

UMA ANÁLISE SOBRE A MOTIVAÇÃO E O GRAU DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 28 - Edição 128/NOV 2023 / 09/11/2023](#)

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10072108

Marineide Martiniano do Nascimento¹

Orientador: Prof^o Érik Serafim da Silva²

Resumo

Atualmente, os estudos acerca da valorização e a satisfação no ambiente de trabalho acontecem constantemente, visando melhorar o relacionamento entre empregados e a organização, na busca de adquirir resultados no desenvolvimento das atividades organizacionais. Diante desse contexto, o estudo constitui-se de uma análise sobre a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública, com o objetivo de analisar os fatores que possibilitam a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública da zona da mata paraibana, onde foram abordadas categorias, como: Conceituando a motivação humana; O clima das organizações como fator de desempenho; A satisfação como resultado da motivação no serviço público, que tiveram como aporte teórico da pesquisa, os autores: Bergamini (1992-1997-2004); Chiavenato (1987, 2003, 2007, 2009, 2014); McGregor (1973); Maximiniano (2004-2007) e

Robbins(2005). A metodologia utilizada foi a qualitativa, baseada em entrevista e observação numa escola municipal situada na zona da mata no Estado da Paraíba, onde buscou-se a contribuição espontânea de dez (10) servidores públicos, sujeitos da pesquisa. Os resultados obtidos foram representados em quadros de análises, e que depois de analisados os discursos chegou-se a conclusão que os servidores apontam uma excelente convivência na equipe de trabalho a qual fazem parte, mas apresentam um alto nível de insatisfação com os seus gestores, deixando claro que fatores como: reconhecimento, melhores condições de trabalho, valorização e incentivos possibilitam o grau de satisfação dos servidores melhorando a qualidade dos serviços prestados pela organização, visto que se trata de um órgão público que lida com o desenvolvimento econômico e social da população, cabendo aos gestores, analisar o resultado dessa investigação e buscar proporcionar melhorias na organização com a finalidade de elevar o nível de satisfação na prestação do serviço e a qualidade do serviço ofertado a sociedade.

Palavras-chave: Motivação. Organização. Satisfação. Servidor.

1. INTRODUÇÃO

Devido as grandes mudanças pelas quais vem passando o mundo, neste momento pós-pandemia da COVID-19, a qual provocou transformações nas organizações públicas e privadas, se faz necessário compreender melhor a temática motivação instigando a vontade de identificar quais os principais fatores que estão relacionados a satisfação de servidores no seu local de trabalho.

Neste contexto, é notável que a satisfação de funcionários em seu setor de trabalho acontece, em sua maioria, pelas ações motivacionais da organização, a valorização salarial e profissional, além do incentivo proposto pela organização. Robbins (2002, p. 145), analisou a motivação como “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”, e Gil

(2001, p. 202), ainda reforça que a motivação é a força que estimula a pessoa a agir.

A pesquisa tem como pergunta norteadora, quais fatores que possibilitam a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública da zona da mata paraibana? O questionamento central sobre a percepção da motivação e da satisfação dos servidores públicos no ambiente de trabalho, está diretamente relacionado ao comportamento, como ele esboça suas reações, se são positivas ou não, ou se está meramente limitado ao cumprimento das suas atividades profissionais. O que para Maximiano (2000, p. 40), a motivação “indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano”.

Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo analisar fatores que possibilitam a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública da zona da mata paraibana. Precisamos compreender que a motivação no setor de trabalho se apresenta como uma ação fundamental para a satisfação do servidor, sendo causadoras de mudanças importantes no que tange ao relacionamento entre os funcionários e organizações, influenciando de forma direta no nível de desempenho do trabalho e no aumento da perspectiva de vida (SPECTOR, 2005). Por isso, as pessoas necessitam de algo que estimule a sua motivação e isso faz com que se sintam felizes, satisfeitos com suas atividades e a equipe que estão inseridas.

Segundo Chiavenato (1982, p. 414), no que tange a compreensão no comportamento do indivíduo “é fundamental o conhecimento da motivação humana”. Assim, é possível compreender que, o que impulsiona o ser humano atingir seus objetivos é a motivação, sendo um elemento essencial para o seu comportamento e comprometimento dentro da organização.

Portanto, a premissa que guiou o presente estudo está embasada em torno dos principais fatores exploração dos níveis motivacionais no ambiente de trabalho de servidores públicos (agentes administrativos, auxiliar de serviços gerais e professores) da escola municipal, assim como o conhecimento envolto no tema. Para a academia esta pesquisa poderá contribuir a princípio, como espaço para discussão e reflexão. Já para a organização este estudo servirá de aporte para medidas hábeis nas decisões e implicações gerenciais da instituição, contribuindo com que melhores níveis de motivação sejam estudados e a partir dos resultados sejam aplicadas ações visando ganho de desempenho para os serviços executados, mediante a satisfação do servidor.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1- Conceituando a motivação humana

Ao longo do tempo podemos observar as alterações que aconteceu com as pessoas em seus ambientes de trabalho, principalmente ao que se refere a motivação do indivíduo. E essas alterações quando acontecem de forma negativa, sem dúvida compromete o bom desempenho da instituição, seja ela pública ou privada.

