



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA
AFROBRASILEIRA – UNILAB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - IEAD
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAD**

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE ARATUBA-CE.**

DYHONY ALVES DE LIMA COSTA

REDENÇÃO - CE

2022

DYHONY ALVES DE LIMA COSTA

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE ARATUBA-CE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração Pública na modalidade a distância, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública Ead.

Orientadora: Profa. Dra. Sandra Maria Guimarães Callado

REDENÇÃO – CE

2022

DYHONY ALVES DE LIMA COSTA

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE ARATUBA-CE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração Pública na modalidade a distância, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira – UNILAB como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública Ead.

Aprovada em: 01/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Guimarães Callado (Orientadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida da Silva (Membro Avaliadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

Prof.^a Dr.^a Dra. Antônia Márcia Rodrigues Sousa (Membro Avaliadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

RESUMO

A motivação é um aspecto de grande relevância para a administração pública, sendo influenciadora direta na autoestima e na produção do servidor público e conseqüentemente na entrega dos serviços ao cidadão. Este presente trabalho teve objetivo analisar a motivação dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Aratuba. Tendo como objetivos específicos: Identificar o perfil do servidor, conhecer os principais fatores que interferem na motivação do servidor e identificar se existe motivação nos servidores públicos. Essa pesquisa teve como base pesquisa bibliográficas realizadas em artigos científicos e redes eletrônicas sobre a motivação. Trata-se de uma pesquisa descritiva com coleta de dados quantitativos com aplicação de formulário eletrônico de um questionário aos servidores públicos da secretaria de Administração e Finanças do Município de Aratuba, Ceará. O resultado do estudo revelou que os servidores se sentem motivados para trabalhar, e os principais fatores que interferem positivamente na motivação no trabalho dos servidores, são gostar do que fazem, os incentivos para desenvolvimento profissional e relevância de trabalhar para a sociedade. Consideram-se profissionais motivados para trabalhar. Pode-se concluir que os servidores são motivados.

Palavras-chave: Motivação; Administração pública; Serviço público; Aratuba.

ABSTRACT

Motivation is an aspect of great relevance for the public administration, being a direct influence on self-esteem and the production of public servants and consequently in the delivery of services to the citizen. This work aimed to analyze the motivation of public servants of the Municipality of Aratuba. Having as specific objectives: Identify the profile of the server, know the main factors that interfere in the motivation of the server and identify if there is motivation in public servants. This research was based on bibliographic research carried out in scientific articles and electronic networks on motivation. This is a descriptive research with quantitative data collection with the application of an electronic form of a questionnaire to public servants of the Department of Administration and Finance of the Municipality of Aratuba, Ceará. The result of the study revealed that the servers feel motivated to work, and the main factors that positively interfere in the motivation in the work of the servers, are to like what they do, the incentives for professional development and relevance of working for society. They consider themselves professionals motivated to work. It can be concluded that the servers are motivated.

Keywords: Motivation; Public administration; Civil service; Aratuba.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conduzir e iluminar minha a vida, por todas os momentos, quando me ergueu e me deu forças para continuar sempre lutando.

Agradecer minha família, minha mãe Rita Alves, a meu pai Aldemir dos Anjos, minhas irmãs, Ianne Lima e Yslane Lima por sempre serem meu maior apoio e minha base.

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB, em Redenção-CE, por todo conhecimento e experiencias vividas. Aos professores, tutores, colegas, e todos que fazem essa renomada universidade.

A minha orientadora Professora Dra. Sandra Maria Guimarães Callado por toda paciência, atenção e orientação desde estudo.

Aos colegas e amigas que trabalham na Prefeitura Municipal de Aratuba.

Por fim, agradecer a todos que contribuíram para a conclusão deste trabalho. Muito Obrigado a todos!

LISTA DE GRÁFICOS

- 1. Gráfico 1: Fatores que Influenciam na Motivação do Trabalho do Servidor Público.....17**
- 2. Gráfico 2: Motivo para trabalhar no serviço público.....19**
- 3. Gráfico 3: Motivação para trabalhar.....20**
- 4. Gráfico 4: Considero-me um profissional motivado?.....22**

LISTA DE TABELA

- 1. Tabela 1: Perfil do servidor.....15**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 Administração pública	9
2.2 Gestão pública	10
2.3 Motivação.....	11
2.4 Motivação do servidor público	12
3. METODOLOGIA	12
3.1 Método	12
3.2 Material	13
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	14
4.1 Análise do perfil do servidor	15
4.2 Fatores que interferem na motivação dos servidores	16
4.3 Motivo para trabalhar no serviço público	18
4.4 Motivação para trabalhar	20
4.5 Motivação dos servidores	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
6. REFERÊNCIAS BIOGRÁFICAS	25
APÊNDICE	

1. INTRODUÇÃO

O setor público é responsável pela produção, entrega e distribuição de bens e serviços do governo aos cidadãos. Esses serviços são executados pelos servidores públicos que tem o papel e o compromisso de servir a sociedade, tendo uma grande contribuição para o crescimento do município, estado ou país, mediante suas ações. A eficiência e a qualidade do serviço público dependem de como esse serviço está sendo executado por seus funcionários, que muitas vezes não satisfaz a sociedade por estarem sem motivação para a rotina de trabalho.

