

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

EVERSON DE OLIVEIRA MATOS

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NA SECRETARIA
MUNICIPAL DE SAÚDE DE MARACAJU**

**MARACAJU - MS
2015**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

EVERSON DE OLIVEIRA MATOS

**MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NA SECRETARIA
MUNICIPAL DE SAÚDE DE MARACAJU**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como exigência do Curso de Administração sob orientação do Prof. Wilson Correa da Silva.

MARACAJU - MS
2015

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Reitoria: Prof. Dr. Fábio Edir dos Santos Costa

Vice-Reitor: Prof. Dr. Laércio Alves de Carvalho

Pró-Reitoria de Ensino: Prof. Dr. João Mianutti

Coordenador do Curso: Prof. Me. Alex Sandro Richter von Mühlen

Orientador: Prof. Esp. Wilson Correa da Silva

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por nos proporcionar vida e sabedoria.

Agradeço pela minha família e amigos que sempre me motivaram para a conclusão deste trabalho.

Ao meu orientador, Professor Wilson Correa da Silva pela atenção e colaboração durante o período de elaboração deste estudo.

Aos servidores públicos da Secretaria de Saúde pela participação na pesquisa.

O futuro tem muitos nomes. Para os fracos, é o inatingível. Para os temerosos, o desconhecido. Para os valentes, a oportunidade.

Victor Hugo

RESUMO

O presente estudo teve como objetivos pesquisar o grau de motivação dos servidores municipais da Secretaria de Saúde, identificar os aspectos que influenciam positivamente e negativamente o grau de motivação dos servidores da Secretaria de Saúde, verificar se os servidores pesquisados trabalham motivados. A metodologia consistiu, primeiramente por uma revisão de literatura abordando os conceitos referentes ao trabalho, em seguida por uma pesquisa tipo exploratória, com aplicação de questionário aos servidores concursados ou contratados que trabalham nos departamentos ligados a Secretaria de Saúde, tabulação e análise dos dados. Os resultados mostraram que, os fatores que influenciam positivamente o grau de motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria de Saúde, da Prefeitura Municipal de Maracaju são reconhecimento profissional, estabilidade no emprego, responsabilidade exigida pelo cargo e o ambiente de trabalho tranquilo para a realização das atividades. A remuneração e as condições de trabalho inadequadas conforme indicadas pelos resultados da pesquisa, são fatores que podem contribuir negativamente para o grau de motivação dos servidores. Os entrevistados demonstraram conhecimento em relação ao assunto da pesquisa, o que pode ser explicado pelo nível de escolaridade, pois todos possuem ensino médio ou superior. Conclui-se ainda que, os servidores pesquisados, em geral, são realizados profissionalmente com o emprego que possuem e trabalham motivados.

Palavras-Chave: motivação, servidor público, gestão de pessoas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. CONTEXTUALIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DA PESQUISA	8
1.1 Problema	8
1.2 Justificativa	8
1.3 Hipótese	9
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo Geral.....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
2. REVISÃO DE LITERATURA	10
3. MATERIAL E MÉTODOS	12
3.1 Cenário da Pesquisa	12
3.2 Perfil da Empresa	13
3.3 Tipo da pesquisa e ferramentas para a pesquisa	14
3.4 Questionário	14
4.1.0 Qual faixa etária corresponde a sua idade? (Anos).....	16
4.1.1 Qual o seu sexo?	16
4.1.2 Qual é o seu grau de escolaridade?.....	17
4.1.3 Escreva qual cargo você ocupa.	17
4.1.4 Há quanto tempo você trabalha na Prefeitura? (Anos)	18
4.1.5 Sei definir o significado do termo Motivação.....	19
4.1.6 Acredito que a motivação pode influenciar na produtividade das pessoas no trabalho.....	19
4.1.7 Conheço o conceito “Gestão de Pessoas”.	20
4.1.8 Sinto-me realizado profissionalmente com o emprego que tenho.	20
4.1.9 Percebo que tenho reconhecimento profissional.	21
4.2.0 O trabalho que realizo me motiva.	21
4.2.1 Considero a estabilidade no emprego um fator importante.....	22
4.2.2 As atividades que executo no cargo exigem muita responsabilidade, e considero isso motivador.	23
4.2.3 A remuneração que recebo esta adequada as atividades que executo no trabalho, e contribui para a minha motivação.	23
4.2.4 O ambiente de trabalho propicia tranquilidade para a realização das atividades.	24
4.2.5 As condições de trabalho oferecidas (móveis, equipamentos, espaço físico) são adequadas para o desenvolvimento das atividades.	25

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	30
APÊNDICE.....	31

INTRODUÇÃO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DA PESQUISA

1.1 Problema

Quais os fatores que influenciam positivamente o grau de motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria de Saúde, da Prefeitura Municipal de Maracaju?

1.2 Justificativa

A tecnologia e a modernização dos meios de comunicação, principalmente da internet, mudaram a forma de atuação das grandes empresas. Antes limitadas a uma única região ou país, passaram a atuar em diversos locais do planeta, que a tornaram uma empresa global, empregando pessoas ao redor de todo o mundo.

À medida que a tecnologia avança, inovações chegam para a sociedade com produtos e serviços cada vez mais modernos e diferenciados. No entanto isso tudo só é possível com a presença de pessoas, que com o seu conhecimento contribuem para o desenvolvimento de toda a empresa.

A importância do conhecimento tem feito as empresas, buscarem pessoas cada vez mais qualificadas, a fim de torná-las seus colaboradores. E muitas dessas empresas investem também em treinamento, preparando as pessoas dentro da própria organização, para que possam futuramente ocupar os cargos disponíveis.

Encontrar pessoas com a qualificação e conhecimento exigidos pela organização não tem sido uma tarefa fácil. Depois, ainda existe outro grande desafio para as empresas atualmente, que é o que fazer para conseguir manter esses colaboradores na organização, trabalhando com bons níveis de motivação e satisfação, e que atenda de forma eficaz as necessidades da empresa.

As organizações deveriam se preocupar cada vez mais em valorizar seus funcionários, a fim de que possam trabalhar motivados e satisfeitos. Pois essa motivação no ambiente de trabalho pode trazer efeitos positivos na produtividade e participação dos funcionários da empresa, contribuindo até mesmo para a melhora do seu desempenho nas atividades.

Muitos autores relacionam o tema motivação com o ambiente de trabalho, a fim de determinarem os fatores que deixam ou não os colaboradores motivados. Os autores, em geral, partem do princípio de que quanto maior for o grau de motivação do colaborador maior será o seu desempenho dentro da organização.

Quando falamos em motivação no ambiente de trabalho, não podemos deixar de citar autores como Abraham Maslow e Frederick Herzberg, que muito colaboraram através de suas teorias relacionadas ao comportamento humano, e que são de suma importância até hoje para a compreensão e novos estudos.

Abraham Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas ou básicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização) (LUIZ GUSTAVO NEGRO VAZ, 2013).

Já Frederick Herzberg, através de sua Teoria dos Dois Fatores, teve como objetivo identificar os fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho (GUSTAVO PERIARD, 2011).

As organizações podem verificar através de pesquisas os elementos que contribuem para a motivação ou não de seus colaboradores. Os resultados, na maioria dos casos, contribuem positivamente nas relações institucionais e ajudam as empresas conhecerem melhor seus trabalhadores e suas necessidades.

1.3 Hipótese

Se os servidores da Secretaria de Saúde percebem que tem realização profissional, estabilidade e responsabilidade no cargo que ocupam, o seu grau de motivação é influenciado positivamente.

Se os servidores da Secretaria de Saúde percebem que a remuneração e as condições de trabalho estão inadequadas, e que não há reconhecimento profissional, o seu grau de motivação é influenciado negativamente.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

- Pesquisar o grau de motivação dos servidores municipais da Secretaria de Saúde.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar os aspectos que influenciam positivamente e negativamente o grau de motivação dos servidores da Secretaria de Saúde;
- Verificar se os servidores pesquisados trabalham motivados.

2. REVISÃO DE LITERATURA

As pessoas são essenciais para a formação de qualquer organização, afinal sem elas não existe organização. As organizações são sistemas sociais com objetivos próprios e econômicos que recebem insumos da sociedade, tais como pessoas, materiais, dinheiro e informação e transformam esses recursos em produtos ou serviços. (CHIAVENATO, 2009).