Neste sentido, Chiavenato (1987), aborda a importância da valorização no ambiente de trabalho, respeitando o sistema cognitivo de cada pessoa, suas necessidades e habilidades. Para o autor, podemos observar que:

[...] motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, isto é, tudo aquilo que da origem a alguma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos de raciocínios do indivíduo. Neste aspecto, a motivação

está relacionada com sistema de cognição do indivíduo. (CHIAVENATO, 1987, p. 270).

Buscando compreender a motivação como uma ferramenta importante nas organizações e ressaltar sua importância para alcançar os objetivos através dos sujeitos que estão envolvidos na mesma, precisamos considerar que, para que esta motivação aconteça, o ambiente organizacional precisa ser contagiante, harmonioso, para que se transforme num ambiente muito produtivo, mediante uma troca de incentivos e contribuições que visam motivar os servidores para que ambos estejam realizando suas atividades de forma satisfeita, como bem afirma Maximiniano, (2004 p. 14), quando diz que “A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover”, onde podemos entender que, a ação do comportamento é levada por algum motivo.

Para o autor, o novo modelo de gestão precisa estar em sintonia, interligado com os funcionários, proporcionando a eles um ambiente de trabalho participativo e a valorização legal da sua carreira profissional, como bem retrata Maximiniano (2007, p. 208 – 209):

[...] as práticas motivacionais abrangem desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e planos de carreiras. [...]

De acordo com Robbins (2002, p.105), “motivação é o processo responsável pelo grau de esforço despendido, pela direção que serão destinados estes esforços e pelo tempo com que o indivíduo consegue

mantê-los”. Desse modo, a motivação é examinada como uma força vinda de maneira interna ou externa, ocasionando o impulso de mover das pessoas para alcançar seus determinados objetivos, e o autor reforça a definição e aponta os seguintes elementos:

*Vamos definir **motivação** como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. [...] Os três elementos-chave em nossa definição são intensidade, direção e persistência. Intensidade se refere a quanto esforço a pessoa depende. Este é o elemento a que mais nos referimos quando falamos de motivação. Contudo, a intensidade não é capaz de levar os resultados favoráveis, a menos que seja conduzida a uma direção que beneficie a organização. [...], precisamos considerar a qualidade do esforço, tanto quanto a sua intensidade. O tipo de esforço que devemos buscar é aquele que vai em direção aos objetivos da organização e que são coerentes com eles. Finalmente, a motivação tem uma dimensão de persistência. [...] Os indivíduos motivados se mantêm na realização da tarefa até que seus objetivos sejam atingidos. (ROBBINS, 2005, p. 132).*

Assim, observamos a semelhança de entendimento na definição de Maximiano (2012, p.254), quando declara que “motivação é a energia ou força que movimenta o comportamento e que possui três propriedades”:

1. Direção: A pessoa está motivada para fazer o quê?

2. Intensidade: Quão motivada a pessoa está?

3. Permanência: Durante quanto tempo a pessoa ficou motivada?

Para o autor a motivação é classificada em dois tipos de teorias, veja:

1. Teorias de Processo: Procura explicar como funciona o mecanismo da motivação. Representada pelas seguintes teorias: a- Modelo do Comportamento; b- Teoria da expectativa; c- Behaviorismo e d- Teoria da equidade.

2. Teorias de Conteúdo: Procura explicar quais os motivos específicos que fazem as pessoas agir. Representada pelas seguintes teorias: a- Teorias Clássicas; b- Teorias das Necessidades; c- Frustração e d- Teorias dos dois fatores.

É possível compreender tais teorias como fatores organizacionais que explicam como os sujeitos agem após serem motivados a partir dos estímulos implantados na organização. É dentro desse ambiente que Robbins (2005), menciona que cada indivíduo precisa ter uma visão bem clara de onde quer chegar e quais suas metas pessoais para que possa trabalhar com muita determinação em busca de alcançar os objetivos e

metas que proporcionará a satisfação pessoal e posteriormente, do ambiente de trabalho.

Ainda sobre os fatores Chiavenato (2007, p. 450) garante que a motivação nas organizações acontece mediante:

[...] à dinâmica do comportamento humano, pois as necessidades motivadoras geram padrões de comportamento que são variáveis de indivíduo para indivíduo e os valores pessoais, a capacidade de atingir metas e os sistemas cognitivos também são diferentes entre as pessoas, além disso, deve-se considerar que essas necessidades mudam no mesmo indivíduo com o passar dos anos, tornando o processo ainda mais complicado.

Nessa perspectiva, Robbins (2005) reforça que, o que move o indivíduo a se esforçar para alcançar os seus objetivos é o momento que ele percebe quais são seus sonhos, desejos, anseios, estando sempre com disposição para agregar esforços e trabalhar motivado, o que faz sentir-se também, valorizado. De acordo com Nakamura (2005, p. 22), “Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas”. Assim, se faz necessário que as organizações possam valorizar as pessoas, contribuindo com o seu desenvolvimento profissional e o clima do ambiente de trabalho.

Diante do exposto, o autor ainda enfatiza que as organizações analisa a capacidade dos sujeitos, individualmente, com a finalidade de saber as habilidades desses sujeitos e como seus talentos contribuirão para o

andamento das tarefas dentro da organização e a partir dessa análise serão concedidos os benefícios para os envolvidos.