Segundo Bergamini (2008) a motivação funciona como uma mola propulsora que faz com que o indivíduo busque alcançar os seus objetivos tanto pessoais, como profissionais. Trabalhar adequadamente a motivação do servidor público faz toda a diferença na qualidade dos serviços oferecidos, pois a motivação varia de pessoa para pessoa e até mesmo na própria pessoa em momentos diferentes. “Por motivação entende-se ao mesmo tempo a direção e a amplitude das condutas”, isto é, que se atinja a um fim desejável “com vigor e intensidade”. (BERGAMINI, 2008)

Tavares (2010) afirma que a valorização do servidor público é essencial para que se tenha êxito no processo de modernização administrativa. Oferecer produtos e serviços de qualidade está diretamente relacionado com profissionais satisfeitos, motivados e qualificados.

O serviço público há muito tempo já não é visto com “bons olhos” pelos cidadãos. O nível de serviço prestado pelos órgãos públicos, na maioria das vezes, deixa muito a desejar. Reflexo dessa problemática quase sempre é a desvalorização do servidor público, que se sente desmotivado e desvalorizado, por não ter uma boa remuneração, um bom ambiente de trabalho, um bom relacionamento com o chefe e com os colegas, entre outros fatores. A motivação e o desempenho do servidor público muitas vezes podem estar influenciando neste nível de serviço, e também se deve levar em consideração, a insatisfação que vemos nos lados do servidor e sociedade. A motivação é um dos fatores determinantes para o desempenho e a qualidade do atendimento numa organização pública e para execução dos serviços.

A partir daí, justifica-se a relevância deste tema e a seguinte pergunta: quais os fatores que interferem na motivação dos servidores públicos municipais da Prefeitura de Aratuba?

Faz se necessário conhecer os fatores motivacionais no desempenho profissional dos servidores da prefeitura de Aratuba, município do Estado do Ceará. Buscando identificar se há motivação para desempenhar suas tarefas e obrigações.

O presente estudo está dividido em três capítulos: o primeiro capítulo fala acerca da gestão municipal, da motivação e seus conceitos e a motivação do servidor público. O segundo capítulo irá apresentar a metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa, com o método e o material usados para a coleta de dados. O terceiro capítulo trará a coleta da pesquisa e a análise do questionário aplicado com os servidores da Secretaria de Administração e Finanças de Aratuba-Ce. Por fim, concluindo com as considerações finais onde será apresentado os resultados obtidos da pesquisa.

Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é analisar os fatores motivacionais dos servidores da Prefeitura de Aratuba/Ce.

Objetivos Específicos

- i) Identificar o perfil do servidor público municipal;
- ii) Conhecer os principais fatores que interferem na motivação do servidor e;
- iii) Analisar se existe motivação nos servidores públicos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será abordado a administração pública, a importância da gestão pública municipal, apresentará alguns conceitos de motivação desenvolvidas por estudiosos da área, que permitirá entender mais sobre o assunto presente nesse trabalho de pesquisa. O tópico falará também sobre a motivação do servidor público abordando as perspectivas relacionadas à motivação na administração pública.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Iniciaremos este referencial teórico falando da Administração Pública definida a partir de conceitos de estudiosos da área, para melhor entendimento e compreensão do estudo.

Administração pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procuram satisfazer as necessidades da sociedade, tais como educação, cultura, segurança, saúde, etc. É a gestão dos interesses públicos por meio da prestação de serviços públicos, sendo dividida em administração direta e indireta (DANTAS, 2015).

Matias-Pereira (2010) define a administração pública como: “o aparelho do Estado organizado com a função de executar serviços, visando à satisfação das necessidades da população”. O mesmo autor diz que, “em outras palavras, é um conjunto de atividades destinadas à execução de obras e serviços, comissionados ao governo para o interesse da sociedade”.

Administração pública no Brasil é composta por três poderes: legislativo, judiciário e executivo. O poder executivo está dividido entre administração direta e indireta. A administração direta é composta pelos ministérios regulares e extraordinários. Administração indireta é o agrupamento de entidades personalizadas, vinculadas normalmente a um órgão da administração direta: autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações.

A administração direta é aquela exercida pelo conjunto dos poderes da união, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, sendo que os órgãos não possuem personalidade jurídica própria, patrimônio, nem autonomia administrativa. Logo, a administração indireta é composta pelas autarquias, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras entidades de direito privado, tais entidades possuem personalidade jurídica própria, patrimônio e autonomia administrativa (DANTAS, 2015).

A administração pública busca a satisfação do cidadão e usuário dos serviços públicos, voltada para resultados e eficácia organizacional, por este motivo é fundamental que os servidores que dão sustentação à administração pública estejam comprometidos e motivados. (SCHERER, 2015; MORO,2015).

2.2 GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Agora abordar-se-á a gestão pública municipal e da sua importância. Já que é nesse âmbito que faremos nossa pesquisa sobre motivação dos servidores públicos.

A gestão pública municipal é o emprego de conhecimentos e técnicas de gestão voltados para a administração de instituições públicas, sendo uma administração na

iniciativa pública municipal, voltada para políticas de interesse comum da população dos municípios brasileiros.

A importância da gestão pública municipal se dá na necessidade de atender um número altíssimo de pessoas, não somente em dar o que ela precisa, mas também entregar as pessoas um melhor serviço, ótimo atendimento e manter uma relação positiva e mais próxima a elas.

A motivação dos servidores públicos municipais representa uma condição extremamente necessária e importante para o que haja qualidade na entrega dos serviços e atendimento à população por parte dos servidores.