Para estabelecer as relações de trabalho entre as pessoas em uma organização, temos a administração de recursos humanos.

MILKOVICH e BOUDREAU (2000, p. 20) entendem por administração de recursos humanos, como sendo uma série de decisões integradas que formam as relações de trabalho.

A Administração de Recursos Humanos vem sofrendo algumas mudanças em relação ao seu conceito e a forma como lida com as pessoas nas organizações, evoluindo para o que conhecemos hoje como Gestão de Pessoas. “Nessa abordagem, as pessoas são consideradas seres humanos e não simples recursos empresariais”. (CHIAVENATO, 2009, p. 285).

Esse novo conceito de Administração de Recursos Humanos apresenta três aspectos fundamentais: a) Pessoas como seres humanos – pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização; b) Pessoas não como meros recursos (humanos) organizacionais – pessoas como fonte de impulso próprio e não como agentes inertes ou estáticos; c) Pessoas como parceiros da organização – e não como meros sujeitos passivos dela. (CHIAVENATO, 2009).

As pessoas que trabalham nas organizações recebem uma remuneração por suas atividades desempenhadas. (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 381) explicam o conceito de remuneração: “A remuneração inclui o retorno financeiro e os serviços e benefícios tangíveis que os empregados recebem com parte de pagamento em uma relação de trabalho”.

Muitos estudos relacionam a produtividade das pessoas no ambiente de trabalho, principalmente com o seu estado motivacional. Acredita-se que um trabalhador motivado produza mais em suas atividades que os outros não motivados.

E, em nosso cotidiano também estamos sempre preenchendo nossas necessidades com algo que nos traga bem estar, felicidade, realização pessoal e profissional. Em todos esses momentos há uma motivação, isto é, um motivo para agir.

(VERGARA, 2006, p. 42) define motivação como sendo uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa e que é intrínseca, isto é, esta dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores.

(CHIAVENATO, 2009, p. 121) complementa dizendo que esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Cenário da Pesquisa

A pesquisa teve como foco principal os servidores concursados ou contratados que exercem suas atividades nos seguintes departamentos ligados a Secretaria de Saúde: Departamento de Tecnologia de Informação da Saúde, Departamento de Vigilância Epidemiológica, Auditoria, Ouvidoria, Saúde Bucal, Administração, Atenção Básica e Vigilância Sanitária, localizados no prédio da Prefeitura Municipal de Maracaju.



Figura 1 Departamento de Tecnologia de Informação da Saúde

Percebe-se que os locais de trabalho, em que foram realizadas as entrevistas aos servidores, possuem em geral muitos computadores, documentos e armários para arquivos, como se pode observar nas imagens.



Figura 2 Departamento de Tecnologia de Informação da Saúde

A aplicação dos questionários foi feita pelo próprio pesquisador e ocorreu nos dias 20, 21, 22 e 25 de Maio de 2015. Dos 22 servidores aptos a responderem a pesquisa, foram entrevistados 18, representando 81,81%, sendo que 04 não foram encontrados ou não responderam.

3.2 Perfil da Empresa

A Prefeitura Municipal de Maracaju é composta por oito secretarias, sendo elas: Secretaria de Administração, Secretaria de Assistência Social, Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Meio Ambiente, Secretaria de Educação, Secretaria de Governo, Secretaria de Obras e Urbanismo, Secretaria de Planejamento e Secretaria de Saúde.



Figura 3 Prefeitura Municipal de Maracaju

De acordo com os dados consultados no site transparência do município, no mês de setembro de 2015, o quadro de funcionários da prefeitura é formado atualmente por 1324 (mil trezentos e vinte e quatro) trabalhadores, incluindo servidores efetivos, contratados e comissionados. Desse total, 286 (duzentos e oitenta e seis) servidores trabalham em toda a Secretaria de Saúde, no momento da realização deste estudo.

O município de Maracaju possui atualmente dezessete unidades de saúde, administradas pela Secretaria de Saúde, que inclui onze ESF (Estratégia de Saúde da Família), um laboratório para realização de exames, um centro de especialidades e um centro de assistência à saúde, que atendem toda a população.

No mês de julho foram atendidos 15.885 pacientes nessas unidades, totalizando 42.275 procedimentos realizados, de acordo com os relatórios apresentados pelo Departamento de Tecnologia de Informação da Saúde.

3.3 Tipo da pesquisa e ferramentas para a pesquisa

Pesquisa de caráter exploratório, através da aplicação de questionário, tabulação dos dados e geração de gráficos em uma planilha do Excel, revisão de literatura, abordando o conceito de motivação e sua importância para as organizações; as teorias de motivação mais conhecidas. Interpretação e análise dos dados com base nos estudos de Herzberg e Maslow.

3.4 Questionário

O questionário é dividido em três blocos: identificação, conhecimento sobre o assunto pesquisado e perguntas específicas. Possui um total de dezesseis questões, sendo quinze fechadas e uma aberta.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através das respostas da pesquisa realizada foi possível traçar o perfil dos servidores da Secretaria de Saúde, o conhecimento deles com a relação ao assunto abordado e os aspectos que influenciam positivamente ou negativamente no seu grau de motivação no ambiente de trabalho.

4.1.0 Qual faixa etária corresponde a sua idade? (Anos)

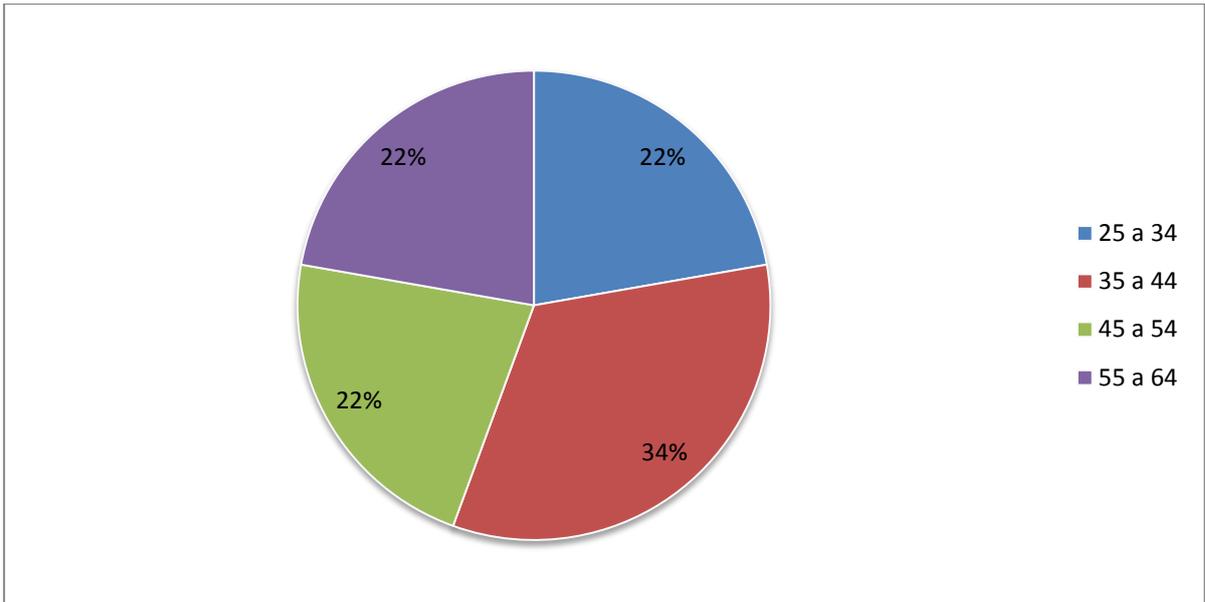


Gráfico 1 Faixa Etária dos entrevistados

Observa-se que há uma distribuição quase que uniforme entre as faixas etárias de 25 a 64 anos, sendo que os entrevistados possuem pelo menos 25 anos de idade e que a faixa etária predominante com 34% é a de 35 a 44 anos.

