

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: APLICABILIDADE DAS TEORIAS MOTIVACIONAIS
NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS – TCE/AL**
**MOTIVATION AT WORK: APPLICABILITY OF MOTIVATIONAL THEORIES AT THE COURT OF
AUDITORS OF THE STATE OF ALAGOAS – TCE/AL**

ISSN: 2674-662X. DOI: 10.29327/2334916.19.1-115

Fernando Jorge Silva de Santana ¹

RESUMO

O trabalho acadêmico que se segue, abordará questões sobre motivação no trabalho e suas importâncias e influências no meio social e pessoal do homem atual, demonstrando que a motivação exige uma condição especial do sujeito social dentro de suas atividades e da própria escolha de vida tanto familiar, quanto profissional, que este fez para si, atuando nas questões mais íntimas, ligadas a realização e satisfação pessoal dentro das metas e objetivos que se pretende chegar. Dentro de uma visão mais científica, a motivação é condição fundamental para que exista uma sequência de fatos e atitudes do homem, sendo eles de qualquer raça, cultura, religião ou sexo, onde as motivações e objetivações são de extrema importância para a superação dos obstáculos e para a visualização do próprio crescimento e desenvolvimento. A Motivação no Trabalho dentro está ligada ao fato do dinamismo da sociedade, onde o homem se desenvolve com a mesma velocidade que ele mesmo descobre suas ambições e necessidades, é importante e imprescindível para que a produção do mercado atual seja realizada de forma mais agradável e perfeita possível e sem um indivíduo motivado e preparado para tanto, os caminhos não chegariam a lugar algum. O estudo investiga os fatores que atuam como motivadores e na satisfação dos servidores públicos do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas – TCE/AL. Investir no capital humano torna-se progressivamente vital para o êxito tanto de organizações públicas quanto privadas. Nesse contexto, foram analisados conceitos relacionados à compreensão do processo motivacional e sua interligação com o ambiente organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: motivação, sociedade, homem atual.

ABSTRACT

The academic work that follows will address questions about motivation at work and its importance and influence in the social and personal environment of today's man, demonstrating that motivation requires a special condition of the social subject within his activities and his own choice of life, both family and professional, which he has made for himself, acting on the most intimate issues linked to personal fulfillment and satisfaction within the goals and objectives that are intended. From a more scientific point of view, motivation is a fundamental condition for the existence of a sequence of facts and attitudes in human beings, whether they are of any race, culture, religion or sex, where motivations and objectives are extremely important for overcoming obstacles and visualizing one's own growth and development. Motivation at work is linked to the dynamism of society, where man develops at the same speed as he discovers his own ambitions and needs. It is important and essential for production in today's market to be carried out as pleasantly and perfectly as possible, and without a motivated individual who is prepared for it, the paths would lead nowhere. The study investigates the factors that act as motivators and in the satisfaction of the civil servants of the Court of Auditors of the State of Alagoas - TCE/AL. Investing in human capital is becoming progressively vital for the success of both public and private organizations. In this context, concepts related to understanding the motivational process and its interconnection with the organizational environment were analyzed.

KEYWORDS: motivation, society, modern man.

¹ Mestre em Administração pela Absoulute Christian University, Florida/USA, 2023.

INTRODUÇÃO

Na história da humanidade, os homens se destacaram dos outros seres vivos do planeta, pelo fato de possuir a condição e possibilidades de transformar o seu meio e evoluir de acordo com as necessidades, característica esta, essencial para a sobrevivência da espécie. Diante dessa questão se encontra uma diversidade de segmentos e aspectos sociais, onde o homem precisa e desenvolve o trabalho em sua vida de maneira a fazê-lo encontrando cada vez mais a necessidade de atuação e transformação na atividade de trabalho.

Nos tempos da pré-história, no início da humanidade, antes mesmo de uma organização social ser definida como é hoje, os homens precisavam se organizar para efetuar determinadas tarefas para o crescimento e manutenção de seu grupo, atividade estas como caça, pesca, defender e manter o seu habitat, a sua moradia, dentro daquela realidade imagina-se que tudo pode e deve ser considerado como trabalho, que é exatamente o que o homem social atual faz, se profissionaliza e se emprega tendo as mais variadas profissões possíveis, com o único objetivo de se manter vivo e em condições que se fazem igualitárias com a sociedade moderna, podendo-se dizer que o homem moderno sai para trabalhar assim como o homem pré-histórico saía para caçar e pescar. Segundo Freud "a vida mental dos povos ditos selvagens e semisselvagens é de interesse peculiar a todos, já que esses seriam um retrato bem conservado de um primitivo estágio do nosso próprio desenvolvimento".

Então com a constante evolução do homem e conseqüentemente da própria sociedade, este evoluiu junto as suas atividades e começou a se organizar de forma que surgiram classificações e conceitos, dentro de ciências e filosofias que começaram a explicar sua rotina e sua necessidade de produção, de melhorias, de crescimento e desenvolvimento, procurando sempre a maneira mais rápida e fácil para que o cidadão tivesse

suas necessidades supridas. Daí em diante se inicia um ciclo de produção e desenvolvimento que não parou mais de se expandir.

Com o desenvolvimento social do homem, este passou a produzir pequenas necessidades que faziam a diferença para o seu conforto e com esse ato, cada cidadão passou a se aperfeiçoar em alguns produtos, surgindo às referências profissionais, estando aí às primeiras formas de uma sociedade de produção e consumismo, que por uma razão histórica, era uma produção pequena e artesanal, mas que se fazia necessária para a comunidade local, depois com o passar dos tempos com o "fim do mundo" camponês e mais para frente com a Revolução Industrial, o processo de produção se aprimorou e tornou-se segmento necessário e primordial para a sociedade e a sobrevivência dos homens, tanto no âmbito de profissão e produção, quanto no âmbito de consumo e de organização social, que deu origem a uma sociedade capitalista com grande enfoque nos lucros e larga produção dos produtos, que desde então se tornaram necessários para a sobrevivência humana.

Passando para outra parte da história e já dando origem ao início da real importância desta pesquisa, se tem as questões de larga produção, indústrias, empregos e a necessidade de manter o sujeito principal deste meio, o homem bem envolvido com todos os aspectos e fatores da sociedade capitalista de industrialização e grandes consumidores. Desde os tempos de educação básica, existe a preocupação de pais ou educadores de voltar o educando de alguma forma para uma iniciação da vida profissional, sempre fazendo aquela velha pergunta "o que você quer ser quando crescer? ", sendo indivíduo homem ou mulher, independente de nacionalidade ou religião, este sempre irá se voltar em algum momento da vida para a questão profissional, porém a realidade é diferente quando o jovem se inicia na vida profissional e volta-se para determinada área. Muitas vezes a dificuldade de saber o verdadeiro interesse e dom profissional é grande e atua

diretamente no meio comercial, originando as grandes dificuldades de muitas empresas, que é trazer para junto de si, os profissionais que nela exercem qualquer tipo de função, existindo aí a necessidade de motivação e estímulo para os funcionários estarem aptos a enfrentar as dificuldades rotineiras e os desafios que o mercado e a sociedade capitalista transportam para a realidade.