2. 2- O clima das organizações como um fator de desempenho

No mundo das organizações pública ou privada, a gestão precisa estar atenta as relações de trabalho que implicam diretamente ao clima da organização. O comportamento dos trabalhadores, seja ele individual ou coletivo, influenciarão de diversas formas na qualidade do trabalho, o que pode ser positivo ou não.

Por isso, é importante levar em consideração o recurso humano como um produto capaz de desempenhar suas atividades com muito êxito e dedicação, mediante o reconhecimento do seu trabalho. Assim, fica claro que a motivação torna-se um dos fatores mais relevantes na obtenção de resultados positivos, tendo em vista que, o capital humano quando valorizado passa a possuir satisfação em desenvolver suas atividades, o que torna o ambiente mais produtivo como bem corrobora o olhar de Chiavenato (2009, p. 89), quando afirma que, “clima organizacional traduz a influência ambiental sobre a motivação dos participantes. Assim, ele pode ser descrito como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebido ou experimentado pelos membros da organização e que influencia o seu comportamento”, mediante as ações e valorização do desempenho das pessoas.

Diante desse contexto, observamos que a gestão organizacional tem apresentado uma grande preocupação para enfrentar os desafios da contemporaneidade no que se refere a motivação humana dentro dos ambientes de trabalho, o que leva os sujeitos ao compromisso de alcançar todos os seus objetivos, como bem reforça o olhar de Chiavenato (2003, p. 117) quando ressalta que, “A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”. Assim podemos ampliar o nosso entendimento de que aquilo que outrora era

apenas um instrumento da área de Recursos Humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas.

Ainda sobre um olhar geral do autor (1987, p. 270), podemos observar que a motivação do sujeito vai muito além das questões materiais ou financeiras, ela está intrínseca nos valores pessoais do indivíduo mediante o ambiente físico e social o qual está inserido, veja:

[...] motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, isto é, tudo aquilo que da origem a alguma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos de raciocínios do indivíduo. Neste aspecto, a motivação está relacionada com sistema de cognição do indivíduo. Cognição (ou conhecimento) representa aquilo que as pessoas sabem a respeito de si mesma e sobre o ambiente que as rodeia. O sistema cognitivo de cada pessoa inclui o seus valores pessoais e é profundamente influenciado por seu ambiente físico e social, por suas necessidades e experiências anteriores.

Os fatores motivacionais contribuem diretamente para a qualidade de vida dos funcionários bem como para a qualidade dos produtos de seu trabalho, agindo como força capaz de impulsionar a participação do colaborador e desenvolve um compromisso duradouro com responsabilidade e um relacionamento frutífero e produtivo, satisfazendo os interesses de ambas as partes, organização e indivíduo. Dessa forma, os

fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa (CASADO, 2002).

Assim sendo, tais fatores estão sobre controle do indivíduo, pois são relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Os fatores motivacionais envolvem objetivos de crescimento individual, de reconhecimento profissional e as necessidades de auto-avaliação e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho.

Ao favorecer a satisfação pessoal, e mostrando reconhecimento pelo valor profissional, oferecendo oportunidades de promoção, dando responsabilidade a cada um, tornando agradável o próprio trabalho e possibilitando o crescimento do indivíduo, as organizações podem atingir maiores níveis de satisfação de seus empregados (BERGAMINI, 1992). Ainda, as oportunidades de capacitação e incentivo a aplicação das competências no ambiente de trabalho estão associados a motivação e podem ser identificadas na variável chamada desenvolvimento que pertence a Teoria de Dois Fatores.

2.3 – A satisfação como resultado da motivação no serviço público

Um dos grandes desafios da atualidade, no que se refere ao setor público, está relacionado com a busca pela eficiência dos serviços públicos que são disponibilizados à população. Buscando compreender a satisfação no ambiente de trabalho vamos analisar a visão do conceito de satisfação apresentado por Frazão (2016, p. 18), quando afirma que:

[...] o conceito de satisfação no trabalho passou a ser observado por meio da ligação que o trabalhador estabelece com seu trabalho, pois o homem tem no trabalho uma importante maneira de se posicionar como indivíduo, e esse é, um dos fatores mais importantes da existência humana, que o homem se

relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo.

Mas para que isso aconteça é preciso que todos os funcionários estejam motivados e satisfeitos. A organização da administração pública deve se preocupar com o bem estar de seus funcionários e oferecer condições favoráveis de trabalho. (ROBINS, 2005). Para Chahad (1993, p. 17):

Os funcionários públicos são um grupo transparente, que acaba sendo penalizado pelos males estruturais das finanças públicas, ainda que delas sejam apenas uma parte. A isso se associa o quadro de desigualdades e a forte dose de corporativismo existente em determinados segmentos do funcionalismo público.

Tal preocupação tem seu sentido de existir tendo em vista que o serviço prestado pelo servidor público será refletido diretamente no grau de satisfação da população beneficiada com esse serviço. Os funcionários que trabalham com o serviço público interagem frequentemente com a população atendida. Portanto, a satisfação dos funcionários está relacionada também com a avaliação positiva feita pelo usuário, sobretudo, aqueles funcionários que estão na linha de atendimento, que mantêm contato direto e permanente com o cliente (ROBINS, 2005).