2.3 MOTIVAÇÃO

Esse tópico apresenta conceitos de alguns autores acerca da motivação, para entendermos melhor a sua importância.

A palavra motivação provém do latim *motivus, movere*, que significa mover, ou seja, a palavra indica o procedimento pelo qual o comportamento humano é impulsionado, estimulado ou ativado por algum tipo de motivo ou razão (Maximiano, 2004; Nakamura *et al*, 2005).

A motivação pode ser definida como um conjunto de fatores que determina o comportamento dos indivíduos. A motivação é discutida por várias razões, seja na parte clínica, estudando as doenças, na vida religiosa movida pela fé e também na educação como forma de aprendizado. Sendo aplicada também em organizações obtendo rendimento de funcionários (NAKAMURA, 2005).

De acordo com Chiavenato (1999), motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão para um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Robbins (2009, p.132) define motivação “como um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” e Marras (2000, p. 34) afirma que “a motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação”.

2.4 MOTIVAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

Segundo Meirelles (1990) servidor público é a categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviços à administração e a ela vinculados por relação profissional, em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego remunerado.

A motivação do servidor público visa promover sua satisfação no exercício de suas funções, para que possa refletir em um excelente atendimento para os usuários do serviço público e melhor desenvolvimento das suas atividades, atingindo seus objetivos.

Tavares (2010) afirma que a valorização do servidor público é essencial para que se tenha êxito no processo de modernização administrativa. Oferecer produtos e serviços de boa qualidade está diretamente relacionado com profissionais satisfeitos, motivados e qualificados.

De acordo com (PERRY; HONDEGHE, 2008) os servidores públicos dão menor importância aos fatores motivacionais extrínsecos (como remunerações, salários, benefícios) em comparação a funcionários do setor privado. Nesse pensamento (CREWSON, 1997) afirma que fatores motivacionais intrínsecos, não pecuniários – como a oportunidade de servir à sociedade e ao interesse público – seriam mais importantes para servidores públicos.

3. METODOLOGIA

Este tópico tem o objetivo de mostrar os métodos utilizados para a realização deste trabalho, material e as técnicas para coleta de dados.

3.1 MÉTODO

A metodologia utilizada para a elaboração do trabalho foi dividida em duas etapas. A primeira foi uma pesquisa bibliográfica, em livros, trabalhos e artigos acadêmicos, que teve como objetivo embasar teoricamente a realização do estudo. Depois uma análise dos resultados obtidos a partir de um questionário. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva.

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este

título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Para a realização da coleta de dados, foi elaborado um questionário através do Google formulários (Anexo, p.27), que continha 14 (quatorze) perguntas de múltiplas escolhas, com abordagem direcionada para a motivação do trabalho dos servidores públicos do município. O *link* do formulário foi enviado por *e-mail* e *whatsapp* para cada entrevistado.

3.2 MATERIAL

A cidade de Aratuba fica localizada no interior do Ceará, no Maciço de Baturité, a 120km da Capital Fortaleza. Conhecida primitivamente pelo nome de Coité, Aratuba só ganhou seu título de cidade em 20 de março de 1957. Conforme Lei nº 3.563, de 20 de março de 1957. (Fonte: Portal Governo Municipal).

Aratuba é a considera o centro urbano mais alto do estado, com 945 metros de altura. Além ser uma cidade de potencial turístico muito forte, por possuir um clima frio e agradável, com belas cachoeiras, belas paisagens e vasto conteúdo histórico.

Sua economia voltada para a agricultura, no plantio de hortaliças, folhagens, frutas e legumes. Sendo a agricultura, o comércio e prefeitura municipal as principais fontes de emprego da cidade. (Fonte: Portal Governo Municipal). A extensão territorial de Aratuba é de cerca de 114km² (IBGE Cidades 2010) e PIB PER CAPITA de 10.593,58 R\$. (IBGE 2019).

A prefeitura municipal, fica localizada na rua Júlio Pereira, Nº 304, no centro da cidade. Possui no seu quadro de funcionários 865 servidores, sendo 494 efetivos, 311 contratados e 60 comissionados, que prestam serviços a quase 11.759 munícipes, segundo a estimativa do IBGE (2021).

Sua administração central é composta por 7 (sete) secretarias, sendo: Secretaria de Administração e Finanças, Secretaria de Educação Básica, Secretaria de Obras e Urbanismo, Secretaria de Saúde, Secretaria de Desenvolvimento Rural, Recursos Hídricos e Meio Ambiente e Secretaria de Turismo e Cultura. As secretarias de Controladoria Geral do Município e Gabinete do Prefeito são agregadas na Secretaria de Administração e Finanças

A secretaria de Administração e Finanças, organização escolhida para a realização do presente estudo, está localizada no prédio da prefeitura municipal. O número de

servidores lotados na secretaria é de 28 (vinte e oito) pessoas. Somando 12 (doze) servidores contratados e 14 (quatorze) efetivos.

A pesquisa foi realizada de forma *online* com 15 (quinze) servidores de diferentes cargos e salários da prefeitura municipal de Aratuba, município do Estado do Ceará. A pesquisa foi realizada em uma semana e somente 14 (quatorze) dos 15 (quinze) servidores responderam ao questionário.

