

A DESMOTIVAÇÃO CRÔNICA NO TRABALHO PÚBLICO

FONSECA, Mariana Takeuchi

RESUMO

O presente estudo faz uma busca de como os fatores organizacionais e extraorganizacionais influenciam a motivação dos servidores públicos, busca de alternativas para amenizar estes problemas.

Tendo como objetivos: identificar os fatores organizacionais e extraorganizacionais que contribuem para a desmotivação do funcionário público e identificar os fatores que podem gerar motivação entre os servidores.

O intuito desta pesquisa é demonstrar que muitas frustrações pessoais externas e internas causam toda essa desmotivação.

Palavras-chave: Trabalho, motivação, dedicação, profissional.

ABSTRACT

The present study makes a search of how the organizational and extra organizational factors influence the motivation of the public servants, search of alternatives to soften these problems.

The objectives are: to identify the organizational and extra organizational factors that contribute to the demotivation of the public official and to identify the factors that can generate motivation among the employees.

The aim of this research is to demonstrate that many external and internal personal frustrations cause all this demotivation.

Keywords: Work, motivation, dedication, professional.

INTRODUÇÃO

Toda organização tem que atender a sociedade onde ela está inserida. Neste sentido, a qualidade é o fator mais importante para as organizações. A forma como um servidor é tratado na organização onde trabalha.

Conforme Albrecht (1992, p.30), afirma que “se uma pessoa for bem remunerada, tiver uma função agradável, mantiver uma relação positiva com seu superior, vislumbrar oportunidades de progresso, então a qualidade de vida no trabalho será elevada para ela”.

Traz esse artigo a necessidade de averiguar se apenas os estímulos internos como salário, meios de trabalho podem motivar o servidor ou também estímulos externos viagens, bens, pessoas bem resolvidas em sua vida afetiva e familiar também podem dar fôlego a motivação profissional.

DESENVOLVIMENTO

A maior preocupação de uma instituição ou organização é ter seu colaborador motivado.

Pode-se analisar a rotatividade no serviço público como uma forma de ter sempre seus servidores procurando mudar ou locais que os valorizem mais ou paguem um salário maior. Sendo assim nem toda rotatividade é ruim, porém deve-se avaliar se são aqueles funcionários mais talentosos, experientes que estão se evadindo podendo assim perder grande qualidade nos serviços prestados.

Parece poder reter esses talentos tem que verificar quais fatores motivacionais afetam a retenção e a satisfação de funcionários públicos.

Segundo (Frank and Lewis, 2002) As evidências de diferenças motivacionais nos setores público e privado sugerem que, no setor público, o trabalho seria intrinsecamente mais recompensador, e o desempenho seria menos sensível a fatores motivacionais financeiros.

Para Assis (2012), porém, tanto fatores extrínsecos quanto intrínsecos afetam a motivação dos funcionários públicos e privados.

Conforme a clássica teoria dos dois fatores motivacionais de Herzberg (1964, 1968), a oferta dos fatores extrínsecos (higiênicos) satisfaz necessidades básicas dos indivíduos, reduzindo fontes de desconforto que, se presentes, geram insatisfação e, talvez, intenção de sair do emprego. São exemplos de fatores extrínsecos o ambiente organizacional, segurança e saúde no trabalho, salários, remunerações e benefícios. Os fatores intrínsecos estão relacionados à realização do trabalho, satisfazem necessidades simbólicas das pessoas, como o prazer e a identificação com o trabalho, a busca por desenvolvimento pessoal e Dessa forma, Herzberg explica que a adequada oferta de fatores higiênicos, por parte das organizações, reduziria fontes de insatisfação e desconforto no emprego, mas não seria suficiente para promover satisfação e motivação, uma vez que estas dependeriam dos fatores intrínsecos e simbólicos do trabalho. Essa perspectiva sugere que a administração tem o duplo desafio de afastar a insatisfação (por meio da adequada oferta de fatores higiênicos) e promover a motivação das pessoas por meio da oferta de fatores orientados à satisfação das necessidades simbólicas que organizam o comportamento dos indivíduos, promovendo, dessa forma, maiores níveis de produtividade e felicidade (Archer, 1997; Herzberg, 1968). A ideia de que fatores intrínsecos teriam maior peso sobre a motivação de servidores públicos coaduna-se bem com a teoria dos dois fatores motivacionais de Herzberg.