Compreende-se que, os funcionários satisfeitos irão aumentar também a satisfação dos clientes, que no caso da escola essa satisfação é da comunidade escolar, tendo em vista que os índices na retenção ou perda desses sujeitos dependem da maneira como eles são tratados pelo

peçoal responsável pelo atendimento: professores, gestores, técnicos, auxiliares, enfim, todos que compõem o ambiente de trabalho.

[...] a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, devido à diversidade de seus aspectos, e por se tratar de um estado subjetivo, o que dificulta sua conceituação, podendo variar entre os indivíduos ou na própria pessoa, de acordo com diferentes circunstâncias e ao longo do tempo (AZEVEDO; MEDEIROS, 2011, p.3).

Funcionários satisfeitos costumam ser mais amáveis, alegres e atenciosos (ROBINS, 2005). Ainda sob o olhar de Robins (2005, p. 61), a “**satisfação com o trabalho** se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza”. Desse modo, a falta de perspectivas do funcionário em obter crescimento e desenvolvimento pessoal, prejudica a qualidade e o desempenho do serviço junto ao usuário, e faz com que o profissional sinta-se insatisfeito com o seu trabalho. Uma vez insatisfeito, o servidor altera o seu comportamento organizacional, apresentando dificuldades na execução do trabalho, muitas vezes levando a insatisfação para outros servidores que muitas vezes compactuam da mesma dor, mas apresenta comportamento diferente. Vejamos:

Uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com o seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas. Quando se fala em atitudes do trabalhador, quase sempre se refere à satisfação pelo trabalho. Na verdade, frequentemente

as duas expressões são usadas como termos equivalentes. (ROBINS, 2005, P. 61).

À vista disso, reconhecemos a importância da contemplação de programas de motivação por parte dos gestores das organizações públicas, uma vez que os mesmos, também precisam estar satisfeitos pelo trabalho executado pelo servidor. McGregor (1973, p. 168) enfatiza que, “o superior terá real satisfação na medida em que for aprendendo como ajudar seus subordinados a integrarem seus objetivos pessoais nas necessidades da organização, a contento de ambos”. Pois, além de uma prestação de serviço com mais entusiasmo, os colaboradores ainda trabalharão com mais foco para atingir metas e diretrizes. Muito embora exista um acentuado descrédito da população com os serviços públicos, é visível que a administração pública vem progredindo, buscando novas soluções e aperfeiçoando os processos de trabalho, com ênfase na eficiência e eficácia organizacional. Portanto, é de suma importância que os servidores estejam satisfeitos para acompanhar essa evolução.

Diante desse contexto, o ambiente organizacional deve ser observado, e posteriormente analisado, pelo nível de satisfação ou insatisfação que passam os servidores no desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho. Para Abraham Maslow, conforme apresenta Bergamini (1997a, p. 71), a motivação do comportamento humano para uma satisfação plena ou uma insatisfação por se sentir desmotivado acontece em dois momentos, vejamos:

Em primeiro lugar, supõe que as pessoas desempenhem o papel característico de seres que perseguem a satisfação dos seus desejos, estando principalmente motivadas em atendê-los. Numa segunda etapa, acredita que, quando essas

necessidades não possam ser satisfeitas, geram estados interiores de tensão que levam o indivíduo a comportar-se numa tentativa de reduzir tal tensão e recuperar, assim, o equilíbrio perdido. Uma vez satisfeita determinada carência ou necessidades, ela perde seu potencial enquanto força motivadora de comportamento.

Desse modo, observa-se que, quando um ambiente de trabalho atende as necessidades dos seus colaboradores, logo os resultados são satisfatórios, devido um maior desempenho das atividades. Assim, buscamos verificar o grau de satisfação e insatisfação dos funcionários, mediante quais consequências que foram geradas por determinados tipos de acontecimentos no ambiente de trabalho, que afetaram diretamente na vida profissional dos entrevistados, a partir das atividades desenvolvidas por eles, como bem afirma Bergamini (2008 p, 8), que “a ênfase no relacionamento interpessoal é, então, o mais direto substituto da remuneração por produção”.

Assim, percebe-se que a organização precisa proporcionar uma convivência harmoniosa entre os trabalhadores, garantindo um ambiente agradável para coletividade, o que resultará na satisfação individual e coletiva. E no que tange alcançar os objetivos do ambiente de trabalho, é notório que a inter-relação entre os funcionários seja indispensável e satisfatória, como afirma Pereira (2004, p. 213):

Confrontar o propósito da organização com a motivação dos seus membros é uma diligência indispensável para se entender o ajustamento das pessoas na organização, a sua independência, o produto do trabalho, a satisfação que tudo isso lhe

traz e, mesmo, as tensões a que ficam submetidas e lhes acarretam consequências más ou boas. Talvez fosse mais correto confrontar propósito da organização como projeto de vida, e objetivos da organização com motivos.