E quando se fala em Motivação, se está adentrando ao objeto de estudo desta monografia e detendo o maior e principal interesse, pois falar de motivação em tempos difíceis de desigualdade social, problemas ambientais graves, desestímulo de grande parte dos homens em relação a um mundo melhor e mais aproveitado é uma tarefa árdua, mesmo quando voltado para o trabalho, afinal o trabalho, além de uma questão de escolhas e aptidões é também uma questão de necessidade de sobrevivência. Segundo COHN & MARSIGLIA (1999, 59) "o controle do processo de trabalho é importante para esta acumulação devido ao fato de os trabalhadores produzirem através de formas cada vez mais avançadas de divisão do trabalho".

Esta divisão de trabalho, e este avanço que cita Cohn e Marsiglia são exatamente o processo pelo qual se fará a problemática desta pesquisa e os objetivos de estudos e levantamentos do qual a importância da reflexão desse assunto se faz necessária para o meio acadêmico e profissional.

A motivação no trabalho é imprescindível para a sociedade moderna, quando se fala de crescimento e desenvolvimento e avanços tecnológicos, não se pode separar da visão de profissionais estimulados e motivados a dar o seu melhor para que tudo saia da melhor maneira possível, procurando sempre atingir a perfeição, sendo esta à verdadeira essência do comércio atual, o diferencial de toda instituição econômica e produtiva, é a perfeição naquilo que produz ou no serviço que oferece, sendo imprescindível que os funcionários de qualquer segmento de produção, estejam completamente satisfeitos e estimulados a produzir e dar o melhor de si.

O taylorismo, enquanto método de organização científica da produção, mais do que uma técnica de produção é essencialmente uma técnica social de dominação. Ao organizar o processo de trabalho, distribuir individualmente a força de trabalho no interior do espaço fabril, a classe dominante faz valer seu controle e poder sobre os trabalhadores para sujeitá-los de maneira mais eficaz e menos custosa à sua exploração econômica. (RAGO & MOREIRA 1986, 25)

A citação acima mostra que esta realidade de produção a qualquer custo, foi realmente uma situação do passado, onde as condições atuais devem ser completamente opostas ao que Taylor afirmava em suas teorias de trabalho e administrativas, onde todas as empresas de produção, seja ela de qual ramo for, devem estimular melhorar e cuidar do bem-estar do seu funcionário para que os serviços e produtos oferecidos atinjam o grau de perfeição que o consumidor atual tanto procura. Dentro da Escola de Relações Humanas, é defendida por seu fundador Mayo, a ideia de que a necessidade psicológica do homem de si sentir bem e aceito como membro do grupo no qual está inserido, em suas relações de trabalho, é interessante para que este indivíduo se sinta integrado no processo e valorizado pelo grupo social do qual faz parte, isto interfere nas condições de produção e recompensa financeira para ambos.

De acordo com MONTEIRO & GOMES (1998, 31) "Mayo destaca a concepção do homem no trabalho, relacionado à motivação, sociabilidade e aspiração de que o trabalho se torne um instrumento de realização pessoal". É interessante e relevante para a presente pesquisa levantar a questão da superação e realização profissional no âmbito pessoal, pois um lado não se desenvolve segue bem se o outro não tiver sucesso, vejamos o exemplo de um homem que atua bem profissionalmente e alcança sucesso em suas atividades, porém, não se encontra em momento pessoal satisfatório, independente do profissional que seja e da

atividade que exerça esta confusão e insatisfação da vida pessoal de alguma forma contribuirá para um insucesso ou conflitos na vida profissional.

Dentro dessa problemática levantada, à questão da motivação do homem, seja ela no lado pessoal ou profissional é imprescindível para o seu crescimento e desenvolvimento, e a presente pesquisa se aterá aos fatos de motivação no trabalho, que se iniciou com as teorias modernas de administração e exercendo papel importante nos estudos e desenvolvimento da produção e valorização dos funcionários e setor operário, trazendo para o meio capitalista uma preocupação social e moral para com os seus colaboradores. Para BEZERRA MENDES (1997) “a participação dos trabalhadores nas decisões e transformações referentes à organização do trabalho é essencial à promoção da saúde mental, bem como para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e do trabalhador”.

Sendo a motivação no trabalho, uma preocupação bastante recente em relação à história da produção e da sociedade capitalista, esta vem se desenvolvendo como é de praxe na sociedade atual, que acontece e se transforma em tempo real, fazendo com que a realidade da motivação do comportamento humano seja em todos os âmbitos, profissional ou pessoal importantíssimo para o crescimento de todos. Sendo a escolha por esse tema, uma forma de explicar que a sociedade, o homem, apesar de está cada vez mais ligado em transformações e desenvolvimento, este também se preocupa com os fatores morais e éticos que tanto assolam a humanidade no decorrer da história. Fazendo com que a sociedade capitalista, que tem por principal objetivo o lucro, também começa a se voltar para as questões humanas e morais, fazendo jus ao Princípio da Dignidade Humana que traz a nossa Constituição Federal. Segundo BEZERRA MENDES (1997, 59) “as condições contrapõem os modelos de organização do trabalho clássico, fazendo com que através do novo paradigma, os trabalhadores sintam-se

integrantes do processo produtivo, valorizando suas tarefas, aumentando sua autoestima e contribuindo para melhorar sua qualidade de vida e satisfação no trabalho”.

Seguindo uma necessidade moral, em que muitos grupos sociais estão em busca e se desenvolvendo, a pesquisa em andamento traz uma importante tarefa para este acadêmico, pois apresenta para a sociedade fatores importantes que envolvem o psicológico, emocional e profissional de todo ser humano, trazer o estímulo para a sociedade é muito mais forte do que simplesmente, aplicar uma dinâmica e ver o funcionário satisfeito e motivado para com suas tarefas. Motivar o ser humano traz modificações grandiosas para todo segmento da sociedade, ganha o indivíduo, pois encontrará e alcançará suas metas e com isso se torna um sujeito que faz diferença no meio social, ganhará a sociedade, pois terá profissionais que atuam naquilo que gosta e o fazem por prazer e não só em busca dos lucros e com isso, os males e os constrangimentos que possam trazer para si e para seu próximo, um profissional satisfeito trará apenas prós para a sociedade que o tenha como cidadão atuante e profissional satisfeito com suas responsabilidades.

O tema Motivação no Trabalho foi uma escolha de cunho pessoal, sendo importante frisar que o interesse pela gestão de pessoas é antigo e colhe frutos das vivências e convivências profissionais, pessoais e culturais obtidas pelo autor desta obra monográfica. Surgindo com a necessidade de ampliar conhecimentos e desenvolver uma pesquisa, atingindo não só a questão de números e estatísticas em relação ao aumento de produtividade, mas também voltando à pesquisa, principalmente, para o âmbito social e pessoal, onde a motivação seja ela, em qualquer área que for, é de extrema importância para que o homem seja estimulado e aflore seus sentimentos de busca e crescimento.