Também como fator motivacional os sistemas de compensação, Longo (2007) explica que a equidade interna é o nível salarial e remuneratório definido e ofertado pela organização a partir do valor contributivo de cada cargo, enquanto a equidade externa refere-se à competitividade dos salários e benefícios oferecidos pela organização em relação àqueles praticados no mercado de trabalho. Para contornar uma das causas da evasão de pessoas, as organizações devem adotar práticas de gestão da compensação capazes de zelar pela equidade interna e externa da remuneração (Longo 2007). Além de estar relacionada à remuneração, a evasão de funcionários está associada a diversas outras causas e efeitos.

Allen e colaboradores (2010) explicam que os funcionários deixam as organizações por uma variedade de razões, desde a busca por um emprego que remunere melhor até a necessidade de se ajustar a fatores conjunturais externos à vontade do indivíduo (como acompanhar o cônjuge que muda de local de emprego). Outras variáveis importantes são o comprometimento organizacional, a clareza de

papéis e as oportunidades de promoção. Em relação à insatisfação, explicam que, embora funcionários deixem seus empregos por estarem insatisfeitos, também o fazem satisfeitos, por exemplo, quando oportunidades mais atraentes surgem. Esses exemplos indicam que evasão e satisfação estabelecem entre si, no máximo, uma relação de correlação, mas não necessariamente de causalidade.

Infelizmente também podemos notar que muitos servidores de forma ilegal atuam em outro emprego no seu horário de trabalho o que faz com que o serviço no qual esta sendo remunerado no serviço público o impeça de realizar estas outras atividades os desmotivando.

Muitas vezes os servidores se desestimulam por ficarem em setores que não são adequados aos mesmos, uma entrevista periódica realizada pelo Recursos Humanos pode verificar se aquele servidor está estafado de seu setor ou se o mesmo tem perfil para outro setor que pode lhe motivar mais, ou caso o servidor não se enquadre em nenhum setor pode ser necessário um trabalho mais profundo para criar habilidades e competências neste.

Podemos ver que os servidores são jogados em setores que muitas vezes não se adequam a suas competências e qualidades, por exemplo, um servidor que não gosta de trabalhar com público ser alocado numa Secretaria de Graduação onde o público é flutuante, ou pessoas falantes sendo alocadas em setores de pouco contato pessoal como Patrimônio e outros.

O gestor tem que sempre verificar se seus subordinados estão motivados e caso verifique que os mesmos não estão encaminhar a sua autoridade a necessidade de mudar aquele servidor ou levar ao Recursos Humanos este servidor para receber um apoio e verificar o que realmente pode ser feito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se verificar que nem só de estabilidade vive o servidor público, muitos fatores podem motivar ou desmotivar, um servidor com uma vida pessoal bem resolvida, atuando num setor e na área que melhor se adequa traz muito mais qualidade para o trabalho público.

Podemos ver servidores motivados em sua vida pessoal e desmotivados com sua vida profissional.

Servidores que aparentemente estão felizes até o momento que tem que trabalhar.

Desta forma podemos analisar que o ser humano não tem apenas uma motivação em uma remuneração alta, a necessidade de sentir-se realizado profissionalmente também motiva, trabalhar no que gosta traz muito mais motivação do que trabalhar por dinheiro.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, K. Revolução nos serviços. São Paulo: Pioneira, 1992.
- ALLEN, David G.; BRYANT, Phillip C.; VARDAMAN, James M. Retaining talent: replacing misconceptions with evidence-based strategies. The Academy of Management Perspectives, v. 24, n. 2, p. 48-64, 2010.
- ARCHER, Earnest R. Mito da motivação. In: BERGAMINI, Cecília W; CODA, Roberto (Org.). Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. P. 23-46.
- ASSIS, Luis O. M. Efeitos organizacionais da implantação de metas e remuneração variável por desempenho: o caso da segurança pública em Minas Gerais. Dissertação (mestrado) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2012.
- HERZBERG, F. Novamente: como se faz para motivar funcionários? Biblioteca Harvad, v.1, n. 13, 1975.
- HERZBERG, Frederick. The motivation to work. 2. ed. Nova York: John Wiley e Sons, Inc., 1964.
- LEWIS, G. B., & FRANK, S. A. (2002). Who wants to work for the government? Public Administration Review, 62(4), 395-404.
- LONGO, Francisco. Mérito e flexibilidade: gestão das pessoas no setor público. São Paulo: Fundap, 2007.