Desse modo, devemos levar em consideração que, o comportamento de uma organização se dá pelo envolvimento das pessoas no ambiente de trabalho, a partir do grau de satisfação que elas demonstram, e de acordo a valorização pessoal que as levam a um comprometimento organizacional, como bem aponta Chiavenato (2014, p. 23), quando afirma que “está havendo uma forte conscientização de que o trabalho deve ser agradável, divertido, motivador e recompensador”. Isso só reforça o entendimento de que, a produtividade do trabalho de forma satisfatória está intrinsecamente ligada ao comprometimento organizacional e o envolvimento no trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta etapa do trabalho onde versa sobre resultados e discussão, os quais foram obtidos mediante o desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa, através da análise dos dados, temos como foco de estudo a motivação e o grau de satisfação de servidores públicos de uma escola do interior, zona da mata paraibana, tendo como objetivo central analisar fatores que possibilitam a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública, uma vez que, estando os servidores motivados e satisfeitos, o clima organizacional expressa um fator positivo de qualidade.

Diante desse contexto, elaboramos um Guião de Entrevista com cinco categorias que foram aplicadas aos servidores da escola, o que de acordo com Minayo (2010, p.64), a “Entrevista é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa de

entrevistador”, sendo as categorias: Identificação do Entrevistado; Atuação no Serviço Público; Ações desenvolvidas no ambiente de trabalho; Satisfação no Serviço Público; Fatores Motivacionais. Neste sentido, utilizamos uma abordagem teórica da Análise do Discurso, mediante as Formações Discursivas apresentadas nos discursos dos 10 entrevistados da escola pesquisada, sendo esses o produto discursivo construídos a partir da temática abordada na pesquisa.

Assim, para que seja claro o entendimento dos discursos, os quadros serão representados pela ordem numérica (1,2,3,4,5), onde os participantes serão representados pela letra “S”, seguido de um número arábico, com a finalidade de proporcionar uma apresentação dos resultados de forma bastante compreensiva, buscando cumprir com o que foi acordado no primeiro encontro com os entrevistados.

Desse modo, o quadro tratou de descrever a identificação dos entrevistados, onde foram apresentados a idade, gênero, profissão, habilitação acadêmica, tempo de formação e tempo de função dos participantes.

Quadro 1 – Identificação do Entrevistado

Servidores Entrevistados	Idade	Gênero	Profissão	Habilitação Acadêmica	Tempo de Formação	Tempo de Função
S1	35 anos	Masculino	Agente Administrativo	Licenciatura Geografia	04 anos	10 anos
S2	38 anos	Feminino	Agente Administrativo	Licenciatura Pedagogia	10 anos	19 anos

S3	39 ano s	Masc ulino	Aux. Serviços Gerais	Ensino Médio	14 anos	15 anos
S4	39 ano s	Masc ulino	Professor	Licenciatura História	05 anos	17 anos
S5	40 ano s	Femi nino	Agente Administr ativo	Licenciatura Pedagogia	04 anos	12 anos
S6	44 ano s	Femi nino	Professor	Licenciatura Biologia	04 anos	23 anos
S7	44 ano s	Femi nino	Professor	Licenciatura Letras	04 anos	17 anos
S8	49 ano s	Femi nino	Professor	Licenciatura Geografia	23 anos	30 anos
S9	51 ano s	Masc ulino	Professor	Licenciatura Letras	28 anos	25 anos
S10	52 ano s	Femi nino	Professor	Licenciatura Hist./Biologi a	30 anos	27 anos

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Neste quadro, podemos observar que todas as informações apresentam uma facilidade na compreensão, onde podemos perceber que, dos dez

(10) entrevistados, a maioria são do gênero feminino num total de seis (06) e quatro (04) são do gênero masculino. Também percebemos claramente, uma variedade na idade dos mesmos, onde varia entre 35 a 52 anos.

No que refere-se a formação acadêmica é importante destacar que, dos dez (10) servidores entrevistados, nove (09) são licenciados e um (01) tem ensino médio. Quanto ao tempo de formação acadêmica de cada participante, podemos observar que ambos tem uma variação de tempo entre 04 a 30 anos de formação, com um tempo de função que varia entre 10 a 30 anos, onde podemos observar que apenas S9 e S10 tem o tempo de formação maior que o tempo de função.

Assim, logo percebemos que a maioria dos servidores ingressaram no serviço público e buscaram no decorrer do tempo adquirir uma formação acadêmica, enquanto que dois desses servidores ingressaram próximo a conclusão de sua formação.

No quadro 2, tratamos da atuação dos entrevistados no serviço público, onde buscamos compreender qual a forma de ingresso e a satisfação da função que exerce, a partir dos seguintes questionamentos: Qual a sua forma de ingresso no serviço público? Tem pretensão de mudar de função? Por quê? Logo obtivemos o quadro a seguir:

Quadro 2 – Atuação no Serviço público

S1	<i>Concurso Público;Não. Estou bem com o que eu tenho.</i>
S2	<i>Concurso Público;Sim. Pretendo ganhar melhor e ser mais valorizada.</i>
S3	<i>Concurso Público;Sim. Pra poder melhorar meu salário e ter meu serviço reconhecido.</i>
S4	<i>Concurso Público;Sim. Ausência de política e incentivo na valorização do profissional.</i>

