

**FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS – FAMESC**

ANGELA PRISCILA MACHADO

JULIANA GALDINO DE OLIVEIRA

**FATOR MOTIVACIONAL ENTRE FUNCIONÁRIOS CONCURSADOS E  
CONTRATADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS**

Bom Jesus do Itabapoana

2017

ANGELA PRISCILA MACHADO  
JULIANA GALDINO DE OLIVEIRA

**FATOR MOTIVACIONAL ENTRE FUNCIONÁRIOS CONCURSADOS E  
CONTRATADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS**

Artigo apresentado como parte dos requisitos necessários para a conclusão do Curso de Bacharel em Administração, sob orientação da Professora Vânia Márcia Silva do Carmo Brito da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana

2017

# FATOR MOTIVACIONAL ENTRE FUNCIONÁRIOS CONCURSADOS E CONTRATADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS

MOTIVATIONAL FACTOR: CONTRACTED AND CONTRACTED EMPLOYEES OF PUBLIC AND PRIVATE COMPANIES

MACHADO, Angela Priscila<sup>1</sup>  
OLIVEIRA, Juliana Galdino de<sup>2</sup>  
BRITO, Vânia Marcia Silva do Carmo<sup>3</sup>

## RESUMO

Neste artigo é proposta a comparação das relações de motivação existentes entre funcionários concursados e contratados de diversas empresas públicas e privadas. Tendo em vista a influência da motivação no desempenho e rendimento dos funcionários, destacam-se quesitos importantes no que se refere a motivação no ambiente de trabalho. Pode-se, por meio de pesquisa de campo, identificar diferentes visões em relação ao assunto. No entanto, é possível afirmar que a grande maioria acredita ser importante trabalhar motivado, e que, dessa forma, pode-se atingir melhores resultados. Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se como instrumento científico a pesquisa bibliográfica e um questionário, respondido pelos colaboradores de diversas empresas, cujo resultado será demonstrado no decorrer do artigo.

**Palavras chave:** Comparação; Motivação; Pesquisa.

## ABSTRACT

In this article, it is proposed to compare the motivational relationships between public employees and contractors from different public and private companies. Considering the influence of the motivation on the performance and the income of the employees, important points are highlighted as far as the motivation in the work environment is concerned. It is possible, through field research, to identify different views regarding the subject. However, it is possible to affirm that the great majority believe that it is important to work motivated, and that, in this way, one can achieve better results. For the development of this work, the bibliographical research was used as a scientific instrument and a questionnaire, answered by the collaborators of several companies, whose results will be demonstrated throughout the article.

**Keywords:** Comparison; Motivation; Search.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período – Email: angela.primachado@gmail.com;

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período – Email: julianagaldino@hotmail.com;

<sup>3</sup> Professora Orientadora: Psicóloga, MBA Administração de Empresas e Gestão de Pessoas – Email: vaniamarcia40@hotmail.

## **1 INTRODUÇÃO**

A motivação é considerada primordial para realização pessoal e profissional nas organizações. Embora seja um desafio buscar que os servidores estejam sempre motivados, a ausência desse fator pode ocasionar uma série de complicações. No entanto, uma vez satisfeitos, estes buscam melhor desenvolvimento de suas tarefas, procurando desempenhar de forma eficaz suas funções.

Existem muitas maneiras de se motivar funcionários, e é interessante destacar que não existe um modelo de motivação que sirva para todos os colaboradores, uma vez que existem distinções de cargos e funções. Porém, a principal observação seria que o motivo que serve de motivação para muitos, nem sempre traz o mesmo entusiasmo para outros.

O capital humano torna-se crucial para o real desenvolvimento das organizações, por isso deve-se valorizar essa vantagem competitiva como a estratégia principal no alcance dos objetivos.

O tema abordado, embora muito vasto, justifica-se pelo fato de que muitas empresas ainda desconhecem a real necessidade da motivação no setor de trabalho, sendo muitas vezes a responsável pelo comprometimento, lealdade e melhor desempenho profissional. Afinal, por que a motivação é tão importante?

Pessoas satisfeitas trabalham melhor, isso pode significar uma produtividade mais rentável, não somente do ponto de vista financeiro, como também, no caso de empresas públicas, a satisfação da população e o reconhecimento.