A motivação é um tema atual e presente na sociedade moderna, sendo necessária para o desenvolvimento do homem, que se faz em decorrência de seus investimentos no profissional com

alcance no pessoal e social. Incluindo uma visão de mundo capitalista, que com as transformações dos fatos, acontecem de maneira gradual e constante, abrindo espaço para que os melhoramentos e preocupações com o bem estar do próprio homem, como proletariado e agente ativo de atividades, apresentando um enfoque da nova versão de sociedade capitalista, onde a necessidade de cuidar e oferecer boas condições para quem produz, estão vigorando com cada vez mais força e prioridade, quando do surgimento das escolas de Relações Humanas e especialistas estabeleçam a ideia de que, além do retorno financeiro, também é visada a preocupação em cooperação e integração do homem como indivíduo, que faz parte de um grupo e possui suas importâncias dentro do processo de produção.

Quando se fala em expectativas de vida, melhoramento de condições do homem dentro da sociedade pode se falar e atribuir responsabilidades ao tema motivação, fator importante para acelerar o desejo de melhorias, de crescimento, de desenvolvimento, e como esta ideia já vem sendo citada, a motivação é imprescindível na vida do homem, não somente no âmbito profissional, mas também em todos os segmentos de sua vida. Trazendo para a realidade um fator de busca e crescimento, sempre.

É fato, comprovado, por diversas experiências de empresas e estudos da atualidade, que perceber a importância do melhoramento dos relacionamentos entre funcionários e deles próprios fora do ambiente de trabalho, verificando o nível de satisfação destes mesmos funcionários, segundo Robbins (1998), influi na qualidade da produção e prestação de serviços dentro de qualquer empresa, seja de pequeno ou grande porte.

Outro ponto importante quando se fala de empresa, motivação, produção e funcionários estão à questão da comunicação entre setores que se dividem as empresas e o acesso aos superiores, quando a ideia de deixar claro que existe a preocupação com o bem-estar do funcionário e condições para que ele possa demonstrar isso, é de evidente e surpreendente retorno

positivo para a relação entre funcionário x empresa. Sendo importante citar que, o bom relacionamento entre funcionários e chefes só tem a equilibrar as questões de produção e satisfação de todos os lados.

Falando um pouco do histórico da iniciação das questões motivacionais nas áreas de produção, é importante destacar que, o modelo selecionado para serem colocados em vigor para essa nova visão é chamado de Toyotismo, segundo estudos foram implantados os princípios administrativos japoneses no início da década de 60, que segundo Mendes (1997, p. 57).

“Pressupõe de toyotismo a polivalência dos trabalhadores, a fabricação de produtos diferenciados, a responsabilidades com o mercado e uma estrutura organizacional que comporte mudanças e inovações constantes, bem como, a mudança da relação social no trabalho e a participação dos trabalhadores no sistema produtivo”.

Elaborando esta pesquisa, o objeto de estudo estabelecerá uma reflexão, acerca dos fatores que atuam como motivadores e na satisfação do homem, fazendo uma pesquisa de campo com os servidores públicos do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas – TCE/AL.

Assim, este trabalho tem como objetivo geral: Investiga os fatores que atuam como motivadores e na satisfação dos servidores públicos do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas – TCE/AL.

E os seguintes objetivos específicos:

- Analisar os fatores que influenciam a motivação e a satisfação;
- Identificar os fatores que geram a insatisfação e propor uma política motivacional voltada as peculiaridades existentes no serviço público.

HOMEM E A SOCIEDADE, EFEITOS POSITIVOS DA MOTIVAÇÃO

As transformações ocorridas na sociedade são visivelmente notadas ao longo da história, sendo a questão da modernidade muito mais complexa e surreal se for analisado o homem antigo, diante de tantas invenções incríveis como: aviões, telefones, eletricidade, industrialização, sem se falar nas melhorias e descobertas da ciência e medicina, onde parece não existir limites para o desenvolvimento e crescimento do homem, podendo dizer que, se feito um paralelo entre o mundo de alguns séculos atrás e o atual, tem-se a impressão de que são mundos e indivíduos de origens completamente diferentes.

O homem é um maximizador do prazer e um minimizador do sofrimento. A sociedade é o agregado de consciências autocentradas e independentes, cada qual buscando realizar seus desejos e impulsos. (BALBACHEVSKY, 200, p. 192)

Esse é o homem, ser pensante capaz de se modificar e se transformar para o desenvolvimento do meio e de si próprio. As modernizações trazem sem dúvidas muitas vantagens, as coisas mudam, evoluem e todos os sujeitos que fazem parte da sociedade precisam acompanhar, pois caso contrário é esquecido e deixado para trás. As afirmações neste momento da pesquisa existem e são de grande importância para que antes de trazer a discussão do que realmente se atará o objeto de estudos, a necessidade de ambientar o leitor no momento em que se faz esta reflexão sobre as atitudes e as evoluções do homem em relação a sua capacidade de transformação e crescimento, no âmbito social, cultural e científico.

Quatro fatores contribuíram para essa mudança social tão profunda: a tecnologia, um avançado sistema monetário e creditício a crescente divisão do trabalho e

a migração em massa da mão-de-obra do setor primário de produção (agricultura, caça, pesca e mineração) para os setores secundários (indústria) e terciários (comércio, transportes, profissões liberais, etc.) (VELASCO, 2009, p03)

Com todas essas modificações pode-se destacar a transformação e multiplicidade dos papéis do homem na sociedade, sendo um mesmo indivíduo na sociedade moderna exercendo várias atividades sociais, por exemplo, um mesmo homem e ao mesmo tempo um pai de família, um funcionário, um membro de um clube, um político, uma figura pública e artística, um profissional que precisa se reciclar e estar apto para as novidades do mercado e evoluções da própria sociedade, com isso as atividades e responsabilidades são diversas e abrangem todos os segmentos sociais, citando também a questão da religião, da cultura, do lazer entre outros. Diante dessa realidade pode-se ter uma ideia da rotina que o homem enfrenta em seu dia-a-dia, estando ativo na sociedade e tendo que desempenhar todos esses papéis, muitas vezes se encontra perdido e necessita de um meio de escape para todas essas sobrecargas que naturalmente assume.

Porém, mesmo diante desta diversidade de tarefas o homem precisa se adequar a todas, para respeitar os seus limites e saber até onde deve seguir e para onde deve se direcionar, pois a organização social está voltada para as necessidades individuais e coletivas dos homens, existindo uma série de regras e normas que devem ser seguidas para que a convivência entre todos os indivíduos que formam a sociedade e a convivência do próprio homem em relação ao seu lado pessoal e profissional, onde alterne meios para que a vida seja confortável para todos.