A escolha dos servidores para responderem as perguntas, foi feita de forma aleatória. Foram coletados dados junto aos servidores públicos de diferentes setores da secretaria de administração e finanças, reunindo um conjunto de informações que foram registradas e tendo um encontro mais direto com os mesmos. O número de servidores lotados na secretaria onde a pesquisa foi realizada é de 28 (vinte e oito) pessoas. Somando 12 (doze) servidores contratados e 14 (quatorze) efetivos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Antes de enviar o questionário para os servidores, as perguntas foram enviadas para o secretário responsável pela secretaria de Administração e Finanças, onde o presente estudo foi feito. Depois de revisar as perguntas o secretário autorizou o início da pesquisa.

O questionário foi enviado de forma aleatória para 15 (quinze) servidores públicos da Secretaria de Administração e Finanças da prefeitura municipal de Aratuba, ficando disponível para resposta do dia 11/10/2022 a 21/10/2022. Somente 14 servidores responderam o questionário.

Durante a aplicação do questionário, alguns servidores relataram seus testemunhos sobre clima organizacional, rotina e demanda de tarefas, renumeração, horários sugestões para melhoria da gestão de pessoas.

Com base nos questionários respondidos pelos servidores, obteve-se os seguintes resultados.

4.1 ANÁLISE DO PERFIL DO SERVIDOR

Na tabela 1, serão inicialmente apresentados os dados sobre o perfil dos servidores, características quanto a gênero, estado civil, faixa etária, tipo de cargo, escolaridade, renda mensal e tempo de serviço.

Tabela 1 - Perfil do Servidor

Itens	Opções	Nº	%	Total
Sexo	Masculino	6	42,9%	14
	Feminino	8	57,1%	
Estado Civil	Solteiro	7	50%	14
	Casado	6	42,9%	
	União Estável	1	7,1%	
Faixa Etária	Até 25 anos	3	21,4%	14
	De 25 a 30 anos	3	21,4%	
	De 31 a 40 anos	3	21,4%	
	De 41 a 50 anos	5	35,7%	
Tipo de cargo	Contratado	4	28,6%	14
	Comissionado	3	21,4%	
	Efetivo	7	50%	
Tempo de serviço na prefeitura (anos)	Até 2	4	28,6%	14
	03 até 05	2	14,3%	
	06 até 08	1	7,1%	
	12 até 14	7	50%	
Escolaridade	Ensino Médio	7	50%	14
	Superior Incompleto	4	28,6%	
	Superior Completo	3	21,4%	
Renda Mensal (\$)	Até 2.000,00	8	57,1%	14
	De 2.001,00 até 4.000,00	4	28,6%	
	De 4.001,00 até 6.000,00	2	14,3%	

Fonte: Dados próprios

Analisando o perfil dos servidores na tabela 1, percebe-se que o número de mulheres corresponde à maior parte dos entrevistados, somando 8 pessoas. Já o número de homens lotados na secretaria corresponde a 42,9% dos entrevistados. Ou seja, na secretaria de Administração e Finanças de Aratuba, é composta por sua maioria, de servidoras.

Segundo Batista (2016) o percentual de mulheres no serviço público é maior porque o sentimento geral é de que as condições no acesso são similares, por meio de seleção democrática e imparcial. O esforço delas pela estabilidade, segundo especialistas, aponta que

o desejo do público feminino vai além de consolidação de uma carreira, passa pelo sucesso pessoal e pela segurança da família.

Em relação a faixa etária dos servidores, percebemos com a análise dos dados que a maior faixa de representação é de 41 a 50 anos. Isso evidencia que a secretaria no caso estudada, possui em sua maioria servidores com idade mais elevada.

Isso reflete em outro dado importante do presente estudo, o tempo de serviço dos servidores junto a prefeitura municipal. Cerca de 50% dos entrevistados têm mais de 12 anos de serviço. Todos os servidores com mais de 12 anos de serviço, são efetivos concursados. Os últimos concursos públicos promovidos pelo município para contratação permanente, foram nos anos: 1998, 2005 e 2006.

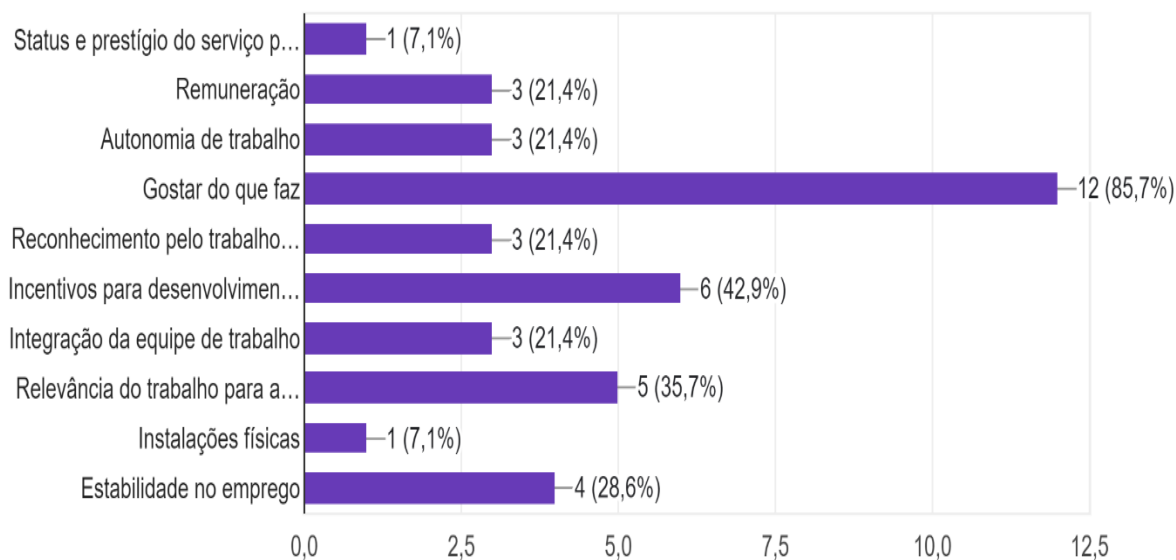
Em relação ao estado civil dos servidores, foi possível identificar que 50% dos entrevistados são pessoas solteiras, 42,9% casados e apenas 7,1% está em união estável. No tipo de cargo a pesquisa apresentou uma predominância de efetivos, 50%, enquanto contratos 28,6% e comissionados 21,4% dos entrevistados.