4.1.1 Qual o seu sexo?

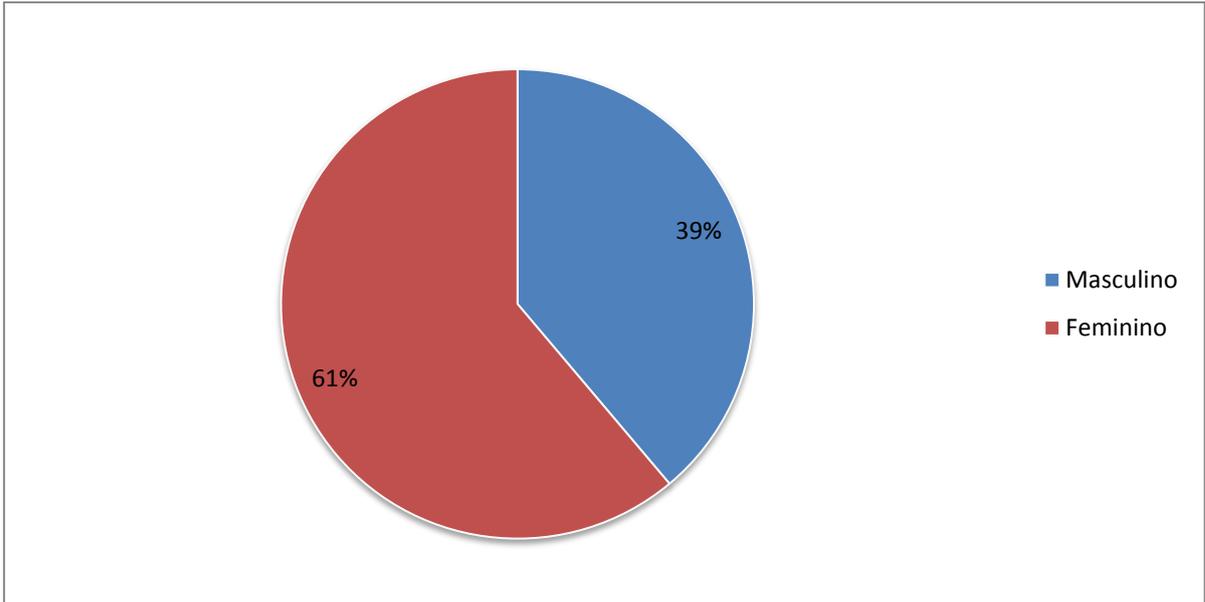


Gráfico 2 Sexo dos entrevistados

Nota-se a partir desse gráfico, que na Secretaria Municipal de Saúde de Maracaju o sexo feminino representa 61% dos pesquisados.

4.1.2 Qual é o seu grau de escolaridade?

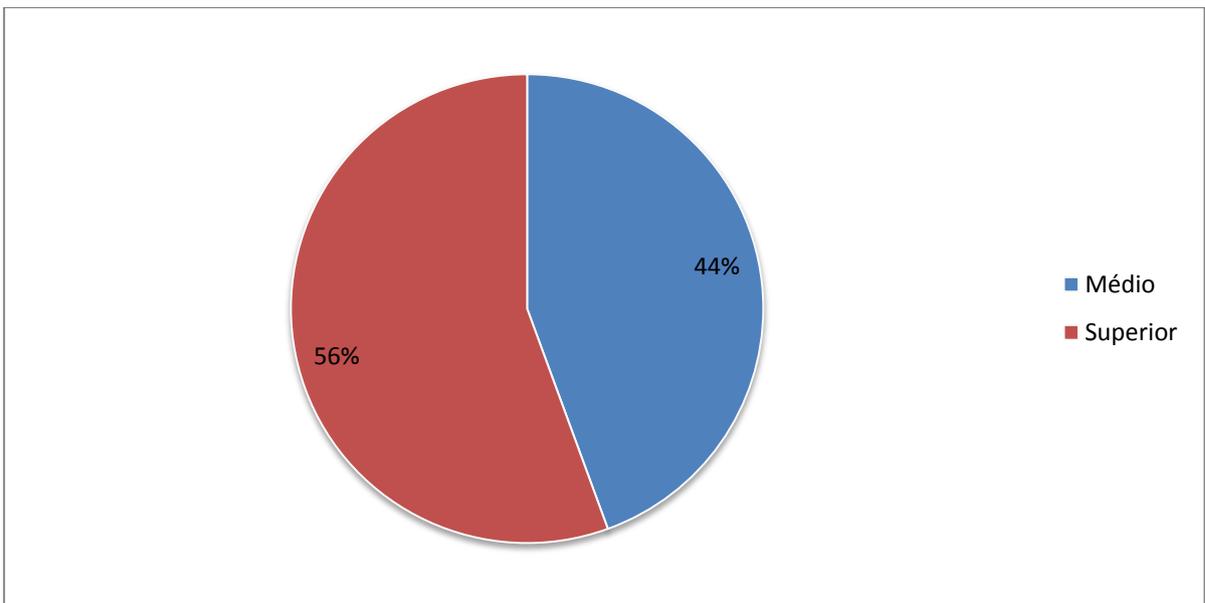


Gráfico 3 Grau de Escolaridade

Percebe-se que apenas servidores de nível médio ou superior trabalham na Secretaria de Saúde, e que destes, 56% são de nível superior.

4.1.3 Escreva qual cargo você ocupa.

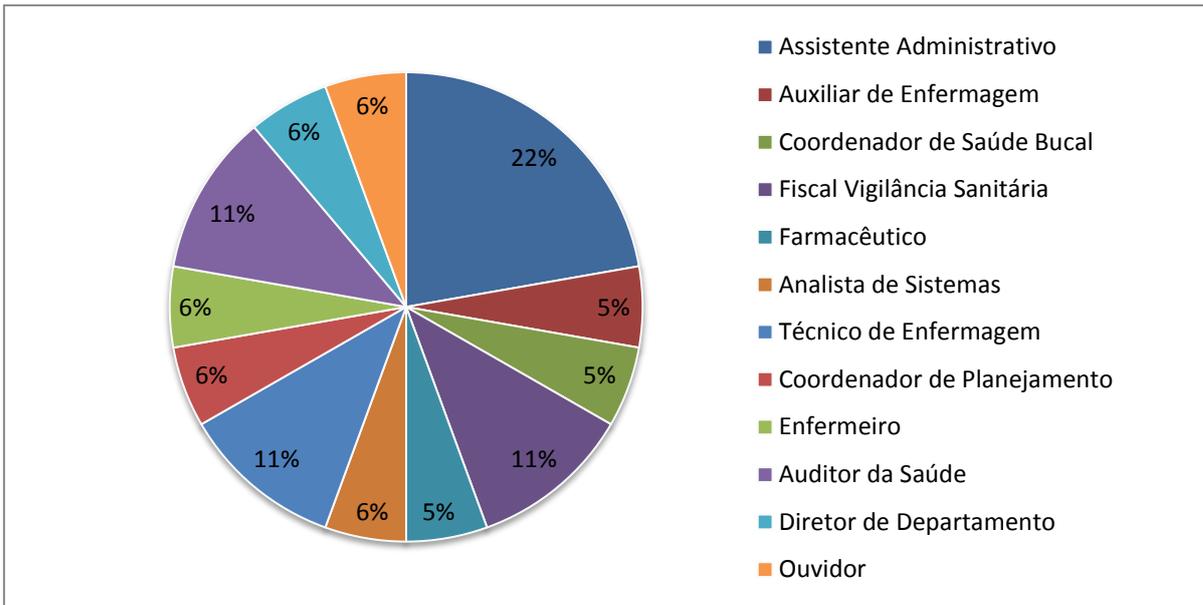


Gráfico 4 Cargo que Ocupa

Nesse gráfico, observa-se que foram identificados 12 cargos diferentes, e que o de Assistente Administrativo representou 22% dos pesquisados.