O objetivo do presente trabalho busca reforçar o entusiasmo necessário para a realização de funções. Tendo como objetivo geral analisar e comparar os fatores que influenciam a motivação ou satisfação de servidores, e como objetivos específicos entender os principais fatores que influenciam a motivação dos servidores no setor público e privado, e comparar as diferenças entre o grau de satisfação dos funcionários nos setores em questão.

## **2 MATERIAIS E MÉTODOS**

Para a realização deste trabalho foram utilizados artigos acadêmicos, livros e revistas para auxílio de conceitos e definições, e uma pesquisa de campo por meio de questionário.

A pesquisa contou com a participação de 40 funcionários, escolhidos, aleatoriamente, 20 de empresas públicas (prefeitura e bancos) e 20 de empresas privadas, sendo estes concursados e contratados, respectivamente, das cidades de Bom Jesus do Itabapoana, Bom Jesus do Norte e Marechal Floriano, de ambos os sexos e maiores de 18 anos.

A pesquisa foi de caráter quantitativo-qualitativo (quanti x quali). Quantitativo, pois quantificou os dados para responder um questionamento. A quantificação, nesse caso, se dá tanto na forma de coleta dos dados, via questionário, quanto na análise dos resultados e sua apresentação posterior.

Qualitativo, pois também é livre e tem o objetivo de incluir uma contextualização mais profunda das respostas para validar o teste realizado por meio da pesquisa de campo.

Os dados foram obtidos por meio dos resultados do questionário, contendo 13 perguntas fechadas e 03 abertas, sem identificação dos nomes das empresas ou das pessoas que participaram da amostra.

A análise dos resultados para as três perguntas abertas foi estabelecida obedecendo ao critério de construção de categorias de respostas tendo o cuidado de não produzir parcialidade.

O questionário teve como objetivo principal apontar se existem diferenças entre os setores de trabalho (público e privado) e traçar um paralelo de comparação entre os funcionários no que tange o tema motivação.

Para a justificativa do questionário, entende-se que a coleta de informações sobre o assunto faz-se necessária, contando para isso com a elaboração e aplicação do mesmo, visando buscar um melhor entendimento sobre as questões motivacionais que norteiam e colaboram para o bom funcionamento de muitas empresas, e objetivando buscar a diversidade de opiniões e sentimentos entre outros aspectos, manifestados, neste caso, por um grupo de 40 pessoas. O questionário, segundo Gil, pode ser definido:

Como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas,

aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. (GIL, 1999, p.121).

A coleta de dados, por meio do questionário, permite traçar um paralelo de comparação entre os setores em estudo, tendo papel importante para o alcance dos resultados.

### **3 DESENVOLVIMENTO**

#### **3.1 A importância da motivação e seus conceitos**

O mundo tem passado por diversas transformações em todas as esferas e um impulso maior no que refere à comunicação ou nas relações interpessoais, pode estar relacionado com a motivação, tema bastante discutido nas organizações, tanto privada quanto pública. Segundo Pinder (1998 apud Silva, 2016) “A motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua força, direção, intensidade e duração.”

É necessário destacar a importância da motivação para as pessoas nas organizações, pois este é um processo considerado por muitos, transformador. É primordial para todo ambiente de trabalho envolvimento e comprometimento dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades, contribuindo, significativamente, para a eficácia de suas tarefas.

Os efeitos causados pela desmotivação no ambiente de trabalho podem gerar graves problemas, tanto para as organizações, quanto para as pessoas que nela trabalham.

Por parte das organizações, elas podem sofrer prejuízos em seus padrões de qualidade e produtividade, enquanto que por parte das pessoas, as consequências são relacionadas a questões de saúde física e mental, ao stress, absenteísmo, à queda na produtividade e no desempenho no trabalho, além da falta de comprometimento com a organização (MACIEL; SÁ, 2007 apud GOMES; FERNANDES, 2015, p. 3).

Fiorelli (2009) afirmou que, quando as pessoas estão motivadas, se tornam mais produtivas, agem com maior satisfação e produzem resultados acima do esperado.

Manter os colaboradores motivados se torna importante, pois através da motivação tem grandes chances de obter grandes resultados. Bergamini (2008) também enfatizou que o indivíduo é motivado por determinadas circunstâncias e por atividades específicas onde busca atingir determinado objetivo.