Entre os respondentes da pesquisa, 57,1% têm renda salarial mensal de até R\$ 2.000,00; seguido por 28,6% entre R\$ 2.001,00 e R\$ 4.000,00; e 14,3% com renda mensal acima de R\$ 4001,00 reais mensais. Sobre a escolaridade dos servidores, os dados evidenciaram que 50% possuem o ensino médio, 28,6% estão cursando faculdade e 21,4% já concluíram o ensino superior.

4.2 FATORES QUE ENVOLVEM NA MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES

Este tópico aborda os principais fatores que interferem positivamente na motivação do trabalho do servidor. Os entrevistados deveriam assinalar os três fatores que na sua concepção, interferem positivamente na sua motivação. O gráfico 1, apresenta quais foram os principais fatores apontados pelos servidores.

Gráfico 1: Fatores que Influenciam na Motivação do Trabalho do Servidor Público



Fonte: Dados próprios (2022)

No gráfico 1, observa-se os três principais fatores que interferem positivamente na motivação no trabalho. De acordo com o gráfico, o fator “gostar do que faz” com 85,7% é o principal fator motivacional dos servidores seguido por “incentivos para desenvolvimento profissional” com 42,9% e relevância do trabalho para a sociedade com 35,7%.

Considerando o que foi apresentado no gráfico 1, os servidores apontaram os principais fatores que segundo eles, interferem positivamente na motivação do trabalho. Deve se levar em conta que esses são os fatores mais importantes para a motivação dos servidores da gestão municipal, pois são estes que interferem positivamente e diretamente na eficiência, no bem-estar e no exercer de suas funções. São eles:

- Gostar do que faz
- Incentivos para desenvolvimento profissional
- Relevância do trabalho para a sociedade

Destacando o fator “gostar do que faz” que obteve a maior média nas respostas, este está relacionado aos fatores motivacionais da teoria de Herzberg, que envolvem o sentimento

de realização no trabalho. conforme a Teoria de Herzberg, os fatores motivacionais são agentes responsáveis por suceder o aumento da produtividade e satisfação.

Segundo Pinto (2022) Herzberg descreve aspetos como o progresso na carreira, a responsabilidade pelo trabalho desempenhado, o gosto pelo trabalho em si mesmo, o reconhecimento e a realização como fatores motivadores e estabelecem a relação entre o indivíduo e o próprio trabalho sendo, por isso, considerados intrínsecos. Quando presentes, eles conduzem a um elevado nível de motivação, estimulando os indivíduos a um melhor desempenho.

Observa-se também no gráfico, que o fator estabilidade no emprego aparece com 28,6% sendo o quarto mais votado pelos servidores, como fator que interferem positivamente na sua motivação para o trabalho.

Os servidores efetivos, tendo maior tempo de serviço junto a prefeitura, podem gozar da estabilidade. Por outro lado, o município a muito tempo não faz concurso público, e cerca de 34% dos atuais servidores, são contratos a partir de seletivas feitas anualmente.

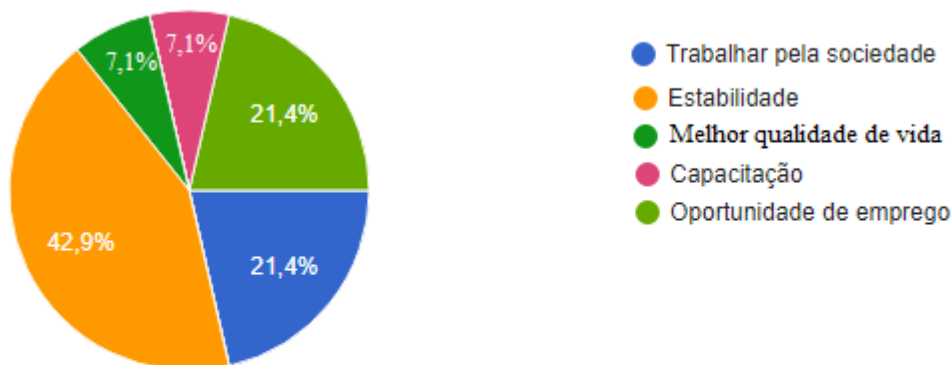
Apesar de a ver diferenças entre o tempo de serviço dos servidores contratados em relação aos efetivos, em geral se tem uma visão positiva quanto a motivação e a dedicação ao trabalho de todos os servidores.

Para concluir a análise do gráfico 1, os fatores renumeração, autonomia de trabalho, reconhecimento pelo trabalho e integração de equipe de trabalho, aparecem com 21,4%. Instalações físicas e status e prestígio do serviço público foram os fatores menos relevantes pelos servidores e tiveram 7,1% dos votos na pesquisa.