S5	<i>Concurso Público;Não. Gosto do que faço, só não gosto das condições do meu trabalho e o tratamento de algumas pessoas, além da falta de reconhecimento.</i>
S6	<i>Através de Concurso Público;Por enquanto não estou pensando nisso.</i>
S7	<i>Concurso Público;Sim, gostaria. Por conta do grande descaso que a educação vem sofrendo no país e a forma como nossos gestores nos tratam. Eles nos desmotivam a cada instante. Lamentável.</i>
S8	<i>Comecei por experiência e depois fiz Concurso Público;Não. Porque gosto dessa profissão, só não da forma como somos tratados. Deveriam valorizar mais.</i>
S9	<i>Concurso Público;Não. Faço o que gosto.</i>
S10	<i>Primeiramente, por contrato, depois, através de Concurso Público;Não. Gosto do que faço, mas poderiam valorizar nossa profissão e o nosso trabalho dentro da escola.</i>

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Analisando os dados expostos, percebe-se que todos os entrevistados são concursados na função que exercem, no entanto, ao questionar se ambos pretendiam mudar de função, dos dez, seis responderam que “*não*”, porém, é notório que a maioria dos entrevistados abordam sobre a falta de valorização e o reconhecimento no ambiente de trabalho.

Mediante aos discursos dos participantes, os resultados sinalizam a insatisfação por parte da maioria dos servidores, não pela função que atuam, mas pela falta do incentivo, do bom tratamento, do reconhecimento do seu trabalho e da valorização como profissional por parte dos seus superiores.

Assim, é evidente que a falta de valorização e reconhecimento dos gestores com os seus servidores gera um nível de insatisfação que tende a desmotivar os colaboradores. Desse modo, é necessário que a organização esteja focada na missão e visão, além dos objetivos que queira alcançar, (CHIAVENATO, 2014). Isso fará com que favoreça aos servidores o reconhecimento para a realização profissional e a valorização no ambiente de trabalho.

Neste quadro 3, abordamos alguns questionamentos buscando saber o que proporciona bem estar e desânimo nos servidores, mediante os seguintes questionamentos: O que mais lhe proporciona bem estar no seu ambiente de trabalho? E o que mais lhe causa desânimo no ambiente de trabalho? Onde obtivemos os respectivos relatos:

Quadro 3 – Ações desenvolvidas no ambiente de trabalho

S1	<i>Saber que eu estou contribuindo com a função social da escola; Falta de valorização salarial.</i>
S2	<i>Amizade com os funcionários; A falta de reconhecimento do nosso trabalho.</i>
S3	<i>Companheirismo entre os funcionários; As condições de trabalho.</i>
S4	<i>Contribuir de forma contínua na formação dos cidadãos; Os direitos que foram conquistados que estão sendo retirados e não há mobilização para deter o problema.</i>
S5	<i>O apoio dos pais dos alunos; A empatia de muitos profissionais.</i>
S6	<i>Estar em harmonia com todos que trabalho; Quando o meu trabalho não é valorizado.</i>
S7	<i>Quando há empenho e dedicação de toda equipe escolar em prol de um ensino melhor; Desinteresse da secretaria de educação em proporcionar melhores condições de trabalho.</i>

S8	<i>A convivência com os alunos e com os colegas de trabalho; A falta de reconhecimento da gestão com o nosso trabalho e de alguns alunos para conosco.</i>
S9	<i>Levar o conhecimento àqueles a mim confiados; Falta de interesse por parte do alunado e a falta de compromisso dos nossos governantes.</i>
S10	<i>Gosto do contato com as pessoas; A intriga e a inveja por parte de alguns dentro do setor de trabalho e a falta de reconhecimento dos nossos esforços.</i>

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Mediante aos relatos desse quadro, no que proporciona bem estar no ambiente de trabalho, logo percebemos que S2, S3, S6, S8, S10 apontam amizade, companheirismo, harmonia, boa convivência e o contato com as pessoas como fatores que contribuem para um clima positivo na organização, enquanto que os demais entrevistados prezam pelo desempenho de sua função, onde ambos os colaboradores demonstram que são esses os fatores que promove o bem estar no ambiente de trabalho.

Ainda sob as análises dos discursos, buscando uma compreensão atribuída ao desânimo no ambiente de trabalho, é notório que a maioria dos entrevistados apontam a falta de valorização, de empatia, a falta de reconhecimento e as condições de trabalho como fatores que causam desânimo no ambiente de trabalho. Tais declarações demonstram um quadro de insatisfação muito grande que tende a prejudicar o desempenho de suas funções dentro da organização.

Assim, observamos que todos os discursos apontam a falta de compromisso, de valorização e de condições de trabalho por partes dos governantes da organização, o que nitidamente é perceptível nos discursos e no comportamento dos entrevistados.

Nos discursos do quadro 4 a seguir, que tratam da satisfação no serviço público, foram abordados os seguintes questionamentos: Qual a sua satisfação no cargo ou função que exerce? O que leva você a se sentir insatisfeito no ambiente de trabalho? Qual a sua satisfação em fazer parte da sua equipe de trabalho?