A unidade estrutural do grupo ou da sociedade traduz-se no conjunto das diferentes maneiras de coadaptação e coordenação das atividades individuais e sociais, isto é, na organização social. Sistema de relações entre os membros de

um grupo ou entre os grupos de uma sociedade, a organização social implica sempre direitos e deveres reciprocamente aceitos. Seu princípio básico é o da coordenação social, isto é, da harmonia social, que equivale ao papel que cada membro exerce em cooperação com os demais integrantes do grupo (VELASCO, 2009, p 03).

Todos esses preceitos a serem seguidos querem dizer uma única verdade, o homem tem por dever viver sua vida respeitando a vida do outro, pois todos têm o direito de seguir em frente com suas atividades e com intuito de crescer e se desenvolver, alcançando sua estabilidade dentro da sociedade. Com isso suas atitudes devem seguir normas que pré-estabelecidas formam um conjunto, que constituem a ordem e o progresso de toda a sociedade.

Sendo importante levantar essa dinâmica dentro da pesquisa, pois quando se trata de evolução e consequências da sociedade moderna é interessante que se tenha ideia do posicionamento do homem em relação aos seus papéis dentro da mesma. Quando é notável a importância que se faz dentro da questão da motivação, destacando o âmbito profissional, onde todos os seus interesses se fazem, dentro das questões de boas condições de trabalho e desenvolvimento, boas condições materiais, quando se envolve a questão financeira e confortável e suas visões e considerações pessoais, em relação ao estado físico e emocional que faz toda uma diferença, quando se é tratado por inteiro, quando já na apresentação deste trabalho, tem-se o enfoque de que o homem não pode ser dividido e seu emocional altera as condições de produção tão visivelmente quanto em relação ao seu estado físico.

ORIGEM E HISTÓRICO DOS VALORES MOTIVACIONAIS

No decorrer da história da humanidade, a evolução e transformação se fazem em torno de um único objetivo, que é a sobrevivência da melhor maneira

e mais confortável possível. Essa busca aumentou cada vez mais e com o início da sociedade capitalista, onde o lucro é um dos mais esperados resultados, visando com este, conseguir sempre melhores condições de vida. No fim do século XVIII, com a Revolução Industrial, o homem inicia um processo completamente diferente de tudo que já havia vivenciando, e com a segunda etapa da Revolução Industrial, a expansão do capitalismo e todas as grandes descobertas em torno da produção foram movimentos cruciais para o desenvolvimento e os resultados apresentados a sociedade nos dias atuais. Com o progresso técnico-científico, a utilização do aço, do petróleo e da eletricidade trouxeram expansões consideráveis para os meios de transporte e comunicação, originando uma corrida contra o tempo e contra o passado, retrógrado e superficial dentro dos objetivos de desenvolvimento dos setores sociais. Segundo Magnoli (1995)

Na década de 70, ocorreu à terceira Revolução Industrial, a qual alterou o panorama produtivo mundial, devido ao surgimento de tecnologias microeletrônica e da transmissão de informações sobre a automatização e robotização dos processos produtivos.

Gerando com esse novo ciclo do desenvolvimento industrial, uma etapa se inicia propriamente o objetivo principal dos estudos desta pesquisa acadêmica, aparecendo um novo tipo de mão-de-obra, que consiste na mão-de-obra qualificada, pois os novos ramos industriais, como a indústria de computadores e softwares, telecomunicações, robótica e biotecnológica entre outros, onde a necessidade de pessoal qualificado e profissionalizado surgiu com força e iniciou uma nova era de comportamento de produção, onde a mão-de-obra passou a ser valorizada.

Em virtude dessa nova fase, os trabalhadores passaram a atuar de forma cada vez mais avançada dentro das divisões do trabalho. Vivenciando uma nova

etapa de industrialização e produção, surgiram cada vez mais estudos voltados para as áreas administrativas e teorias que explicam e exemplificam os vários meios de comportamento de gestão de pessoas envolvendo as teorias administrativas e todas as classificações existentes.

Dentro dos trabalhos de Mayo (1988, p. 31), inicia-se a percepção da importância do melhoramento do relacionamento social dos funcionários, considerando que o seu bem-estar e sua satisfação influenciam diretamente na produção. Ainda em palavras de Elton Mayo (1998, p. 31), existe a "necessidade de melhorar as relações pessoais de modo que propicie a sua participação, fato que gera maior motivação e, conseqüentemente, aumento de produtividade. A falta de um bom relacionamento prejudica a comunicação, além de poder causar conflitos."

Com o novo processo da industrialização, encontram-se as teorias modernas de administração, onde passam a defender as teses de que o homem tem necessidade básica e psicossocial, propondo sua participação no processo de organização da produção, incentivando os meios de comunicação e motivação em suas atividades de trabalho.

Pressupõe a polivalência dos trabalhadores, a fabricação de produtos diferenciados, a responsabilidade com o mercado e uma estrutura organizacional que comporte mudanças e inovações constantes, bem como a mudança da relação social no trabalho e a participação dos trabalhadores no sistema produtivo. (BE ZERRA MENDES, 1997, p 57)

Ainda em palavras de Bezerra Mendes (1998, p 58),

A participação dos trabalhadores nas decisões e transformações referentes à organização do trabalho é essencial à promoção da saúde mental, bem como

para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e do trabalhador.

Representando um fato bem recente, a motivação no trabalho, traz consigo, umas das grandes transformações do pensamento humano, onde abordam uma visão voltada para o bem-estar do funcionário, que passa a ser valorizado e estimulado ao crescimento. Dentro da realidade da necessidade de motivação para os funcionários, com o propósito de aumentar a produção e conseqüentemente o lucro, se destacou no meio profissional.

Partindo da premissa de que a administração é praticada desde a existência dos primeiros grupos humanos, no intuito de obter sempre os melhores e maiores resultados, é natural que a transformação deste, seja contínua, acompanhando sempre o homem e o seu papel social.

Enfrentando ainda, na atualidade, a questão de modelos de gestão tradicionais, ainda são encontrados e que em nada valorizam o potencial do funcionário. Segundo Morgan (1996, p36) " reconhece a necessidade de liderança, iniciativa, benevolência, equidade (...), a organização inicialmente foi compreendida como um problema técnico".

E sendo importante mencionar esse questionamento, pois ultimamente, as grandes organizações devem caminhar para frente, pois esse comportamento alheio a evolução pode ser fatal para o futuro e desempenho dessas instituições.

CONCEITO DE MOTIVAÇÃO E SUAS RELAÇÕES NO ÂMBITO PROFISSIONAL E PESSOAL

Segundo conceitos técnicos, encontrados em dicionários - motivação consiste no ato de motivar, exposição de motivos ou causas, um conjunto de fatores psicológicos conscientes ou não, de ordem filosófica, intelectual e afetiva, que determinam certo tipo de conduta em alguém.