Manter pessoas motivadas quando se conhece suas necessidades e se lhes oferece fatores de satisfação para tais necessidades. O desconhecimento desse aspecto poderá levar à desmotivação das pessoas. (BERGAMINI, 1997 apud FRAGA, 2011, p. 4).

Assim, uma das principais preocupações da administração é oferecer um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam manter o nível de motivação necessário ao exercício de sua função. Conforme Fraga (2011), na obra “A Crise das Motivações”, o autor Lévy-Leboyer propõe claramente que:

A motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho. Não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Na realidade, a motivação é bem mais do que um composto estático. Trata-se de um processo que ao mesmo tempo está em função dos indivíduos e da atividade que desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal que cada um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos. (LÉVY-LEBOYER, 1994 apud FRAGA, 2011, p. 4).

O autor afirma que não existe uma regra básica para se motivar uma pessoa, diversas são as maneiras de se motivar, porém as pessoas vêm a motivação cada uma a seu modo, o que agrada a um nem sempre surtirá o mesmo efeito em outro. De acordo com Chiavenato (1994, p. 165) “[...] a motivação pode ser conceituada como o esforço e tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo”.

### **3.2 Teorias da motivação de Maslow**

Baseadas em teorias motivacionais, temos como exemplo, a Teoria de Maslow que apresenta em uma pirâmide os cinco fatores de satisfação do ser

humano, constituída por necessidades fisiológicas, de segurança, necessidades sociais, de estima e de auto-realização. As necessidades estão organizadas de acordo com as utilidades dos seres humanos, de forma prática para que sejam alcançados resultados mais promissores, sendo as de base primordiais à sobrevivência, e as do topo referentes à auto-realização pessoal.



Figura 1: Pirâmide das Necessidades de Maslow.  
Fonte: Robbins, 2002.

Conhecida como a teoria das Necessidades de Maslow, esta é uma ferramenta muito utilizada pela gestão empresarial, pois classifica as necessidades humanas de forma lógica e prática, contribuindo para resultados organizacionais mais assertivos. O pensador considerava que as carências humanas eram classificadas desde as mais básicas, indispensáveis para a sobrevivência e bem-estar do organismo, às mais elevadas, referentes a auto-realização pessoal.

É importante destacar que existem as pessoas que se sentem satisfeitas com seu salário e não almejam grandes conquistas. No entanto, é comum à grande maioria, almejar melhores empregos e salários, com melhores condições de estabilidade e satisfação, tanto pessoal como profissional.

Caso a empresa não ofereça as recompensas desejadas pelos trabalhadores, eles se sentirão frustrados e poderão não responder adequadamente às expectativas da empresa, não sendo aproveitadas as oportunidades e incentivos oferecidos. Por isso, é importante identificar em que nível da pirâmide os colaboradores estão, investindo em estratégias adequadas e que atendam as suas necessidades.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O resultado de análise do perfil do questionário, mostra que existem mais respostas do sexo masculino – 55% contra 45% do feminino.

Em termos de realização profissional com o trabalho que executa, o perfil concursado se sente mais realizado quando comparado ao contratado – 40% contra 35% do contratado.

Os profissionais contratados apresentaram mais respostas negativas dizendo que a empresa não estabelece metas a cumprir - 17% contra 12,5% do contratado.

O funcionário concursado respondeu que se sente mais satisfeito com o serviço que desempenha quando comparado ao contratado - 45% contra 17% do contratado. Entretanto, o contratado se mostra mais satisfeito com o ambiente de trabalho do que o concursado - 35% contra 25% do concursado.

O contratado apresenta uma relação melhor com o chefe, quando comparado ao concursado - 32,5% contra 25% do concursado.

O profissional responde que se sente mais motivado que o funcionário contratado - 45% contra 22,5 do contratado.

O funcionário contratado responde que apresenta um pouco mais de autonomia para propor melhorias na execução do seu trabalho quando comparado ao concursado - 30% contra 27,5% do concursado.