4.1.4 Há quanto tempo você trabalha na Prefeitura? (Anos)

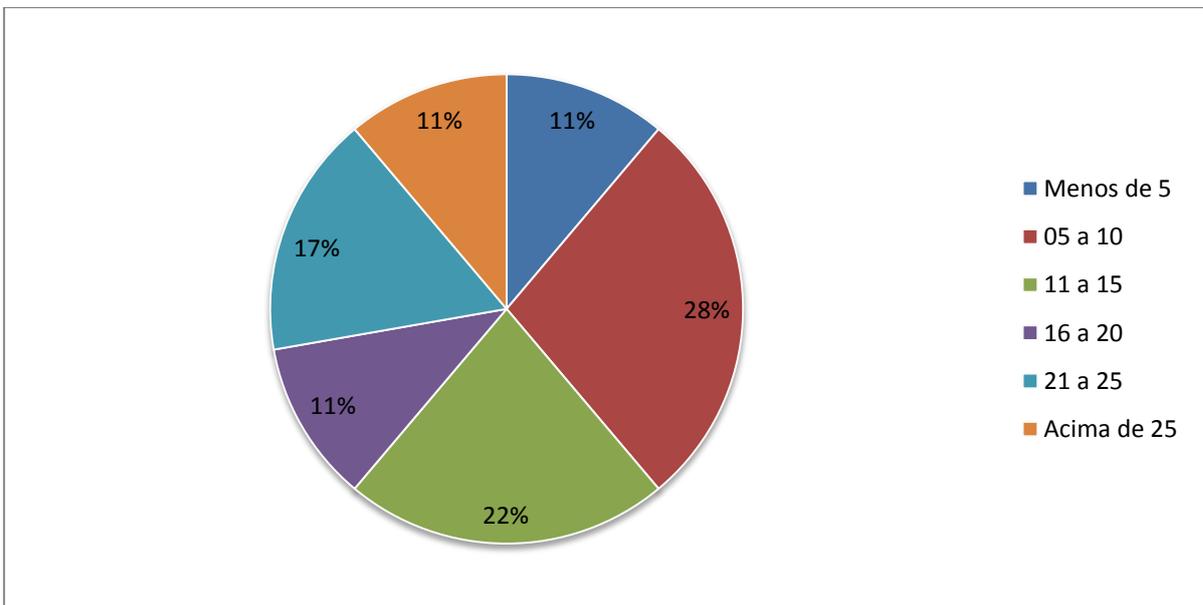


Gráfico 5 Tempo de Trabalho na Prefeitura

Percebe-se que existem servidores que ingressaram recentemente no serviço público e outros que trabalham há muito tempo. Nota-se que, aqueles com 05 a 10 anos (28%) e 11 a 15 anos (22%) representam a maioria dos entrevistados.

4.1.5 Sei definir o significado do termo Motivação.

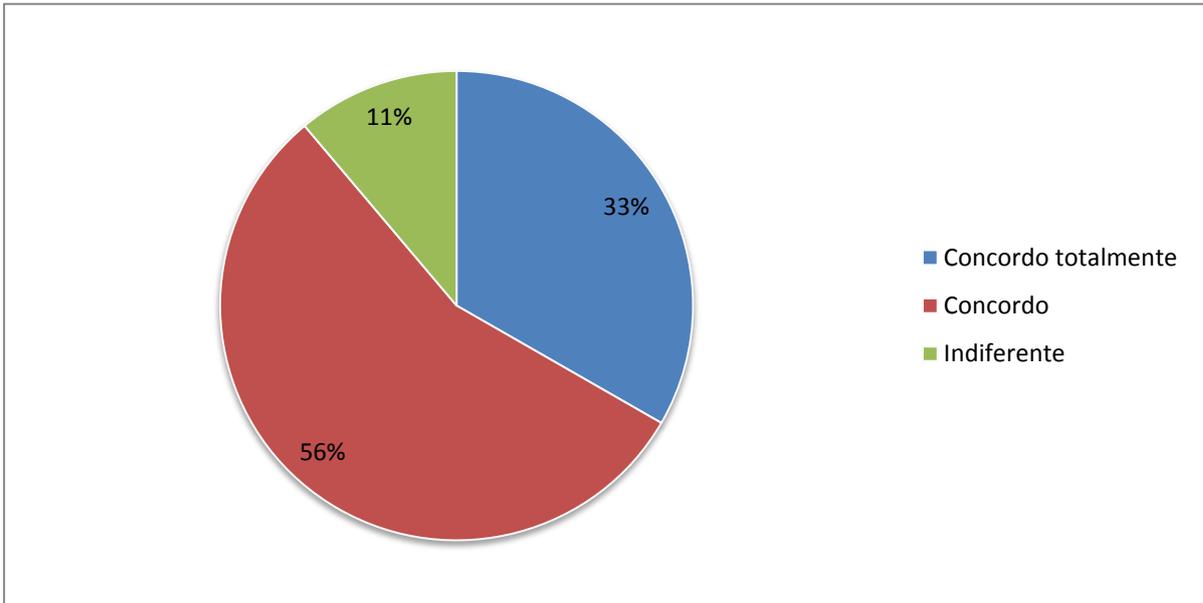


Gráfico 6 Sabe Definir o Termo Motivação

Nesse gráfico, verifica-se que os servidores em sua maioria (89%) concordam com a afirmativa proposta, demonstrando que sabem o significado do termo motivação.

4.1.6 Acredito que a motivação pode influenciar na produtividade das pessoas no trabalho.

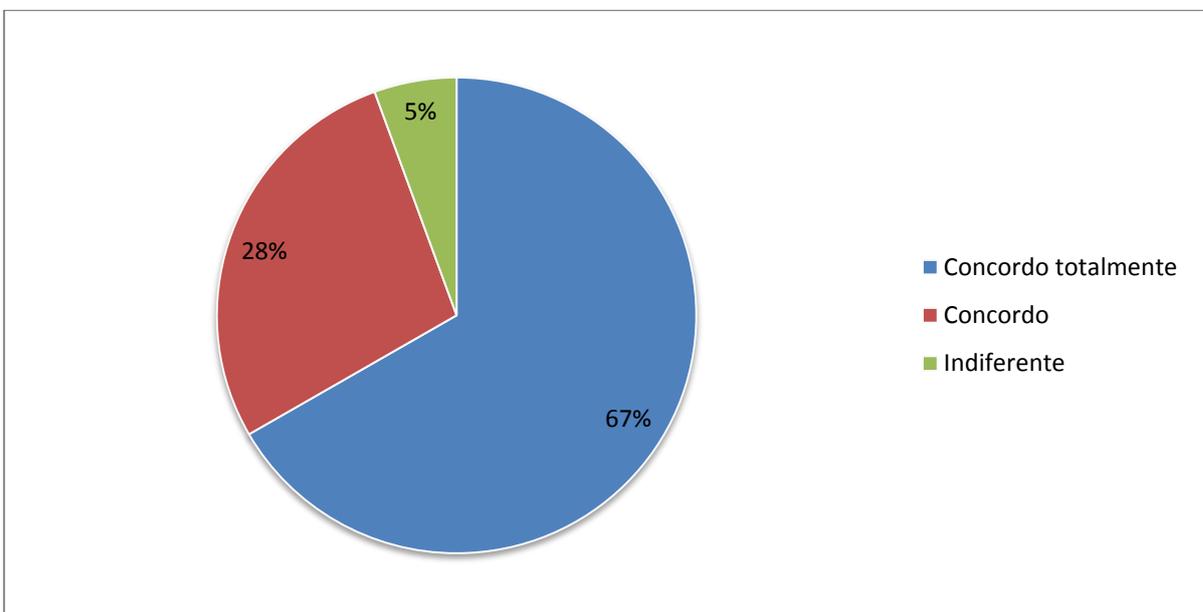


Gráfico 7 Acredita que a Motivação Influencia na Produtividade das Pessoas no Trabalho

Observa-se que 67% dos servidores pesquisados concordam totalmente com a afirmação, representando que acreditam que a motivação influencia na produtividade no trabalho.