Podendo, então, ser compreendida, como motivação o ato de tornar impulsionado o ser humano a determinada ação, induzindo a reflexão de resultados e necessidade pessoais, das quais podem estar ligadas a atividades ou inclinações de vida no âmbito pessoal, profissional e social.

Motivação é uma força interior que se modifica a cada momento durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de um indivíduo. Dessa forma, quando dizemos que a motivação é algo interior, ou seja, que está dentro de cada pessoa de forma particular erramos em dizer que alguém nos motiva ou desmotiva, pois ninguém é capaz de fazê-lo.

Dentro da citação que foi mencionada acima, faz-se uma afirmação de que a motivação é um instrumento interno e individual, e está consideravelmente provado que esta afirmação é verdadeira, mas a questão da motivação não poder ser realizada por nada e nem por ninguém, implica em questão muito mais complexa e séria do que se pode imaginar e envolver as situações ou perspectivas que levem um ser estar motivado é possivelmente normal e possível dentro das possibilidades de vida e de espera do homem.

É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa de agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a 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 (CHIAVENATO, 1999).

Ainda em palavras de Chiavenato (1999), dentro do contexto recente das Teorias de Relações Humanas, passou-se a destacar e visualizar a importância da motivação no comportamento das pessoas e até que ponto se consegue modificações com uso da motivação de um ser humano, seja essa transformação em que meio for. "A ele é dada tanta importância porque a motivação atua, em geral, sobre as necessidades dos indivíduos, a fim de supri-las para atingir os objetivos, tanto pessoais como organizacionais".

Ainda enfocando e desenvolvendo um paralelo sobre os conceitos diversos e interessantes para a atual pesquisa, ainda se fará uma análise sobre o conceito de motivação, com o objetivo de suprir todas as necessidades de entendimentos possíveis que existem dentro das figuras especialistas que tratam do assunto, e segundo Paiva (2009, p. Q1) "Motivação pode ser definida como o fato que gerar um movimento." Onde o autor, entende que motivação é uma espécie de movimento que gera movimento, uma reação de alguma coisa ou para alguma coisa, podendo ser também um comportamento, uma atitude entre tantas outras atividades humanas que podem existir em torno do assunto, aqui abordado. Ainda segundo Luiz de Paiva (2009, p.01) numa explicação crua e simples pode ser o ponto de partida para aprender a mudar o comportamento das pessoas.

Dentro da filosofia de Carlos Fontes (2007, p 01).

Conjunto de forças internas e mobilização do indivíduo para atingir um dado objetivo como resposta a um estado de necessidade, carência ou desequilíbrio a palavra motivação vem do Latim movere, que significa "mover". A motivação é, então, aquilo que é susceptível de mover o indivíduo, de levá-lo a agir para atingir algo (o objetivo), e de lhe produzir um comportamento orientado.

Bergamini (1997) apresenta em seus estudos uma visão muito interessante da motivação, em relação ao fato das pessoas já possuírem em seu interior os seus conceitos e aspectos desejados para a motivação, tendo perfeita sintonia quando relaciona que as pessoas já estabelecem por suas metas e expectativas, a sua própria motivação, envolvendo os fatores externos, mas já possuindo uma preexistência do que poderia e conseguiria motivá-los, isso muito tem a ver com a realidade do homem atualmente, onde um pai de família, em seu trabalho, em sua maioria, se sentiria motivado a produzir mais e melhor se fosse estabelecido a ele aumento, por exemplo. Visualizando, a questão das necessidades. Onde este homem, por ter sob sua responsabilidade sua família, consegue estabelecer uma relação entre o aumento e todas as possibilidades de melhorias de vida para ele e sua família, como poder adquirir algum objeto para seu conforto e lazer, poder oferecer para sua família possibilidades de mais passeios e até de férias, e entre tantas outras possibilidades de consumo que com um poder aquisitivo maior, poderá assumir.

Dentro da perspectiva de Cofer (1972), as questões de situações onde o homem sente-se motivado, estão relacionadas com suas proposições racionais e emocionais dentro das duas esferas naturais que este indivíduo possui e mantém em sua vida de forma natural.

Diz-se frequentemente que há duas concessões, mais ou menos incompatíveis, da natureza humana. Uma delas sustenta que o homem é um ser essencialmente racional, seletivo, dotado de vontade, que conhece as fontes de sua conduta ou que está cômico das razões para a sua conduta e é, portanto, responsável por ela. O outro ponto de vista afirma por vezes que o homem, por natureza, é irracional, e que seus impulsos e desejos devem ser controlados pela força das sanções da sociedade. (p. 3)

Ainda em palavras de Cofer (1972, p. 02) o questionamento da psicologia tende a limitar a palavra motivação aos fatores envolvidos em processos de energia, e a incluir outros fatores na determinação do comportamento. Dentro das possibilidades em que os autores tentam explicar e referenciar o tema motivação, geralmente se discute as várias teorias existentes, estabelecendo uma relação quase que científica, apontando as várias abordagens alternativas tema — motivação, sendo muito difícil encontrar uma apresentação do assunto em que o autor não discuta os diversos conceitos de ciência existentes em diferentes abordagens.

Segundo Krench & Crutchfield (1959, p. 272) "Um motivo é uma necessidade ou desejo acoplado com a intenção de atingir um objetivo apropriado". Outro ponto interessante de levantar é a visão de Yang (1961, p 24), onde ele afirma que motivação trata-se de: "uma busca dos determinantes (todos os determinantes) da atividade humana e animal." Onde Lewis (1963, p. 560) também assume um posicionamento e afirma que motivação é "O energizado do comportamento." Sendo muito importante para a presente pesquisa apresentar todas as possibilidades de estudos sobre o tema em questão e sua problemática, pois, apresenta vários conceitos, e a impressão que se tem, é que ao longo dos tempos os conceitos não divergem entre si e sim, se complementam com suas argumentações.

Bzuneck (2004, p. 9), também apresenta um questionamento evolucionário, que tende a orientar os relacionamentos de motivação com o meio social e psicológico do homem, afirmando que.

A motivação tem sido entendida ora como um fator psicológico, ou conjunto de fatores, ora como um processo. Existe um consenso generalizado entre os autores quanto à dinâmica desses fatores psicológicos ou do processo, em qualquer atividade humana. Eles levam a uma escolha, instigam, fazem iniciar um comportamento direcionado a um objetivo... (2004, p. 9)

E seria bastante longa a lista de todos os estudiosos e filósofos e sociólogos dentro de uma infinidade de especialistas, aos quais se dedicam a estudar e conceituar o fator de motivação e suas relações com o homem. E dentro de todas as perspectivas apresentadas, o autor da presente pesquisa, a fim de chegar a um consenso e admitir um conceito próprio em relação ao tema escolhido e discutido, assume um posicionamento em que a motivação é realizada por fatores externos mas depende muito de fatores internos que permitem e anseiam por motivações, vindas de necessidades pessoais e profissionais, tendo como objetivo a melhor vivência do homem em sociedade e suas relações com o meio. Podendo ser assumido um posicionamento, onde todos os estudos acrescentam de alguma forma, tudo que já foi exposto e não existindo versões negativas ou que possam ter opositores, apresentar-se-á durante a produção deste trabalho acadêmico, uma visão somadora de tudo o que já se tem registrado e comprovado por diversos autores, que por motivos diversos, se dedicaram em estudar e conceituar motivação.