4.3 MOTIVO PARA TRABALHAR NO SERVIÇO PÚBLICO

O gráfico 2 evidencia sobre o motivo na qual levaram os entrevistados a trabalhar no serviço público.

Gráfico 2: Motivo para trabalhar no serviço público

**Fonte: Dados próprios**

Quando perguntados sobre o que levaram a trabalhar no serviço público, no gráfico 2 observamos que 42,9% dos servidores responderam que foram atraídos pela estabilidade, Já 21,4% responderam que o motivo foi trabalhar pela sociedade, 21,4% pela oportunidade emprego, 7,1% (1) capacitação e 7,1% (1) pela melhor qualidade de vida.

A maioria dos servidores de acordo com a análise do gráfico 2, teve como principal motivo a estabilidade, para trabalhar no serviço público.

De acordo com Guimarães (2004) a estabilidade é uma qualidade jurídica do vínculo administrativo estabelecido entre a administração pública e o servidor público, que após ser aprovado em concurso público é nomeado para o cargo de provimento efetivo. Destaca-se ainda que a estabilidade está atribuída ao servidor efetivo incorrendo a aplicação de certos princípios, como da isonomia, da legalidade e da eficiência. Entende-se então, que é o servidor que recebe a estabilidade, não o cargo, já que o servidor pode ser nomeado para outro cargo. Já a efetividade é uma forma de provimento para um cargo público.

Santos (2022) explica que a estabilidade no serviço público é a garantia de emprego ao servidor público após um determinado período de tempo. Seu maior objetivo é garantir a continuidade dos serviços, protegendo o servidor e o estado de práticas de um ou outro

governado em detrimento ao interesse público. Isto garante uma impessoalidade ao trabalho público, isenta de opiniões partidárias ou pressões políticas.

Segundo Guimarães (2004) o principal objetivo da estabilidade é evitar demissões infundadas, de cunho político, para dar lugar ao favoritismo e simpatizantes da confiança do gestor, fato que causava a interrupção dos serviços prestados, perda da qualidade e eficiência, causando prejuízo à população.

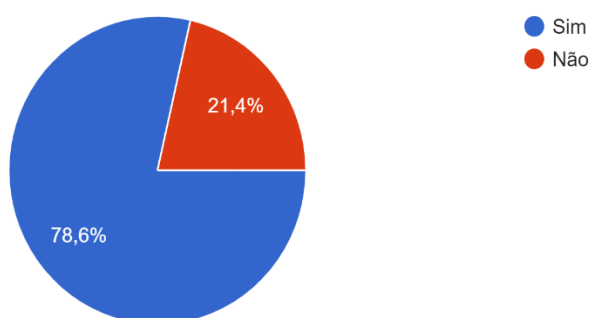
Os servidores que correspondem a 21,4%, responderam que o motivo pelo qual buscaram trabalhar no serviço público, foi a oportunidade de trabalhar pela sociedade. Alguns servidores respondem oralmente que trabalhar para o povo, para o bem comum, é sua principal motivação de estar na prefeitura municipal.

A oportunidade de emprego, a capacitação e a busca pela melhor qualidade de vida, ambos tiveram 7,1% das respostas, sendo menos relevante na opinião dos servidores entrevistados no estudo.

4.4 MOTIVAÇÃO PARA TRABALHAR

O gráfico 3, apresenta os resultados obtidos da pergunta “você se sente motivado para o trabalho?”.

Gráfico 3: Motivação para trabalhar



Fonte: Dados de pesquisa

De acordo com o gráfico 3, 78,6% dos entrevistados responderam que se sentem motivados para o trabalho. Já 21,4% dos servidores afirmou que não se sente motivado.

Servidores motivados para trabalhar apresentam melhores resultados para a instituição, na execução dos serviços, contribuindo decisivamente para o seu crescimento profissional.

A motivação para o trabalho pode ser explicada como a vontade que impulsiona os servidores a conquistar seus objetivos e a desempenhar suas tarefas de forma eficiente, visando a qualidade na entrega dos serviços aos cidadãos.

Segundo Vilela (2010) a motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho.

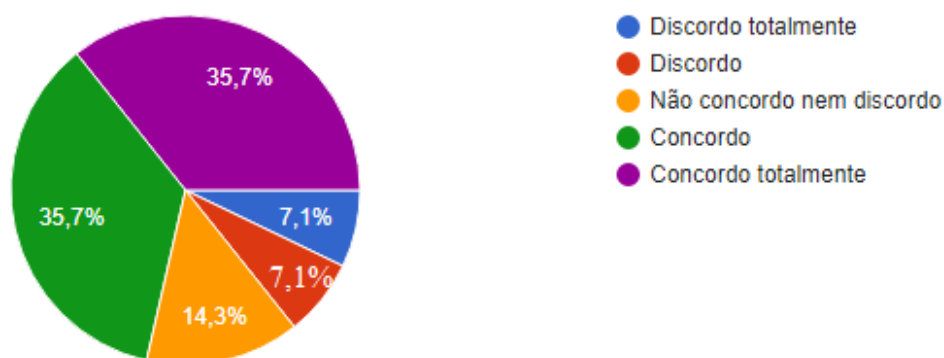
Quando o servidor se sente motivado para trabalhar, compreendemos que ele está disposto, bem psicologicamente e com vontade de fazer suas funções da melhor maneira possível. Com o mesmo pensamento, Maximiano (2007) fala que a motivação para trabalhar é uma condição psicológica de estar disposto, interessado ou com vontade de alcançar ou executar uma tarefa ou objetivo.