Quadro 4 – Satisfação no Serviço público

S1	<i>Liberdade de criação, de pensamento, de ideia e opinião; A falta de reconhecimento do meu trabalho; Muito satisfeito, pois, são bons profissionais.</i>
S2	<i>Boa;As condições de trabalho, a falta de valorização profissional;Boa.</i>
S3	<i>Satisfação do meu dever cumprido; A falta das coisas para realizar nosso trabalho e o desprezo que eu sinto por parte da gestão com quem é auxiliar; Satisfação em está numa das melhores equipes de trabalho.</i>
S4	<i>Estabilidade na área de trabalho; Não é bem no ambiente de trabalho, a insatisfação é a desvalorização por parte da gestão e a falta de reconhecimento pelo nosso trabalho; Minha satisfação é poder somar para a formação de cidadãos no que compete ao ensino e aprendizagem.</i>
S5	<i>Quando reconhecem nosso trabalho;A incompreensão por parte da gestão, diante de todos os esforços que fazemos para obter bons resultados;O companheirismo.</i>
S6	<i>Em relação a escola estou gostando, pois a interação entre todos é muito agradável, mas a falta de reconhecimento da gestão é muito negativo; A desmotivação por parte dos órgãos superiores; Estou gostando muito, pois estamos todos numa mesma sintonia.</i>

S7	<i>Ter um ambiente de trabalho adequado e uma equipe empenhada;A forma como somos tratados por parte da gestão municipal;Excelente, pois a equipe é muito boa.</i>
S8	<i>Muito satisfeita com a minha função. Tenho compromisso no que faço; A falta de compromisso por parte de algumas pessoas e a falta de reconhecimento para quem desempenha o seu trabalho de forma correta; Satisfação imensa, minha equipe é excelente.</i>
S9	<i>Boa, uma vez que desenvolvo da melhor forma possível; A forma como são distribuídas as atividades na escola e as imposições que são recebidas por parte da secretaria de educação sem que sejamos consultados, além da falta de valorização pelo nosso trabalho. Boa.</i>
S10	<i>Ver meus alunos conseguindo melhorar de vida; A falta de incentivo para melhorar a qualidade de ensino, falta de valorização dos profissionais e a falta do reconhecimento de tudo que fazemos, onde muitas vezes não sequer atribuições nossa; Me sinto bem com a equipe.</i>

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Na formação discursiva desse quadro, quando questionamos sobre a satisfação no cargo ou função que exerce, nos chama a atenção o discurso de S1, o que nos remete aos estudos de Bergamini (1992), quando ele fala que, a organização precisa dar oportunidade e liberdade para que o funcionário desenvolva o seu trabalho, demonstrando reconhecimento pelo seu valor profissional, isso aumenta os níveis de satisfação do empregado, apontando bons resultados.

Quando questionamos o que os levam a insatisfação no trabalho, foram unânimes em apontar a falta de valorização, do reconhecimento e de melhores condições de trabalho, como pontos negativos. Tais fatores resultam na desmotivação promovendo a insatisfação do servidor no seu

local de trabalho. Se faz necessário que os gestores executivos se utilizem de fatores motivacionais para garantir altos níveis de satisfação e não apenas centralizar a satisfação da organização, mas de todo corpo organizacional (ROBBINS, 2005).

Quanto a satisfação com a equipe de trabalho, houve unanimidade em demonstrar o alto nível de satisfação em trabalhar com a equipe que faz parte, isso demonstra que a relação interpessoal é um ponto positivo no ambiente de trabalho e que a relação entre ambos promove um nível de satisfação bem elevado.

No quinto e último quadro, buscamos analisar os fatores motivacionais dos servidores, mediante os seguintes questionamentos: Quais os fatores motivacionais positivos e negativos encontrados no desempenho do seu trabalho? Em sua opinião, o que deveria acontecer no ambiente de trabalho para melhorar a sua motivação?

Quadro 5 – Fatores Motivacionais

S1	<i>Fatores positivos: estabilidade, bom relacionamento com a equipe e os negativos são a falta de recursos; Melhores condições de trabalho com aquisição de equipamentos e reconhecimento.</i>
S2	<i>Um fator positivo é a coletividade e o negativo é a falta de recurso e o incentivo; Mais incentivo, recurso para comprar o que precisa e valorização.</i>
S3	<i>O positivo é poder trabalhar em equipe e o negativo é saber que dependem do meu trabalho mas não reconhecem; Mais respeito com a classe e incentivo.</i>
S4	<i>Valorização e reconhecimento são os positivos e o negativo é a ausência de uma equipe motivacional; Acompanhamento de forma contínua de psicólogos e demais profissionais da área e o reconhecimento dos nossos esforços.</i>

S5	<i>O apoio a novas ideias e o negativo é a falta de reconhecimento; Apoio ao trabalho realizado e atenção a família.</i>
S6	<i>Primeiro todos cumprirem o seu dever, a interação e união da equipe, sendo o inverso disse o ponto negativo, além da falta de valorização do trabalho; Valorização profissional, equipe com o mesmo objetivo e pensar no melhor de cada um.</i>
S7	<i>Interesse e a participação dos alunos, o negativo é a falta de reconhecimento do nosso trabalho; Sistema de ensino ser mais incisivo nos deveres dos alunos e reconhecer o nosso trabalho.</i>
S8	<i>Como fatores positivos são a valorização e o reconhecimento do nosso trabalho e os negativos são a falta deles e o desinteresse de alguns alunos; Alunos capacitados de acordo com o ano de ensino e incentivos que visem melhorar a prática e permanência dos alunos.</i>
S9	<i>O positivo é o bem estar entre o relacionamentos e o negativo é a falta de compromisso, responsabilidade e reconhecimento; Ter uma infraestrutura apropriada e mais interesse por parte do poder público.</i>
S10	<i>Ver os meus resultados positivos e os negativos é a falta de interesse dos alunos e a desmotivação dos governantes; Deveria ter mais interação, respeito e valorização.</i>

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Ao analisar os discursos dos entrevistados referente aos fatores motivacionais positivos e negativos no desempenho do trabalho, os resultados sinalizam os pontos positivos que motivam os servidores, são: o trabalho em equipe, a coletividade, o relacionamento entre os funcionários, o apoio, o interesse e a participação dos alunos, onde percebemos que isso torna o ambiente mais satisfatório.