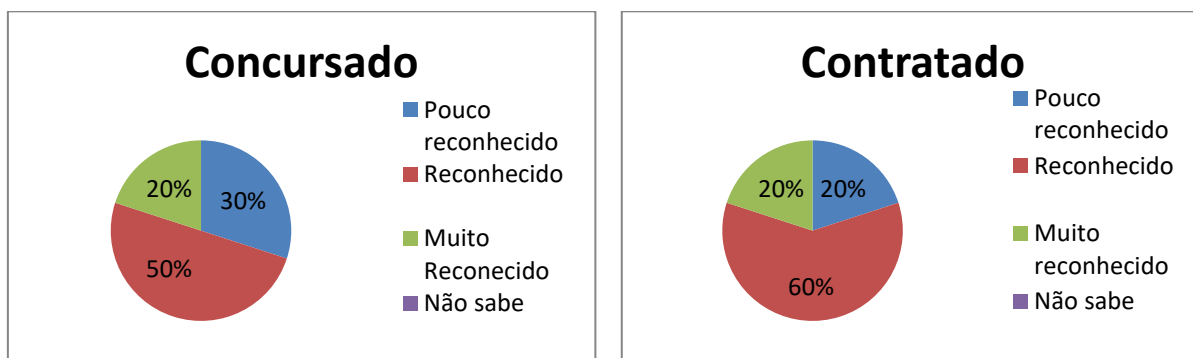
A escolha da profissão foi baseada na estabilidade, por parte dos concursados e pela oportunidade momentânea, pelos contratados.

Os principais fatores de motivação para os funcionários concursados são salário e estabilidade, e para os contratados as respostas foram salário, flexibilidade e relacionamento.

O concursado responde que se sente motivado todos os dias, em contra partida o contratado responde que está mais motivado na sexta-feira.

Através dos resultados apresentados no gráfico 1, abaixo, pode-se observar que grande parte, tanto dos contratados quanto dos concursados, se sente reconhecida pelo trabalho que executa. No entanto, é possível observar que, dentre os entrevistados, o número de concursados que se sente pouco reconhecido é superior ao de contratados.

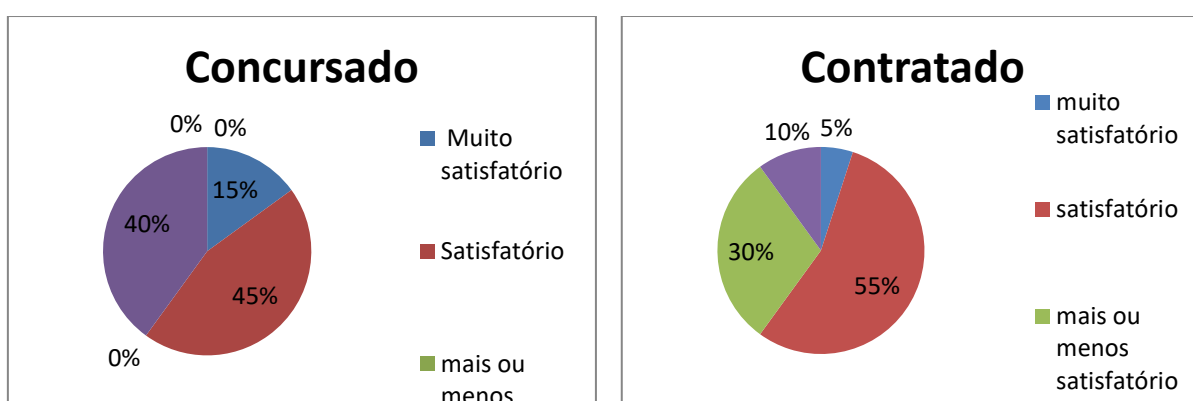
**Gráfico 1: Reconhecimento pelo trabalho que executa.**



Fonte: Elaborados pelas autoras (2017).

Com relação ao nível de satisfação com o salário, observa-se, no gráfico 2, que poucos entrevistados estão muito satisfeitos com o que ganham. Porém, o número de concursados muito satisfeitos com seus salários, apresenta-se maior do que o número de contratados. A maioria dos contratados está de acordo com o que ganha, porém uma boa parcela deles encontra-se mais ou menos satisfeito com seus salários, o que não aconteceu na relação de concursados, onde nenhum deles se apresentou mais ou menos satisfeitos.