Podemos concluir nessa questão que os 78,6% dos servidores que responderam que se sentem motivados para o trabalho, estão em ótima condição psicológica, dispostos e motivados para desempenhar suas funções na prefeitura municipal.

4.5 MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES

Um dos objetivos deste presente estudo, é saber se existe motivação no servidor público da secretaria de Administração e Finanças da Prefeitura Municipal de Aratuba-Ce. Para responder sobre a motivação dos servidores, o gráfico 6 apresenta os resultados obtidos da seguinte pergunta: Considero-me um profissional motivado?

Gráfico 4: Considero-me um profissional motivado?



Fonte: Dados próprios

De acordo com as respostas obtidas dos servidores, observa-se no gráfico 4, que 35,7% dos entrevistados responderam “concordo totalmente”, outros 35,7% responderam “concordo”, 14,3% “não concordo nem discordo”, 7,1% “discordo” e 7,1% discordo totalmente. Analisando as respostas no gráfico 6, podemos concluir que os servidores se consideram profissionais motivados.

Pela análise dos dados obtidos, no gráfico 4, fica evidente que os servidores municipais são motivados, já que a maioria concorda que é um profissional motivado. Quando o servidor se considera motivado, podemos dizer que a gestão municipal está fazendo um bom trabalho em relação ao seu pessoal. Oferecendo-lhes boas condições físicas de trabalho, oportunidades de crescimento e o principal, a valorização e reconhecimento desses servidores.

Outros dados obtidos nesta pesquisa sobre os servidores foram: Quanto a percepção dos servidores sobre o seu futuro, 42,9% pretende montar seu próprio negócio, 35,7% pretende sair do serviço público e procurar um novo emprego. E 7,1% deseja prestar concurso público, e 14,3% fazer outra coisa. Sobre as dificuldades com o chefe, 92,9% dos servidores responderam que não tem nenhum problema com o seu superior. Somente 7,1% afirmou que sim, tem dificuldade com a chefia.

Quando perguntados sobre o relacionamento com os colegas, 100% dos entrevistados respondeu que tem um bom relacionamento com os demais. Ocasionalmente um bom ambiente organizacional para trabalhar.

5. CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Este tópico trata das principais conclusões, sugestões para a organização e recomendações para futuras pesquisas.

O presente estudo teve como objetivo analisar a motivação dos servidores do município de Aratuba, bem como identificar o seu perfil, conhecer os fatores que interferem na sua motivação no trabalho e se existe motivação nos servidores. Utilizando a metodologia por meio de pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário junto aos servidores.

Mediante aos resultados obtidos pela pesquisa, pode-se identificar o perfil do servidor municipal da seguinte maneira. constatou-se que a maioria dos servidores são mulheres. Diante disso, podemos destacar a importância do ingresso da mulher no serviço público, não só representando a garantia do direito de igualdade de gênero, mas também o seu reconhecimento enquanto servidora pública, em ter oportunidades de preenchimentos de cargos públicos. Sendo de grande relevância a presença feminina na administração pública municipal um ponto positivo para a Prefeitura Municipal de Aratuba.

Se pode concluir também, por meio da análise dos resultados, que a maioria dos servidores tem idade entre 31 e 50 anos, ganham até R\$ 2.000,00 reais, são escolarizados, tem um bom relacionamento com a chefia e se relacionam de forma positiva com os demais colegas. Resultando em um bom ambiente organizacional, sendo um fator positivo para satisfação e motivação dos servidores na entrega dos serviços à população.

O presente estudo evidenciou que os principais fatores que interferem na motivação do trabalho dos servidores, são gostar do que fazem, os incentivos para desenvolvimento profissional e relevância de trabalhar para a sociedade. Quanto aos motivos para trabalhar no serviço público, destacou-se a estabilidade, oportunidade de emprego e trabalhar pela sociedade.

Com relação a motivação dos servidores, o estudo mostra que os entrevistados se consideram profissionais motivados, apresentando 35,7% concordando e 35,7% concordando diante da pergunta: “considero-me um profissional motivado?”

Apesar da pesquisa mostrar dados positivos em relação a motivação dos servidores, vale destacar algumas ressalvas feitas por alguns servidores feitas durante a coleta de dados. Uma delas é a do plano de cargos e carreiras no município, onde possibilitaria criar oportunidades para avançar e atingir novos objetivos, motivando mais ainda os servidores.

Segundo (VIANA, 2019) o serviço público tem foco bastante amplo no desenvolvimento de planos de carreira para os servidores, ou seja, o desenvolvimento profissional do servidor público é estritamente inerente ao cargo que ocupa.

Outra ressalva importante trata-se da necessidade de o município fazer um novo concurso público para a contratação efetiva em várias áreas, já que cerca de 34% são funcionários contratados temporariamente e o último concurso feito pelo município para diversas áreas, foi realidade em 2006.

Como conclusão final, evoca-se aqui a importância e necessidades de novas pesquisas que possam ampliar os conhecimentos sobre a motivação no serviço público e que permitam avaliar como está a relação entre os servidores e a administração pública.

E, conclui-se, com o estudo realizado, que existe sim motivação nos servidores da prefeitura municipal de Aratuba, Ceará.