4.1.7 Conheço o conceito “Gestão de Pessoas”.

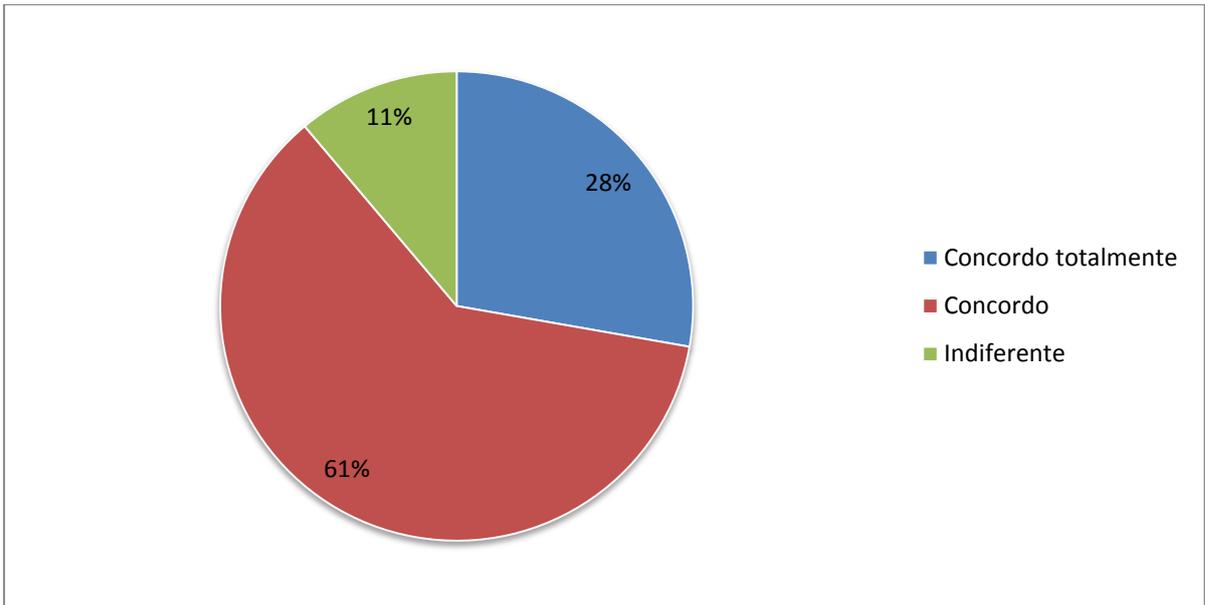


Gráfico 8 Conheço o Conceito Gestão de Pessoas

Constata-se que os servidores concordam ou concordam totalmente com a afirmativa, o que indica que conhecem o conceito de Gestão de Pessoas com 89% desse total.

4.1.8 Sinto-me realizado profissionalmente com o emprego que tenho.

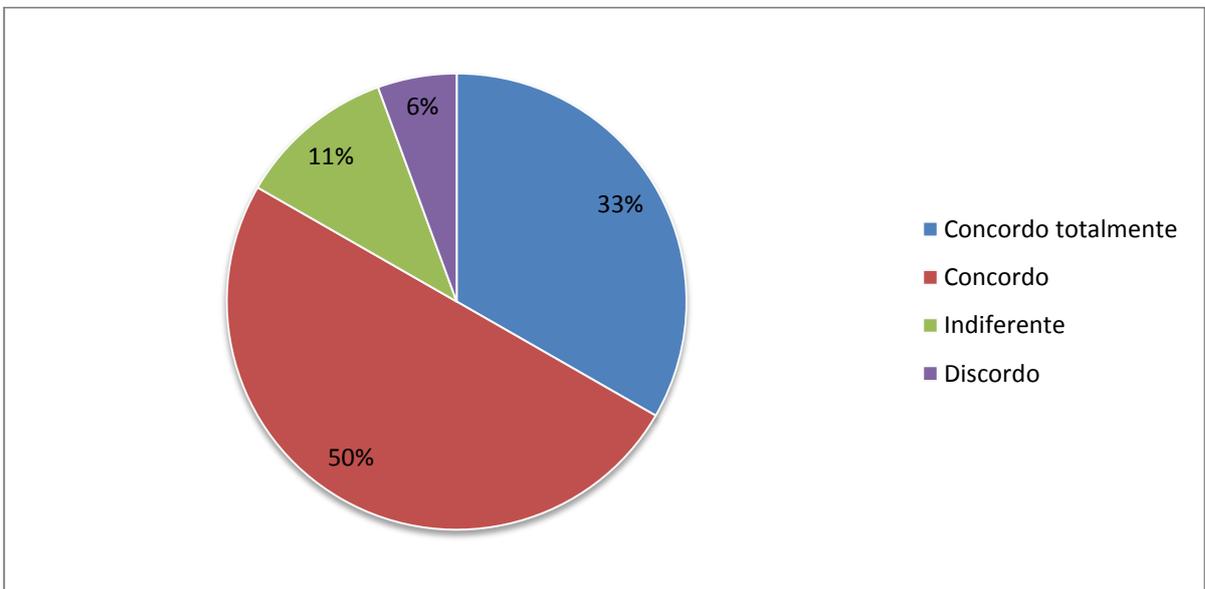


Gráfico 9 Sente-se Realizado Profissionalmente

Percebe-se que os servidores estão realizados com o emprego que possuem, sendo que 50% concordam e 33% concordam totalmente com a afirmativa, somando o total de 83%, o que influencia positivamente no seu grau de motivação.

4.1.9 Percebo que tenho reconhecimento profissional.

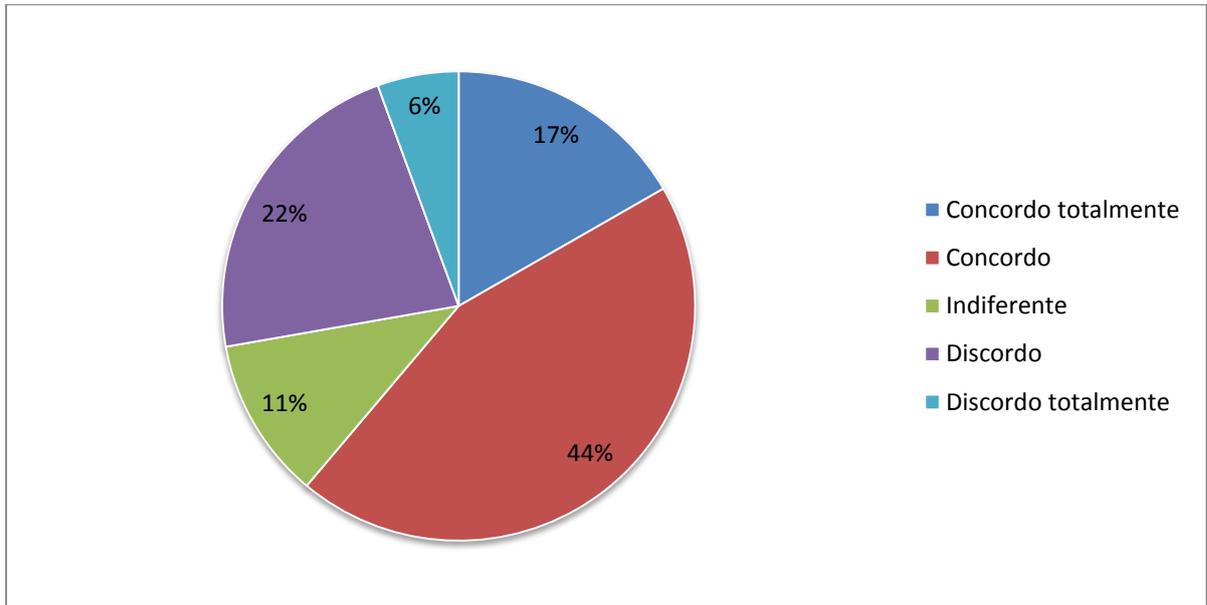


Gráfico 10 Tem Reconhecimento Profissional

Verifica-se que dos entrevistados, 44% concordam que possuem reconhecimento profissional, 22% discordam e 17% concordam totalmente, constata-se que há pequeno equilíbrio entre as respostas, no entanto se considerarmos aqueles que concordam ou concordam totalmente, estes representam a maioria. Contestando a hipótese inicial, que julgava como fator negativo a falta de reconhecimento profissional, percebe-se que no geral os servidores sentem que possuem reconhecimento profissional em seu trabalho e que isso deve contribuir positivamente para o seu grau de motivação.