Sendo interessante apresentar um mix de conceitos, encontrados nas mais diversas vias referenciais, se apresenta diversas versões, que como já foi exposto anteriormente, parecem se complementar e dar continuidade aos fatores motivacionais e suas definições.

"Um motivo é um desejo ardente que impulsiona o ser à ação"

"A motivação está intrinsecamente relacionada aos desejos e impulsos humanos"

"Os Impulsos estão intrinsecamente relacionados à motivação e desejos humanos"

"Motivação pode ser entendida como um motivo que leva o indivíduo a ação"

"Motivação é uma força que aciona e direciona o comportamento"

"Motivação é uma energia que aciona e direciona o comportamento"

"Impulso é uma energia que aciona e direciona o comportamento"

"Desejo é uma energia que aciona, motiva e direciona o comportamento".

"Um motivo é um desejo imbuído de significação em si mesmo que impulsiona o ser à execução e consecução de meias, que orienta e estrutura a dinâmica psicológica que, por seu turno, energiza o comportamento" (TODOROV E MOREIRA, 2005)

Portanto, as questões assumidas e adotadas como referenciais de motivação e motivos, serão proveitosas para o desenvolvimento desta pesquisa e auxiliarão no desenrolar das proposições pessoais do autor e nas afirmações científicas já pré-estabelecidas pelos especialistas competentes e bem-conceituados, em relação aos trabalhos referente ao tema, motivação.

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL E SERVIÇO PÚBLICO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E APLICAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

A motivação constitui um dos principais elementos para o desempenho humano nas organizações, influenciando diretamente a produtividade, a satisfação no trabalho e o alcance dos objetivos institucionais. No contexto da sociedade capitalista, marcada pela competitividade, inovação e busca constante por resultados, o fator humano tornou-se estratégico, exigindo das organizações maior atenção às necessidades, expectativas e comportamentos de seus colaboradores. Dessa forma, compreender os processos motivacionais representa condição essencial para a eficiência organizacional e para a valorização do trabalho humano.

Historicamente, o trabalho deixou de ser percebido apenas como instrumento de sobrevivência para assumir também papel de realização pessoal, inserção social e construção de identidade. Nesse sentido, o ambiente profissional passou a demandar práticas gerenciais capazes de conciliar produtividade com qualidade de vida, reconhecimento e

desenvolvimento humano. Organizações que investem em relações interpessoais saudáveis, liderança participativa e condições adequadas de trabalho tendem a obter melhores resultados e maior comprometimento de suas equipes.

Entre as principais abordagens teóricas da motivação, destaca-se a Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, segundo a qual o comportamento humano é orientado por necessidades dispostas em níveis progressivos: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Conforme essa perspectiva, à medida que necessidades básicas são satisfeitas, emergem demandas superiores relacionadas ao reconhecimento e ao crescimento pessoal. Nas organizações, essa teoria contribui para demonstrar que incentivos financeiros, embora relevantes, não são suficientes para sustentar elevados níveis de engajamento.

Outra contribuição relevante é a Teoria X e Y, de Douglas McGregor. A Teoria X parte da premissa de que os indivíduos evitam responsabilidades e necessitam de controle constante. Em oposição, a Teoria Y entende que as pessoas podem assumir responsabilidades, buscar desafios e desenvolver criatividade quando inseridas em ambientes favoráveis. Tal abordagem reforça a importância do estilo de liderança adotado pelos gestores, evidenciando que práticas autoritárias tendem a limitar o potencial humano, enquanto modelos participativos favorecem melhores resultados.

A Teoria da Expectativa, desenvolvida por Victor Vroom, relaciona motivação à percepção de que o esforço resultará em desempenho satisfatório e, conseqüentemente, em recompensas valorizadas pelo indivíduo. Nessa lógica, o trabalhador se dedica mais quando acredita que será reconhecido de forma justa e que os benefícios obtidos correspondem às suas expectativas. Assim, sistemas transparentes de avaliação de desempenho e políticas meritocráticas podem fortalecer o comprometimento organizacional.

Frederick Herzberg, por sua vez, propôs a Teoria dos Dois Fatores, distinguindo fatores higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos, como salário, condições físicas e relações interpessoais, evitam a insatisfação, mas não garantem motivação duradoura. Já os fatores motivacionais, relacionados ao reconhecimento, responsabilidade, crescimento e realização, são capazes de elevar o entusiasmo e a satisfação no trabalho. Essa distinção demonstra que o simples oferecimento de benefícios materiais não substitui políticas voltadas ao desenvolvimento profissional.

Também merece destaque a Teoria ERC, de Clayton Alderfer, que reorganiza as necessidades humanas em três grupos: existência, relacionamento e crescimento. Diferentemente de Maslow, essa teoria admite que diferentes necessidades podem coexistir simultaneamente, oferecendo interpretação mais flexível do comportamento humano no ambiente organizacional.

No setor público, a motivação apresenta desafios específicos decorrentes de limitações legais, estruturas burocráticas, rigidez administrativa e restrições orçamentárias. Apesar disso, servidores públicos também respondem a estímulos relacionados ao reconhecimento, oportunidades de capacitação, sentido social do trabalho e participação nas decisões institucionais. Nesse cenário, a liderança exerce papel decisivo ao criar ambientes mais colaborativos, éticos e orientados para resultados.

A remuneração continua sendo fator relevante no serviço público, sobretudo para atender necessidades básicas e garantir estabilidade financeira. Contudo, isoladamente, não assegura elevados níveis de motivação. O servidor tende a demonstrar maior engajamento quando percebe justiça organizacional, possibilidade de crescimento, valorização profissional e impacto positivo de seu trabalho na sociedade.

Diante disso, observa-se que a motivação não decorre de um único fator, mas da interação entre

aspectos individuais e organizacionais. Cabe aos gestores identificar as particularidades de suas equipes e adotar estratégias compatíveis com cada contexto institucional. Assim, promover ambientes de trabalho saudáveis, reconhecer desempenhos e investir no desenvolvimento humano revela-se indispensável tanto para organizações privadas quanto públicas, contribuindo para maior eficiência, satisfação e sustentabilidade institucional.

METODOLOGIA DA PESQUISA E ANÁLISE DOS RESULTADOS: ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE ALAGOAS

A presente pesquisa adotou como procedimento metodológico o estudo de caso, por permitir a investigação aprofundada de uma realidade específica, possibilitando compreender fenômenos contemporâneos inseridos em seu contexto real. Conforme Yin (2004), esse método mostra-se adequado para estudos em administração pública, gestão organizacional e comportamento institucional, especialmente quando não há possibilidade de manipulação das variáveis observadas.