Sugere-se como recomendação, aplicar uma pesquisa mais ampla, onde contemplasse todos os servidores da secretaria de Administração e Finanças, e outras secretarias pertencentes a Prefeitura Municipal de Aratuba, visto que o presente estudo foi restrito para um número de servidores considerado pequeno em relação a totalidade de servidores do município.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 489. 1999.

CREWSON. **Motivação do serviço público: construindo evidências empíricas de incidência e efeito**. 1997.

DANTAS, Tiago. **Administração Pública - Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/politica/administracao-publica.htm>.> Acesso em 14 de Nov de 2022.

GIL, Robledo Lima. **Tipos de Pesquisa**. 2008. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>> Acesso em 15 de Out 2022.

GUIMARÃES, Filho, J. R. **A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública**. 2004.

IBGE – Instituto Brasileiro da Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ce/aratuba.html>.> Acesso em 03 de nov 2022.

IBGE CIDADES - Instituto Brasileiro da Geografia e Estatística – Cidades. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/aratuba/panorama>> Acesso em 03 de nov 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MATURANA, Jaqueline Corrêa de Medeiros. **Aspectos motivacionais na administração pública: análise da policlínica mais saúde**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 09, Vol. 03, pp. 87-97, setembro de 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos de Administração: manual compacto para cursos de formação tecnológica e seqüenciais**. São Paulo: Atlas. 2004.

NAKAMURA, Cristiane Carlis; FORTUNATO, Josiane C.; ROSA, Lúcia Maria;

PERRY; HONDEGHE. **Revisitando as bases motivacionais do serviço público: vinte anos de pesquisa e uma agenda para o futuro.** 2008.

PINTO, J.F.M. **El legado de Frederick Irving Herzberg.** *Revista Universidad EAFIT.* 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARATUBA, CEARÁ. Disponível em: <https://aratuba.ce.gov.br/omunicipio.php>.>Acesso em 03 de Nov 2022.

SANTOS, Tatiana. **Estabilidade no serviço público.** 2022.

SCHERER, Flavia Luciane, MORO, Franciéli Balconi de Christo. **Os fatores que influenciam na motivação dos servidores públicos da secretaria de administração da prefeitura municipal de Restinga Sêca – RS.** 2015.

TAVARES, Maurício. *Comunicação Empresarial e Planos de Comunicação.* 2010.

VIANA, Israel Rodrigues. **Satisfação no ambiente de trabalho sob a ótica da teoria dos dois fatores de herzberg: uma análise no setor de convênios e contratos acadêmicos da universidade federal da Bahia.** 2019.

VILELA, Adriana Vieira. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho.** 2010.

WIKIPEDIA. **Aratuba, Ceará.** Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Aratuba>>Acesso em 29 de out 2022.

APÊNDICE**QUESTIONÁRIO APLICADO AO SERVIDOR PÚBLICO DE ARATUBA/CE.****Perfil pessoal dos pesquisados****1. Sexo**

- Masculino
- Feminino
- Não declarado

2. Faixa etária

- Até 25 anos
- Entre 25 a 30 anos
- Entre 31 a 40 anos
- Entre 41 a 50 anos
- Acima de 51 anos

3. Estado Civil

- Casado
- Divorciado
- Separado
- Solteiro
- União Estável
- Viúvo

4. Nível de Formação

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Especialização
- Pós Graduação

5. Tipo de Cargo

- Comissionado
- Efetivo
- Contratado

6. Renda Mensal (\$)

- Até 2.000,00
- De 2.001,00 até 4.000,00
- De 4.001,00 até 6.000,00
- De 6.001,00 até 8.000,00

7. Tempo de Serviço na Prefeitura (anos)

- Até 02
- De 03 até 05
- De 06 até 08
- De 09 até 11

() De 12 até 14

Percepção dos servidores quanto ao futuro e motivação para o trabalho.

8. Qual o seu plano para o futuro?

- () Montar um negócio próprio
- () Permanecer na prefeitura
- () Procurar um novo emprego
- () Antecipar sua aposentadoria
- () Outro
- () Faculdade
- () Prestar Concurso

9. Qual motivo te levaram a buscar trabalho no setor público?

- () Trabalhar pela sociedade
- () Salário
- () Estabilidade
- () Melhor qualidade de vida
- () Aposentadoria integral
- () Horário flexível
- () Capacitação
- () Oportunidade de Emprego

Percepção dos servidores quanto a dificuldade com a chefia, relacionamento com os colegas e motivação.

10. Dificuldade com a Chefia

- () Sim
- () Não

11. Relacionamento com os colegas de trabalho.

- () Bom
- () Regular

12. Você se sente motivado para o trabalho?

- () sim
- () Não

13. Considerando o meu ambiente de trabalho, de uma forma geral, bem como minhas expectativas e objetivos, considero-me um profissional motivado.

- () Discordo totalmente
- () Discordo
- () Não concordo nem discordo
- () Concordo
- () Concordo totalmente

14. Entre as opções abaixo, marque os três principais fatores que interferem positivamente na sua motivação para o trabalho.

- () Status e prestígio do serviço público
- () Remuneração

- () Autonomia de trabalho
- () Gostar do que faz
- () Reconhecimento pelo trabalho desempenhado
- () Incentivos para desenvolvimento profissional
- () Integração da equipe de trabalho
- () Relevância do trabalho para a sociedade
- () Instalações físicas
- () Estabilidade no emprego