4.2.0 O trabalho que realizo me motiva.

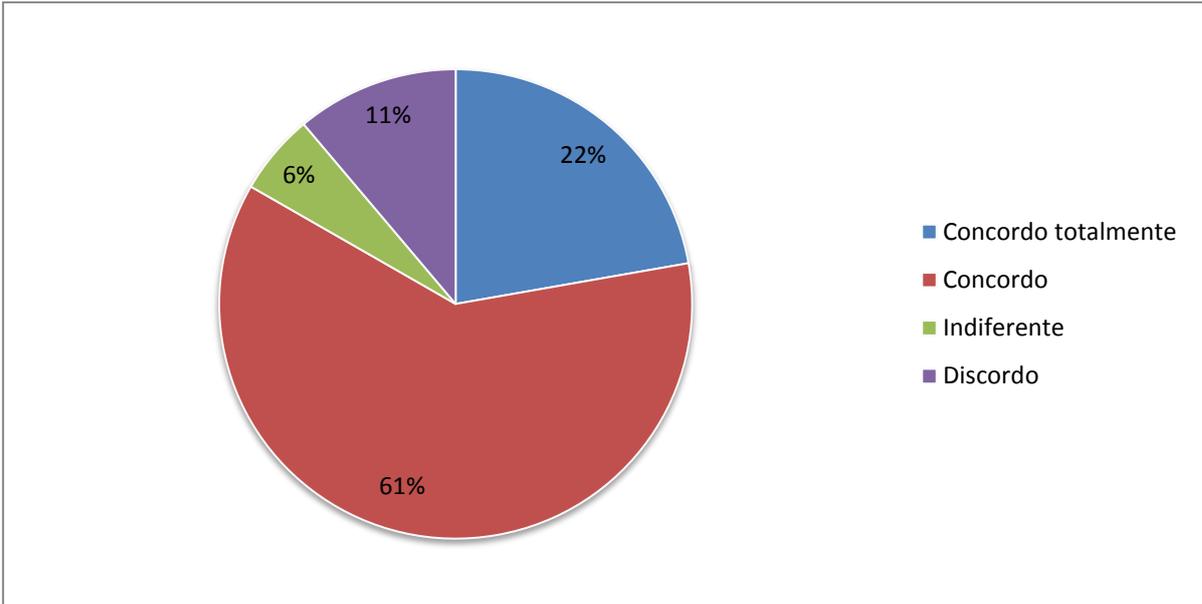


Gráfico 11 O Trabalho que Realizo me Motiva

Nota-se que dos servidores pesquisados, somados todos aqueles que concordam com o questionamento, 83% afirmam que o trabalho que realiza os motiva, e apenas 11% discordam. Percebe-se então que, os servidores da Secretaria de saúde trabalham motivados.

4.2.1 Considero a estabilidade no emprego um fator importante.

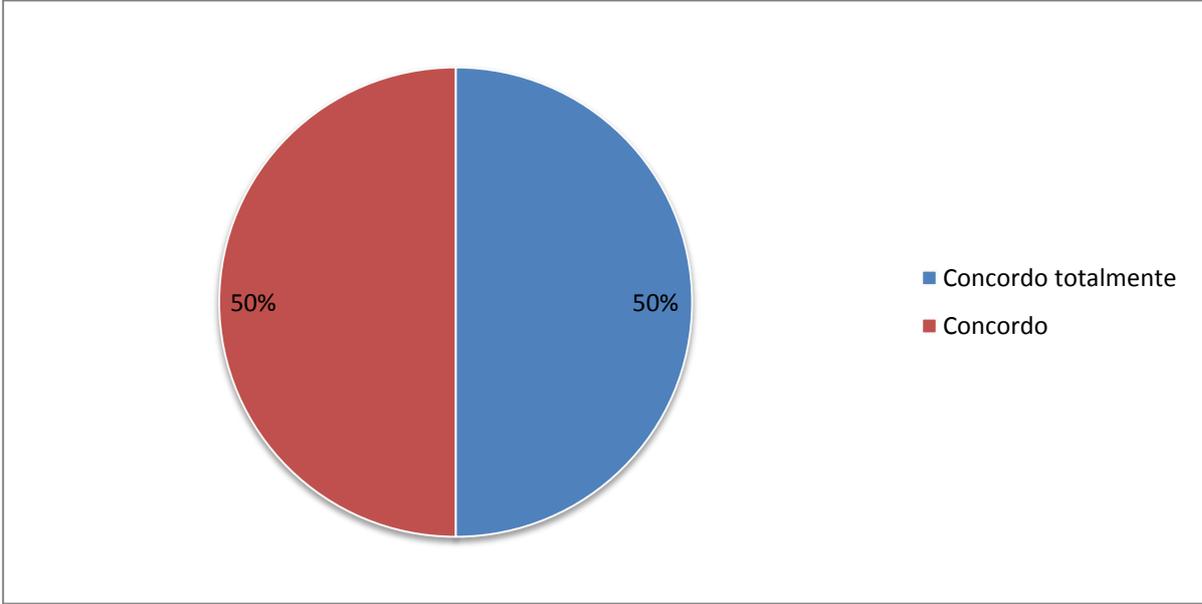


Gráfico 12 Considera a Estabilidade no Emprego um Fator Importante

Verifica-se que os trabalhadores pesquisados concordam ou concordam totalmente, indicando 100% dos entrevistados. Nota-se que os servidores consideram a estabilidade no emprego um fator realmente importante. Esse resultado confirma a

hipótese de que, a estabilidade é um fator que influencia positivamente no grau de motivação dos trabalhadores.

4.2.2 As atividades que executo no cargo exigem muita responsabilidade, e considero isso motivador.

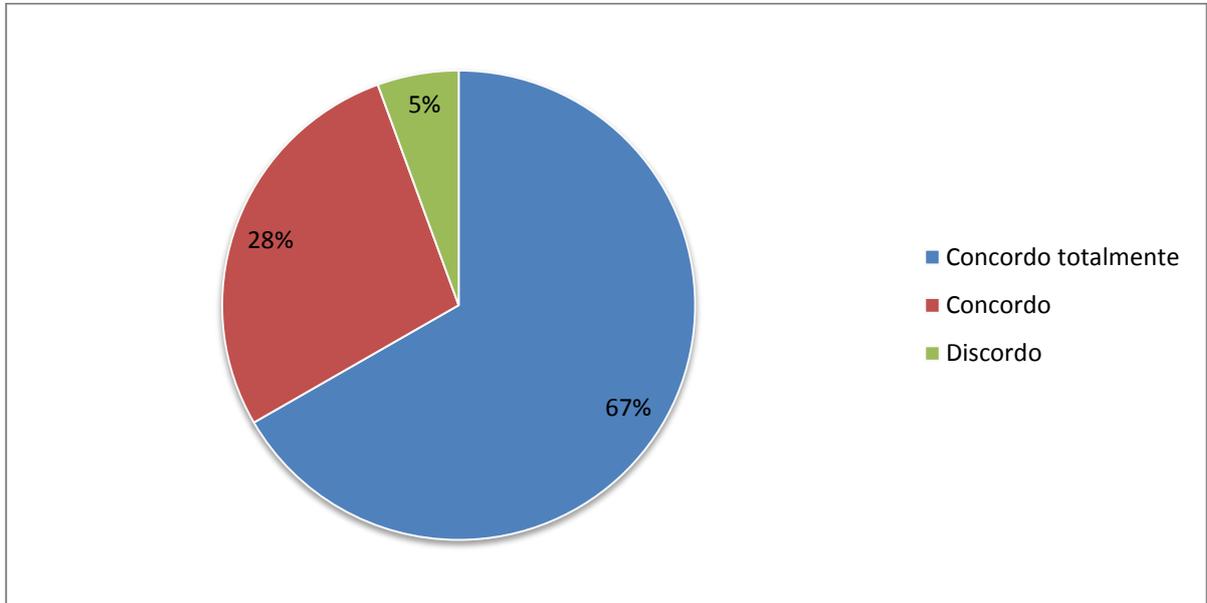


Gráfico 13 Considera motivador as atividades exigirem responsabilidade

Constata-se que os servidores que concordam totalmente ou concordam com a afirmação representam 95%, demonstrando que consideram motivador o fato de o cargo exigir muita responsabilidade. Esse resultado também confirma a hipótese de que a responsabilidade é um dos fatores que influencia de forma positiva o grau motivação dos servidores.