No que tange aos pontos negativos, nota-se que, a falta de reconhecimento, a falta de valorização por parte dos governantes, a falta de recurso, ainda são pontos cruciais na organização. Os resultados apontam uma insatisfação em nível elevado, o que implica no bom desempenho dos servidores e o desenvolvimento de suas competências e habilidades profissionais dentro da organização.

Quando questionados sobre o que melhoraria sua motivação no ambiente de trabalho, os discursos sobre reconhecimento, melhores condições de trabalho, valorização, incentivos, entre outros, ainda se repetem. Esse resultado sinaliza a necessidade urgente, que sejam direcionadas melhorias de infraestrutura, incentivo profissional, capacitação, e valorização do trabalho para melhorar o nível de satisfação dos trabalhadores que compõem a escola.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do processo de transformação das organizações públicas, é necessário compreender como está o comportamento dos servidores públicos, mediante as motivações e o grau de satisfação para o sucesso no ambiente de trabalho, uma vez que, para atingir o bom desempenho de suas funções, estes precisam estar satisfeitos com as atividades que desenvolvem e todo contexto organizacional que ele integra.

Desse modo, buscamos analisar neste trabalho os fatores que possibilitam a motivação e o grau de satisfação dos servidores de uma escola pública, através de uma pesquisa realizada na escola, com 10 participantes entrevistados, onde foi possível observar in loco e fazer uma análise dos discursos, mediante a atuação, ações, satisfação e fatores motivacionais no serviço público do ambiente de trabalho pesquisado.

De acordo com os resultados apresentados, chegou-se à conclusão que a organização é homogênea, com uma variação por tempo de função de 10 a 30 anos. O resultado aponta dois pontos bem positivos que nos chama muita atenção, é que dos 10 respondentes, apenas um tem ensino médio,

os demais tem curso superior, e todos os respondentes ingressaram em suas funções através de concurso público, onde podemos justificar o primeiro ponto, o fato do interesse de alguns servidores terem a pretensão de mudar de função. Sentem-se insatisfeitos por não receberem salários de acordos com sua qualificação. Ainda como ponto positivo, os servidores entrevistados apontam o companheirismo, harmonia e a boa convivência como fatores que contribuem para o clima positivo da organização, no que se refere a equipe de trabalho.

Conclui-se também, que na organização investigada existem altos índices de insatisfação dos colaboradores para com seus gestores. A falta de reconhecimento, de melhores condições de trabalho, de valorização e de incentivos sinalizam uma situação que pode interferir na qualidade dos serviços prestados pela organização, visto que se trata de um órgão público que lida com o desenvolvimento econômico e social da população.

Desse modo, entendemos que há uma necessidade urgente dos gestores responsáveis pelos recursos humanos da organização ficarem atentos aos resultados dessa investigação, especialmente, no que tange ao reconhecimento, valorização, melhores condições de trabalho dos funcionários, onde se demonstraram muito insatisfeitos, para que sejam direcionadas melhorias de infraestrutura, incentivo profissional, capacitação, e valorização do trabalho para melhorar o nível de satisfação dos trabalhadores que compõem a escola.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CASADO, T. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.450 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato**. — 4. ed. — Barueri, SP : Manole, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCGREGOR, D. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

NAKAMURA, Cristiane C; FORTUNATO, Josiane C; ROSA, Lúcia M; MARÇAL, Rodrigo; PEREIRA, Thais A; BARBOSA, Daniel F. **Motivação no Trabalho**. Revista online. Faculdade Maringá. Disponível em: <https://www.doccity.com/pt/motivacao-no-trabalho/4758521/> . Acessado em: 01 de agosto de 2023.

PEREIRA, Orlindo Gouveia. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**, 2ª ed, Lisboa:Fundação Calouste Gubernkian, 2004.

ROBBINS, Stephen. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2005.

SPECTOR, E. P. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Editora Saraiva. 2005.

¹Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: profneidemn@gmail.com

²Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Camus* Porto Velho Zona Norte. Especialista em

[← Post anterior](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023.**

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui.](#)



Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:

(21) 98159-7352

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

48.728.404/0001-
22

CAPES –

Coordenação de Aperfeiçoament
o de Pessoal de
Nível Superior
(CAPES),
fundação do
Ministério da

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo
Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro

Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada
periodicamente
em

Educação (MEC),
desempenha
papel
fundamental na
expansão e
consolidação da
pós-graduação
stricto sensu
(mestrado e
doutorado) em
todos os estados
da Federação.

revistaft.com.br/expense Venha
fazer parte de
nosso time de
revisores
também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996
- 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil