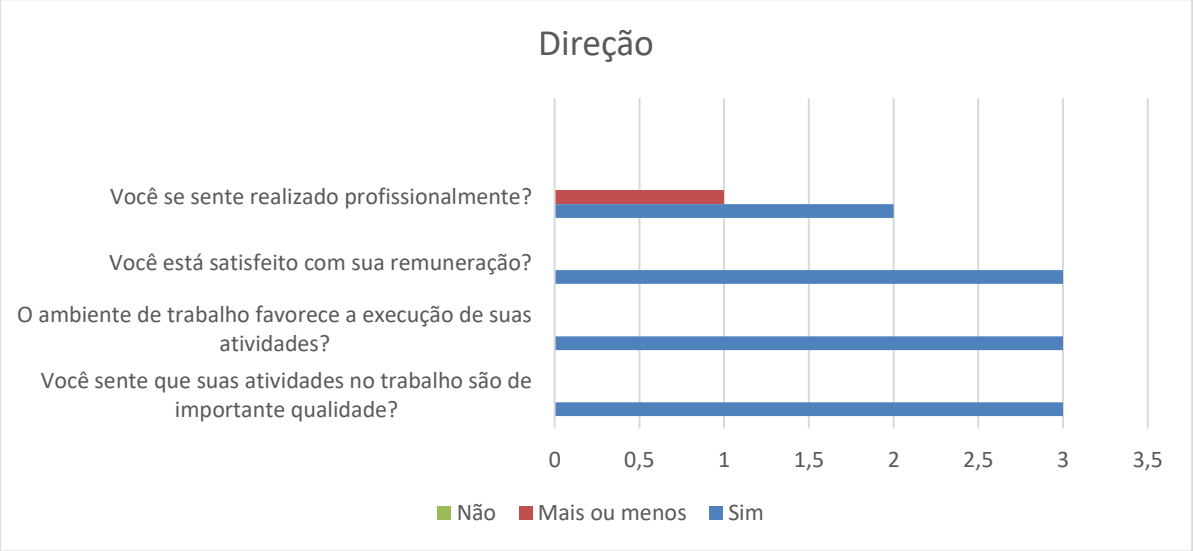
|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

Na direção, os resultados foram os seguintes conforme o gráfico abaixo:

Dos três questionários:

- ✓ Tempo De Serviço: (um) Entre 2 A 10 Anos/ (dois) Mais de 11 Anos
- ✓ Vínculo De Trabalho: (três) Concurso Público Efetivo
- ✓ Nível De Escolaridade: (um) Especialização / (dois) Mestrado.



Após a entrega dos questionários, foi feito uma pequena entrevista de forma geral em cada setor.

Na biblioteca, a falta de estrutura e equipamentos foram pontos mencionados negativamente entre as agentes educacionais II, gerando reclamações por parte das mesmas, devido a ausência de investimentos no setor público, desmotivando os servidores em seu local de trabalho, relataram também, que as pessoas têm expectativas diferentes em relação ao papel da biblioteca, o que as vezes gera o descaso dos serviços neste setor. No entanto, afirmam elas, que para melhorar o atendimento aos usuários, se faz necessário gerar metas e objetivos, mediar conteúdos informativos entre outros, para que isso aconteça, contam com a renovação do acervo da mesma para que haja um ambiente receptivo, convidativo e prazeroso.

No Setor de Limpeza, a reclamação das agentes educacionais I, não é quanto as ferramentas de trabalho, mas sim quanto a remuneração e o devido reconhecimento das mesmas de forma geral no estabelecimento, uma vez que, mais

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

de 50% do trabalho é braçal, alegam que não são reconhecidas por muitos de dentro da própria instituição e além disso o salário estipulado pelo governo é o menos valorizado.

Com relação aos professores, o que foi dito como pontos negativos atualmente, é sobre a falta de valorização por parte do governo, descumprimento de direitos que foram garantidos através de muita luta, falta de respeito interesse por parte dos alunos, descompromisso por parte dos pais, que “apenas” depositam seus filhos na escolas, sem o devido acompanhamento descumprindo com suas obrigações, deixando à cargo da instituição , além do que lhe cabe, que é, transferir ensinamentos, valores que só serão repassados no convívio familiar.