4.2.3 A remuneração que recebo esta adequada as atividades que executo no trabalho, e contribui para a minha motivação.

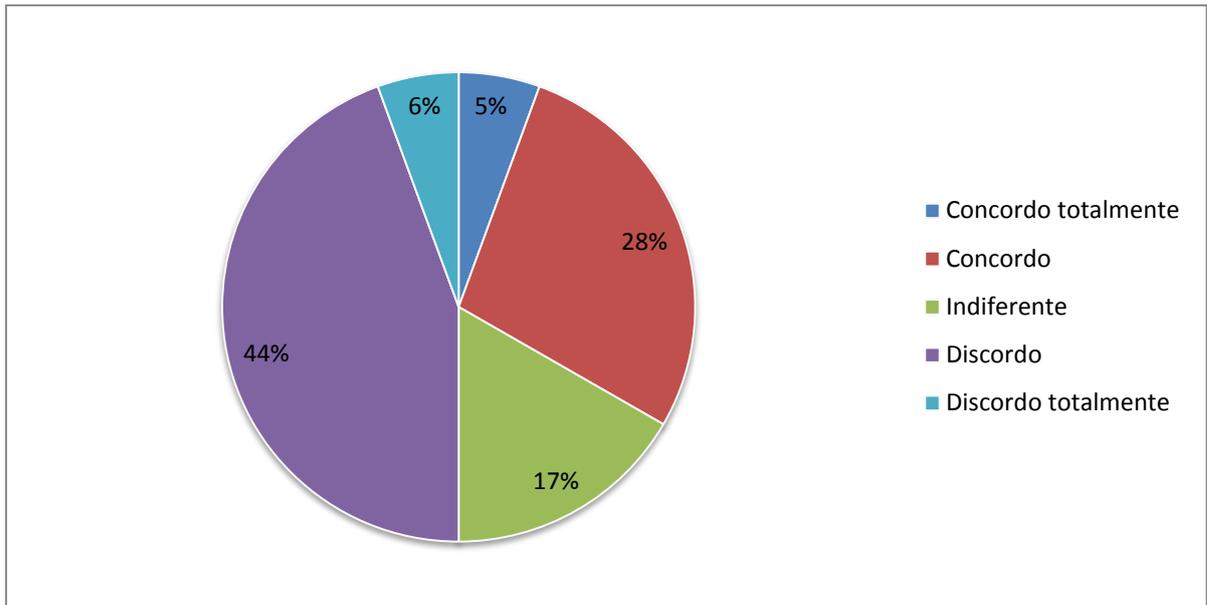


Gráfico 14 Considera a Remuneração que Recebe Adequada

Observa-se que os servidores questionados que discordam ou discordam totalmente com a afirmação somam 50% e os que concordam ou concordam totalmente 33%. Percebe-se que a remuneração não está adequada as atividades que os servidores executam, e que isso não tem contribuído para a sua motivação. Os resultados desse questionamento comprovam a hipótese de que a remuneração influencia negativamente no grau de motivação dos colaboradores.

4.2.4 O ambiente de trabalho propicia tranquilidade para a realização das atividades.

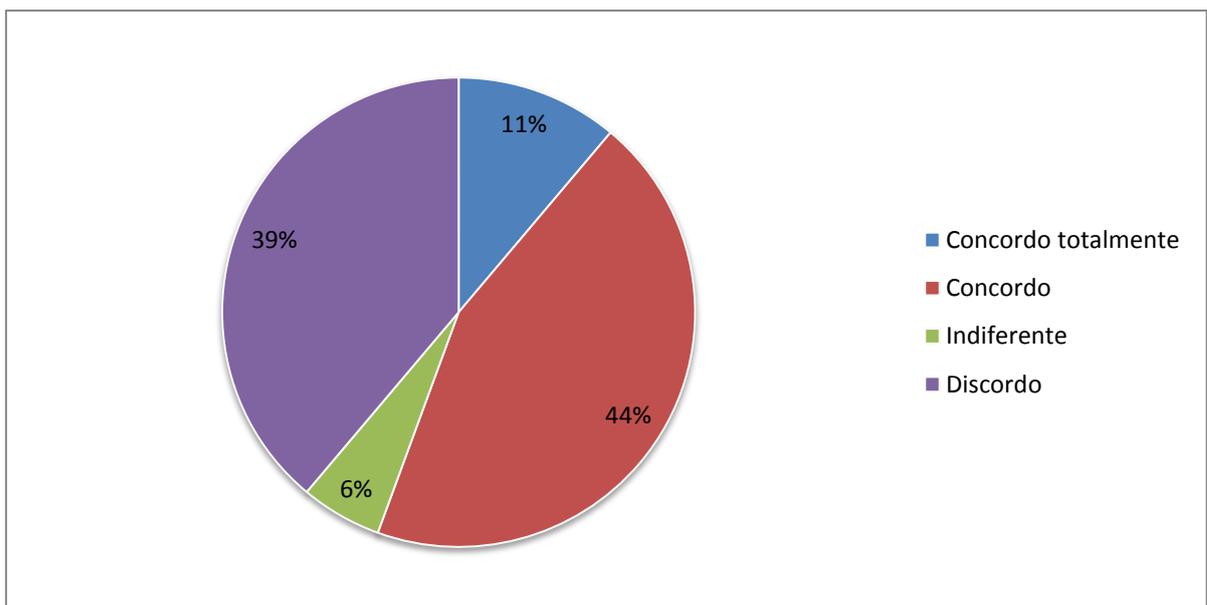


Gráfico 15 O Ambiente de Trabalho propicia tranquilidade

Nessa afirmação verifica-se que, os entrevistados que concordam somam 44% e os que discordam 39%. Percebe-se que os servidores estão divididos entre os que consideram o ambiente de trabalho tranquilo para a realização das atividades e os que não consideram, porém se somarmos todos aqueles que concordam com a afirmação temos 55%.

4.2.5 As condições de trabalho oferecidas (móveis, equipamentos, espaço físico) são adequadas para o desenvolvimento das atividades.

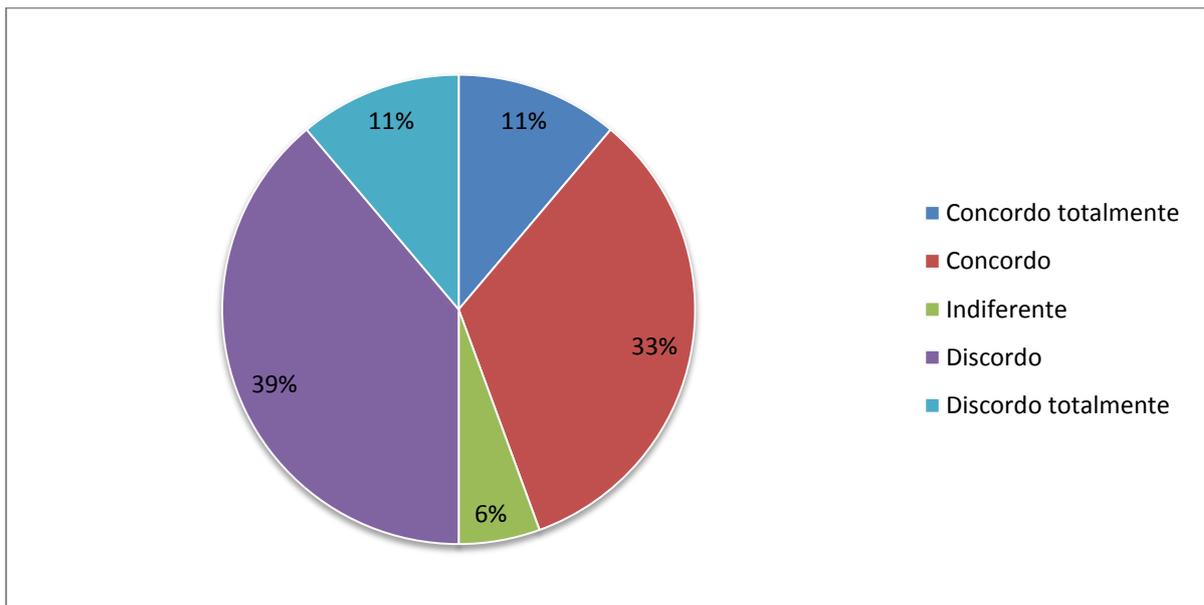


Gráfico 16 As Condições de Trabalho são Adequadas

Dentre os servidores pesquisados, percebe-se que, todos que discordam somam 50%, e todos que concordam 44%. Observa-se que existe equilíbrio nas respostas, com pequena vantagem para os que não concordam que as condições de trabalho oferecidas estão adequadas para o desenvolvimento das atividades. Através desse resultado, observa-se que as condições de trabalho influenciam negativamente o grau de motivação dos servidores que, portanto, confirma a hipótese inicial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se procuram pesquisas sobre grau de motivação no ambiente de trabalho, percebe-se que elas ocorrem mais em empresas privadas, que mostram estar mais preocupadas com os benefícios que ela, a motivação, pode trazer tanto para os seus funcionários quanto para a organização.