**Gráfico 2: Nível de satisfação com o salário.**

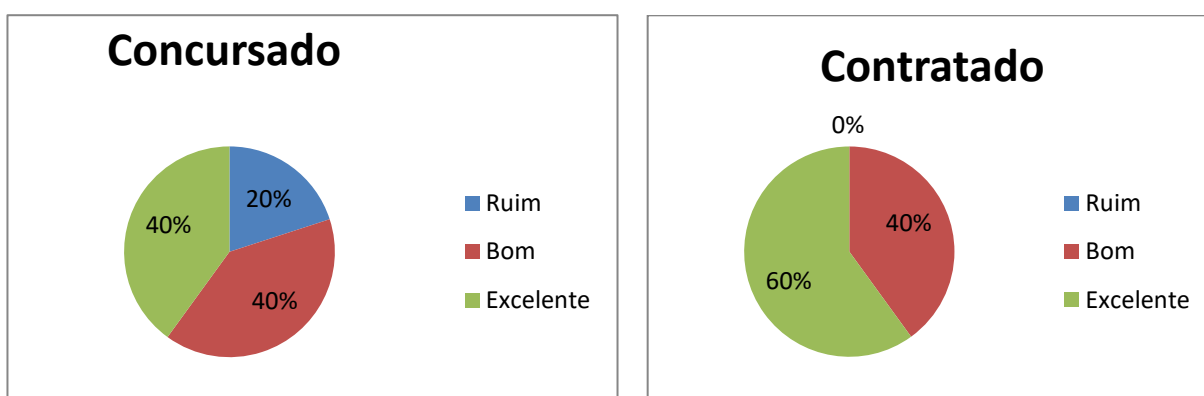


Fonte: Elaborados pelas autoras (2017).

O relacionamento entre as pessoas numa equipe é sempre importante, e para que haja o desejo de se atingir uma meta é necessário contar com os esforços de todos. É preciso que as pessoas estejam comprometidas e que possam interagir de forma saudável para não causar prejuízos ao local e, principalmente, às tarefas do setor de trabalho.

De acordo com o gráfico 3, à seguir, verifica-se que muitos contratados consideram excelente o relacionamento com sua equipe de trabalho. Porém, o número de concursados que declara ter um bom relacionamento se iguala ao número de contratados. Os concursados responderam que acreditam ter um relacionamento ruim com seus colegas, já entre os contratados a resposta ruim não apareceu, predominando resposta excelente para o relacionamento interpessoal.

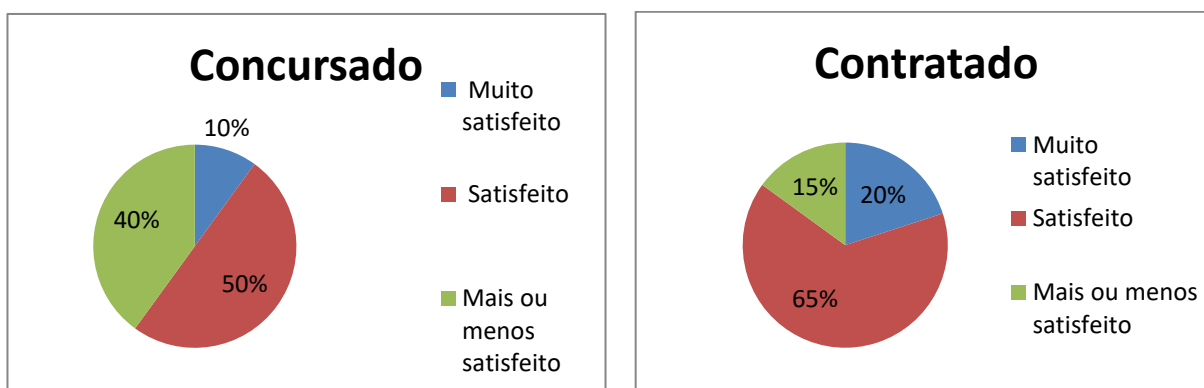
**Gráfico 3: O relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho.**



Fonte: Elaborados pelas autoras (2017).

Pode-se constatar, através do gráfico 4, que as pessoas, em sua maioria, estão satisfeitas com seu local de trabalho. O índice de pessoas muito satisfeitas desta vez é menor na relação dos concursados, indicando que os contratados, de forma geral, estão mais satisfeitos.