Já no setor da secretaria, algumas das as agentes educacionais II, informaram que seus descontentamentos, seriam da falta de investimento sobre os arquivos inativos dos alunos, que estudaram há muito tempo na instituição. Segundo as servidoras, o ideal seria que esse tipo de documentação que não pode jamais ser jogado fora, poderia ser digitalizado e o mesmo ser implantado diretamente no sistema SERE, que é o sistema do Estado dos colégios estaduais. Outras, já disseram que o governo não vinha cumprindo a lei, referente as progressões, e isso provocava insatisfação em todos os servidores públicos das instituições de ensino.

Na direção, o gestor reclama da burocracia da Secretaria de Educação na liberação de verbas, que por vezes causam grandes problemas a toda comunidade escolar, que convive com quebra galhos, dentre tantos outros problemas existentes e quando sinalizado o problema, já está instalado o caos. Problemas envolvendo alunos, tais como, brigas, indisciplinas, muito comum nas escolas da atualidade. Violência entorno da escola, que na verdade não chega a ser responsabilidade da mesma, mas os aflige enquanto sociedade, a escola não conta com muitos dispositivos de segurança. Percebe-se que todos os problemas são vividos dentro e fora da escola, e que a ajuda que se necessita fica muito longe dessa realidade, e demora muito a chegar.

Outro motivo de insatisfação de alguns dos entrevistados que são os PSS (processo seletivo simplificado), é a desmotivação é a incerteza da insegurança de trabalho, pois todos os anos são realizadas as inscrições por meio deste processo e ficam no aguardo das convocações para serem contratados por tempo determinado, que geralmente é por menos de um ano, e quando prorrogam são no máximo dois

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br
Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

anos o que é muito difícil de acontecer. O Paraná está com esta carência de funcionários, e estes servidores que são contratados por tempo determinado ficam ansiosos à espera do concurso, porém o governo com o intuito de economia no estado até hoje não realizou novos concursos nestas áreas e assim deixando todas os colégios estaduais com esta necessidade funcional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste artigo de pesquisa, foi descrever como ocorre a motivação dos funcionários de uma instituição de ensino estadual. Através dos dados apresentados e discutidos no presente trabalho, constatou-se que os servidores estão cada vez mais insatisfeitos com o cargo público conquistado, o questionário apresentou muitos pontos negativos quanto ao trabalho e essa desmotivação possui vários fatores como: salário baixo, falta de investimento, instabilidade no serviço, o que acaba provocando um certo desânimo para atender bem a população.

Os objetivos específicos descritos foram: identificar os fatores de motivação, verificar quais os fatores de motivação específicos na administração pública e verificar qual o significado do trabalho para esses funcionários.

A motivação é o elemento chave para bons resultados, sendo assim se o governo não investe nos funcionários e em seus ambientes de trabalho isso gera desânimos, transtornos nas atividades desempenhadas, e em muitos casos expressam decepções através das greves e paralisações, onde vão à lutando por seus direitos como único meio.

|44| 3029-9094 / 3227-4046
www.faculdadeeficaz.com.br

Av. João Paulino Vieira Filho,729
CEP: 87020015 - Maringá / PR

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CARVALHO, Antônio Vieira de e NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**.1ª. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2008.

CASADO, Tânia. O indivíduo e o grupo: a chave do desenvolvimento. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et al. **As pessoas na organização**. 10. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 247-258.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação â administração geral**. 3 ed. Ver. E atual, Barueri, SP: Manole, 2009.

FONSECA, Kátia. **O que é motivação**? 2005. Disponível em: <http://www.rh .com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4285/o-que-e-motivacao.html>. Acesso em: 18 agos. 2017.

HUNTER, James C., **O monge e o executivo: Uma história sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução a administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ROBBINS, Stephen P., **Comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração**: conceitos essenciais e aplicações. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SAMPAIO, Jader dos Reis. **O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação**. R. Adm. São Paulo, v. 44, n. 1, p. 5-16, jan./fev. 2009.

SPECTOR, Paul E.; MOREIRA, Cid Knipel. **Psicologia nas organizações**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.