Existem ainda poucos estudos realizados em empresas públicas (governamentais) se comparado com as empresas privadas, isso se deve muito pelas diferenças existentes na concepção e objetivos de cada uma na sociedade.

Realizar estudos dessa natureza, também nas repartições públicas, pode indicar resultados que mostrem os aspectos que influenciam ou não na motivação dos servidores.

Com o problema inicial “Quais os fatores que influenciam positivamente o grau de motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria de Saúde, da Prefeitura Municipal de Maracaju?”, o presente trabalho teve como objetivo geral pesquisar o grau de motivação dos servidores municipais da Secretaria de Saúde, e como objetivos específicos identificar os aspectos que influenciam positivamente e negativamente o grau de motivação dos servidores da Secretaria de Saúde e verificar se os servidores pesquisados trabalham motivados.

Através da pesquisa, buscou-se inicialmente conhecer um pouco do perfil do servidor público que trabalha, nos diversos departamentos, localizados no paço municipal, que compõem a Secretaria de Saúde de Maracaju.

Em seguida, foi possível identificar aspectos relacionados ao conhecimento, por parte do servidor, com relação ao assunto abordado e a demonstração dos resultados que indicaram os fatores que influenciam positivamente e negativamente o grau de motivação no trabalho dos servidores.

Conclui-se que os fatores que influenciam positivamente o grau de motivação no trabalho dos servidores públicos da Secretaria de Saúde, da Prefeitura Municipal de Maracaju são: ter reconhecimento profissional, ter estabilidade no emprego, a responsabilidade exigida pelo cargo e o ambiente de trabalho tranquilo para a realização das atividades.

Observa-se ainda que a remuneração e as condições de trabalho inadequadas como foram indicadas pelos resultados da pesquisa, são fatores que podem contribuir negativamente no grau de motivação dos servidores.

Afirmação	Concordo totalmente	Concordo	Indiferente	Discordo	Discordo totalmente
A remuneração que recebo esta adequada as atividades que executo no trabalho, e contribui para a minha motivação.	5%	28%	17%	44%	6%
As condições de trabalho oferecidas (móveis, equipamentos, espaço físico) são adequadas para o desenvolvimento das atividades.	11%	33%	6%	39%	11%

Figura 4 Fatores apontados como negativos

Em relação aos objetivos, tanto geral, quanto específicos, conclui-se que a pesquisa nos fez conhecer, em parte, como esta o grau de motivação dos servidores com relação ao trabalho, e os aspectos que contribuem positivamente ou negativamente para ele.

Fatores que Influenciam Positivamente	Fatores que Influenciam Negativamente
Ter Reconhecimento Profissional	Remuneração
Ter Estabilidade no Emprego	Condições de Trabalho Inadequadas
Responsabilidade Exigida pelo Cargo	
Ambiente de Trabalho Tranquilo	

Figura 5 Fatores que influenciam positivamente ou negativamente o grau de motivação dos servidores

De acordo com os resultados, conclui-se ainda que, os servidores, em geral, estão realizados profissionalmente com o emprego que tem, trabalham motivados, e por último, a maioria percebe que tem reconhecimento profissional, desmistificando a hipótese inicial.

Afirmação	Concordo totalmente	Concordo	Indiferente	Discordo	Discordo totalmente
Sinto-me realizado profissionalmente com o emprego que tenho.	33%	50%	11%	6%	-
Percebe que tenho reconhecimento profissional.	17%	44%	11%	22%	6%
O trabalho que realizo me motiva.	22%	61%	6%	11%	-

Figura 6 Resultados referente às questões 4.1.8, 4.1.9 e 4.2.0

Salienta-se também que os servidores entrevistados demonstraram conhecimento em relação aos assuntos abordados na pesquisa, de acordo com as análises feitas nos resultados, o que pode ser explicado pelo nível de escolaridade, pois todos possuem ensino médio ou superior. A maior parte dos servidores também acredita que a motivação pode influenciar na produtividade das pessoas no ambiente de trabalho.

Afirmação	Concordo totalmente	Concordo	Indiferente	Discordo	Discordo totalmente
Sei definir o significado do termo motivação.	33%	56%	11%	-	-
Acredito que a motivação pode influenciar na produtividade das pessoas no trabalho.	67%	28%	5%	-	-
Conheço o conceito “Gestão de Pessoas”.	28%	61%	11%	-	-

Figura 7 Resultados referente às questões 4.1.5, 4.1.6 e 4.1.7

Importante dizer que as conclusões tiradas do resultado da pesquisa, podem trazer benefícios para os gestores da Prefeitura Municipal de Maracaju, especificamente os

da Secretaria de Saúde, pois possibilitaram, dentro das limitações do estudo, além de conhecer melhor o perfil do servidor, verificar em suas opiniões, o que contribui e o que não contribui para o seu grau de motivação.

Os resultados podem ainda indicar ao gestor onde ele deve concentrar os seus esforços, para que os aspectos apontados como negativos, por parte dos servidores, consigam ser melhorados e adequados, afim de que passem a influenciar positivamente no grau de motivação dos trabalhadores.

Estudos dessa natureza devem ser realizados com certa discrição, garantindo sempre o sigilo das respostas dos entrevistados, afim de que possam responder de forma tranquila e totalmente voluntária a pesquisa.

E por fim, enfatizando que novas pesquisas devem ser feitas, para que contribuam e complementem os resultados obtidos neste trabalho.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. Barueri: Manole, 2009. 308 p.

GUSTAVO PERIARD. Tudo sobre a Teoria dos Dois Fatores de Frederick. [S.l.]: c2011. Disponível em < <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

LUIZ GUSTAVO NEGRO VAZ. A Teoria da Hierarquia das Necessidades. [S.l.]: c2013. Disponível em < <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades/5266/>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000. 534 p.

VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2006, 213 p.

APÊNDICE**APÊNDICE A – Questionário****1. Qual faixa etária corresponde a sua idade? (Anos)**

- 18 a 24 25 a 34 35 a 44
 45 a 54 55 a 64 Acima de 64

2. Qual o seu Sexo?

- Masculino Feminino

3. Qual é o seu grau de escolaridade?

- Fundamental Médio Superior

4. Escreva qual cargo você ocupa.

5. Há quanto tempo você trabalha na Prefeitura? (Anos)

- Menos de 5 05 a 10 11 a 15
 16 a 20 21 a 25 Acima de 25

6. Sei definir o significado do termo Motivação.

- Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

7. Acredito que a motivação pode influenciar na produtividade das pessoas no trabalho.

- Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

8. Conheço o conceito “Gestão de Pessoas”.

- Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

9. Sinto-me realizado profissionalmente com o emprego que tenho.

- Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

10. Percebo que tenho reconhecimento profissional.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

11. O trabalho que realizo me motiva.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

12. Considero a estabilidade no emprego um fator importante.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

13. As atividades que executo no cargo exigem muita responsabilidade, e considero isso motivador.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

14. A remuneração que recebo esta adequada as atividades que executo no trabalho, e contribui para a minha motivação.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

15. O ambiente de trabalho propicia tranquilidade para a realização das atividades.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente

16. As condições de trabalho oferecidas (móveis, equipamentos, espaço físico) são adequadas para o desenvolvimento das atividades.

Concordo Totalmente Concordo Indiferente
 Discordo Discordo totalmente