Trata-se também de pesquisa descritiva, pois buscou observar, registrar, analisar e correlacionar fatos e fenômenos sem interferência direta do pesquisador. Segundo Marconi e Lakatos (2000), esse tipo de investigação é amplamente utilizado nas ciências humanas e sociais para examinar problemas concretos ainda pouco explorados documentalmente. Além disso, o estudo apresentou natureza qualitativa, uma vez que procurou compreender os significados atribuídos pelos participantes às situações vivenciadas no ambiente de trabalho, considerando a complexidade das relações institucionais e organizacionais.

A população pesquisada foi composta por cinquenta servidores do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas (TCE/AL), contemplando ocupantes de cargos efetivos e comissionados, distribuídos entre diferentes

setores do órgão. Para a coleta de dados, utilizaram-se revisão bibliográfica e entrevistas semiestruturadas, realizadas mediante questionário previamente elaborado. O uso desse instrumento permitiu combinar padronização das respostas com flexibilidade investigativa, favorecendo maior aprofundamento analítico.

No que se refere ao perfil sociodemográfico dos respondentes, verificou-se predominância de servidores na faixa etária entre 50 e 59 anos, correspondendo a 60% da amostra. Os participantes entre 40 e 49 anos representaram 20%, enquanto aqueles entre 30 e 39 anos e os com 60 anos ou mais corresponderam, cada grupo, a 10%. Não houve respondentes entre 18 e 29 anos. Quanto ao sexo, constatou-se predominância masculina, com 60% dos participantes, enquanto o sexo feminino representou 40% da amostra.

Em relação ao vínculo funcional, observou-se forte predominância de servidores efetivos, que totalizaram 88% dos entrevistados, ao passo que apenas 12% ocupavam cargos comissionados. Tal dado demonstra perfil institucional marcado pela estabilidade funcional e pela presença majoritária de quadro permanente.

Quanto à escolaridade, todos os participantes possuíam ensino superior completo. Verificou-se ainda elevado nível de qualificação acadêmica, visto que 90% possuíam pós-graduação lato sensu e 4% apresentavam titulação stricto sensu. Apenas pequena parcela não informou formação complementar além da graduação. No tocante ao tempo de serviço, 80% dos servidores possuíam mais de dez anos de exercício no cargo efetivo, 16% situavam-se entre oito e dez anos e 5% entre três e sete anos, revelando quadro funcional experiente e consolidado institucionalmente.

No item estabilidade no emprego, identificou-se elevado nível de satisfação. Oitenta por cento dos respondentes declararam sentir-se sempre motivados por esse fator, enquanto 10% assinalaram quase sempre.

Não houve registros de respostas negativas. O resultado evidencia a estabilidade como importante elemento motivacional no setor público.

Quanto ao ambiente e às condições de trabalho, 70% afirmaram sentir-se sempre motivados, 20% quase sempre, enquanto 10% dividiram-se entre raramente e nunca. Os dados indicam percepção predominantemente positiva acerca da infraestrutura e do contexto laboral oferecido pela instituição.

No quesito reconhecimento pelo trabalho realizado, observou-se equilíbrio entre satisfação e insatisfação. Cinquenta por cento dos servidores declararam raramente ou nunca perceber reconhecimento por parte da chefia imediata, sendo 20% nunca e 30% raramente. Em contrapartida, 25% responderam quase sempre e outros 25% sempre. O resultado sugere necessidade de fortalecimento de práticas institucionais voltadas à valorização profissional.

Em relação às oportunidades de progresso na carreira, verificou-se cenário desfavorável. Trinta por cento afirmaram nunca perceber possibilidades de ascensão funcional e 40% responderam raramente. Apenas 20% indicaram quase sempre e 10% sempre. Os dados demonstram percepção limitada quanto à mobilidade e ao crescimento profissional dentro do órgão.

No tocante às oportunidades de qualificação, treinamento e capacitação, 45% dos respondentes declararam raramente ou quase nunca receber incentivos nesse campo, enquanto 55% afirmaram perceber oportunidades de desenvolvimento. Especificamente, 50% responderam quase sempre, 5% sempre, 40% raramente e 5% nunca. O resultado revela avanços institucionais, embora ainda coexistam lacunas importantes.

Quanto à possibilidade de expressar opinião e criatividade, constatou-se percepção predominantemente negativa. Cinquenta e cinco por cento dos servidores afirmaram raramente ou nunca possuir espaço para manifestação de ideias, sendo 45%

raramente e 10% nunca. Em sentido oposto, 40% responderam quase sempre e 5% sempre. Esse cenário sugere necessidade de maior abertura participativa e estímulo à inovação interna.

No quesito feedback, os resultados foram mais favoráveis. Oitenta por cento dos entrevistados afirmaram receber avaliação e retorno sobre o trabalho realizado sempre ou quase sempre, sendo 45% quase sempre e 35% sempre. Outros 20% declararam raramente ou nunca receber esse acompanhamento. O dado reforça a importância do feedback como instrumento de gestão e valorização profissional.

No que se refere à participação nas decisões institucionais, prevaleceu percepção negativa. Sessenta por cento dos respondentes declararam raramente ou nunca serem incluídos nos processos decisórios, enquanto 40% afirmaram participar quase sempre ou sempre. O resultado evidencia estrutura organizacional ainda centralizada e pouco participativa.

Quanto à remuneração, 60% dos servidores afirmaram estar satisfeitos quase sempre ou sempre com seus vencimentos, enquanto 40% declararam raramente ou nunca sentir satisfação nesse aspecto. Os dados demonstram que, embora relevante, o fator salarial não se apresenta como variável exclusiva da motivação institucional.

De modo geral, os resultados revelam que os principais fatores motivacionais entre os servidores pesquisados concentram-se na estabilidade funcional, nas condições de trabalho, no feedback institucional e, em menor grau, na remuneração. Em contrapartida, os maiores focos de insatisfação relacionam-se à ausência de reconhecimento, escassas oportunidades de progressão na carreira, baixa participação nas decisões e limitações quanto à expressão criativa e opinativa.

Diante desse diagnóstico, torna-se recomendável a implantação de política motivacional estruturada no Tribunal de Contas do Estado de Alagoas, voltada ao desenvolvimento humano e institucional. Tal política deve contemplar programas permanentes de

capacitação, fortalecimento de práticas de reconhecimento profissional, ampliação dos canais de participação interna, melhoria contínua das condições materiais de trabalho e institucionalização do feedback gerencial. Essas medidas tendem a elevar o comprometimento funcional, a satisfação no trabalho e a eficiência dos serviços públicos prestados à sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação engloba fatores que envolvem a motivação e todos os seus aspectos na área do trabalho e na vida de um modo geral, dentro da sociedade e da vida do homem, quando este item da atualidade está sendo cada vez mais valorizado em relação às atividades de produtividade e da ascensão do mercado.

Na transformação da Administração Pública brasileira, torna-se evidente que o servidor público assumiu um papel crucial no novo cenário delineado após a introdução do modelo de administração gerencial no país. Esse novo modelo visa um Estado mais eficiente, ágil e focado na excelência na prestação de serviços públicos.

Com base nesse contexto, o estudo em questão teve como objetivo investigar os fatores que atuam como motivadores e na satisfação dos servidores públicos do Tribunal de Contas do Estado de Alagoas – TCE/AL.

A motivação nesta pesquisa volta-se para o trabalho e apresenta as questões que fazem a diferença quando esta é trabalhada nas relações profissionais, porém a motivação deve existir na vida do homem como um instrumento, um alimento, uma ferramenta que o apoiará e o acompanhará na sua jornada de vida e em todos os seus comportamentos para alcançar suas metas.

O elemento motivação para o trabalhador ou mesmo para o homem assumindo o papel que assumir é imprescindível, pois como visto anteriormente, o

trabalho é ferramenta essencial para o convívio do homem na sociedade e é através do trabalho que o homem se firma e se afirma na sociedade.

Quando se admite a posição de estudos e referências da vida social do homem, isso acaba não ocorrendo em partes, mas sim de modo geral, como um todo, isso significa que a motivação serve para todas as atividades do seu dia-a-dia, tendo origem no trabalho, na família, na educação, nas suas crenças, nos seus valores e até mesmo na sua cultura e o efeito acaba sendo praticamente o mesmo, pois o homem motivado em seu trabalho reflete sua positividade nos outros institutos de sua vida e assim acontece também quando existe a motivação dentro da família ou da religião. O estudo decorrente da presente pesquisa em algum momento afirma que a motivação resulta na seguinte condição: onde o ser humano motivado atua sempre com a intenção de fazer sempre e cada vez melhor.

O homem segue seu caminho em busca de suas realizações e da independência, liberdade e de boa qualidade de vida, sendo alcançados os objetivos de direcionar suas metas e idealizar e planejar suas necessidades, o mais importante resultado da motivação dentro do comportamento do ser humano é a necessidade e o resultado, porque não dizer assim, do focar suas metas e objetivos para poder alcançar de maneira mais rápida e eficaz.

Estando o homem focado e direcionado a sempre fazer o melhor e da melhor forma possível, as consequências deste ato trazem ótimas possibilidades para o mercado, onde a produção e as atividades profissionais só tendem a desenvolver e alcançar todos os melhores resultados com colaboradores motivados e entusiasmados em alcançar os melhores resultados possíveis.

Conduzir esse estudo proporciona ao órgão uma oportunidade de desenvolver uma política motivacional mais eficaz, adaptada às características de seu quadro de servidores e às particularidades do setor público. Isso inclui oferecer mais reconhecimento,

valorização, capacitação e oportunidades de crescimento pessoal e profissional aos servidores. É fundamental destacar que, embora a questão financeira seja relevante para os indivíduos, não pode ser vista de forma isolada ao buscar motivar os servidores. A atenção a esses fatores mencionados anteriormente é crucial.

A concepção de motivação no serviço público não está longe da realidade, mas os gestores públicos precisam compreender que sua missão vai além de simplesmente cumprir tarefas em busca de recompensas. Envolve estabelecer metas pessoais para estimular o crescimento profissional e, por conseguinte, aprimorar a reputação da Administração Pública.

REFERÊNCIAS

- ALVES FILHO, Antônio; ARAUJO, Maria Arlete Duarte de. **Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil à luz da teoria da expectativa**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 2, p.27-40, Abril-Jun. 2001.
- BERGAMINI, C W. (1997) **Motivação nas organizações** São Paulo: Atlas.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed. Caxias do Sul, RS: Educus, 2010.
- BERNARDES, C **Teoria geral das organizações: os fundamentos da administração integrada**. São Paulo, Atlas, 1988.
- BZUNECK, J A. (2004). **A motivação do aluno: aspectos introdutórios** Em: E Boruchovitch e J. A Bzuneck (Orgs.) **A motivação do aluno**, 3". Edição, pp. 9-36. Petrópolis: Vozes.
- CATANIA, A. C. (1979). **Learning**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- CHANLAT – VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002- **O gerencialismo e a ética do bem comum**: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- COFER, C. N. (1972). **Motivation and Emotion**. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- COFER, C. N & APPELEY, M. H. (1964). **Motivation: theory and research**. New York: Wiley.
- COHN, A.; MARSIGLIA, R. G. **Processo e Organização do Trabalho**. In: BUSCHINELLI, J.T; ROCHA, L.E , RIGOTTO, R.M. **Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil**. Petrópolis, Vozes, 1994.
- Cruz, Layse de Jesus., Queiroz, Napoleão dos Santos,. Lima, Glessia Silva de. (2014). **Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público:Um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe**. RAD, 16(2), 87-116. Acessado em 06 de Dezembro de 2022, de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/viewFile/12031/1646>
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. Estudo de Psicopatologia do trabalho. 5. ed São Paulo, Cortez, 1997.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- KRENCH, D. & CRUTCHFIELD, R. S. (1959). **Elements of psychology**. New York: Alfred A. Knopf.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LAWLER, Edward E. **Motivação nas organizações de trabalho**. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- MAGNOLI, D. **As forças econômicas da globalização**. In: Globalização Estado Nacional & Espaço Mundial. Ed. Moderna, 1995.
- MENDES BEZERRA, A. M. - **Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional – n. 85/86, vol.23, 1997.
- MEGGINSON, L. C. ; MOSLEY, D.C. ; PIETRI JR, P.H. **Administração: conceitos e aplicações**. São Paulo: Harbra, 1998.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 1992.

MONTE IRO, M. S. e GOMES, J. R. - **De Taylor ao modelo japonês: modificações ocorridas nos modelos de organização do trabalho e a participação no trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - n.93/94, vol. 25, 1998.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo: mesa-redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2005

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P.. **O que é taylorismo**. 3ª ed. São Paulo, Brasiliense, 1986.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos de comportamento organizacional**. México, Prentice Hall, 1998.

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

SIQUEIRA, M.M.M e GOMIDE JR. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ed. Artmed, 2004.

SCELSA, Bianor C. e COSTA, Frederico Lustosa da. Mudança Organizacional do Setor Público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, nº 1, pag. 82 a 106, nov/1990, jan./1991.

TODOROV, João Cláudio e MOREIRA, Márcio Borges. **O conceito de motivação na psicologia**. Rev. bras.ter. comport. cogn , jun. 2005, vol.7, no.1, p.119-132. ISSN 1517-5545.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VERNON, M. D. (1973). **Motivação humana**. Tradução de L. C. Lucchetti. Petrópolis Vozes. (trabalho original publicado em 1969).

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e método**. São Paulo: Bookman, 2004.

YOUNG, P. T (1961). **Motivation and emotion: a survey of the determinants of human and animal activity**. New York: Wiley.

WARD, M. **50 Técnicas Essenciais da Administração**. São Paulo: Nobel, 1998.