**Gráfico 4: Levando tudo em consideração, como você se sente em trabalhar na empresa?**



Fonte: Elaborados pelas autoras (2017).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que a motivação está relacionada diretamente com a satisfação dos funcionários e que, a partir deste ponto, podem ser montadas estratégias que visem melhorias, tanto para pessoas quanto para a organização no todo. É importante entender a necessidade de manter a motivação no trabalho, conhecer o funcionário para que se identifiquem melhores estratégias para criar um ambiente satisfatório em que ele se sinta motivado. É importante também estar atento às suas necessidades, reconhecer as qualidades, e incentivar sempre, pois é a partir do desempenho dos funcionários que as organizações alcançam seus resultados.

Analisando e comparando os dados da pesquisa, pôde-se constatar a existência de diferentes níveis de satisfação em relação aos setores de trabalho, ajudando a entender a importância da influência da motivação na realização de tarefas, tanto na área pública, quanto na privada.

Observou-se, também, que o nível de motivação reforça o entusiasmo dos colaboradores e está inteiramente relacionado com os resultados que a empresa deseja alcançar.

Percebeu-se com os 40 entrevistados que o dinheiro se destacou como sendo o principal fator de motivação nas duas áreas.

Apesar de termos a visão de que o funcionário concursado já alcançou um grau mais elevado de estabilidade, o estudo mostrou que é necessário que o mesmo se sinta reconhecido e valorizado profissionalmente, evidenciando a insatisfação que está relacionada no ambiente de trabalho com o salário, as relações interpessoais e o reconhecimento pessoal.

Notou-se, também, que na área privada o contratado apresentou respostas satisfatórias em relação ao relacionamento interpessoal, e no geral se sente satisfeito em trabalhar na sua empresa.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, abril 2011.

BRAGA, Marcus Vinicius de Azevedo. **Motivação no setor público: desafios e reflexões**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/motivacao-no-setor-publico-desafios-e-reflexoes/66584/>>. Acesso em: 14/02/2017.

BOHRER, Ricardo Schlatter. **Motivação - abordagem crítica da teoria de Maslow pela propaganda**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901981000400004/](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901981000400004/)>. Acesso em: 14/02/2017.

CAMPOS, Elizabete Dias Ribeiro. **A motivação de pessoas no ambiente de trabalho** Artigos. 2012 Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-motivacao-de-pessoas-no-ambiente-de-trabalho/64033/>> Acesso em: 18/03/2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**: o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

FIORELLI, José Osmar. **Psicologia para Administradores**: integrando teoria e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FRAGA, Leandro Duarte. Motivação nas organizações. **Revista da Católica**, Uberlândia, v. 3, n. 5, p. 21-22, jan-jul 2011. Disponível em: <<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>> Acesso em: 14/03/2017.

GOMES, Camilla Alves; FERNANDES, Cleverton Rodrigues. **Motivação e trabalho**: o caso dos servidores públicos da Universidade Estadual da Paraíba. [2015]. Disponível em: <<http://coipesu.com.br/upload/trabalhos/2015/12/motivacao-e-trabalho-o-caso-dos-servidores-publicos-da-universidade-estadual-da-paraiba.pdf>> Acesso em: 15/04/2017.

GRANJEIRO, José Wilson Granjeiro. **O perfil dos nossos servidores públicos**. 2013. Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/colunistas/o-perfil-dos-nossos-servidores-publicos/>> Acesso em :19/03/2017.

PÉREZ, Juan. **Motivação no trabalho**: abordagens teóricas. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-)> Acesso em: 09/06/2017.

REIS, Luciana Fernandes dos. **A motivação e sua influência no comportamento do servidor e os reflexos no ambiente de trabalho**. Projeto de Pesquisa de Monografia de Conclusão de Curso. Curso de Graduação em Administração. Faculdade Cenecista de Capivari –SP - CNEC. 2013. 68 p.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcodes. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SILVA, Ana Filipa. **A Motivação nas Organizações**. 2016. Disponível em: <<https://dailyrelationsforapr.wordpress.com/2016/11/27/a-motivacao-nas-organizacoes/>> Acesso em: 18/05/2017.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

### 1-Sexo

Feminino ( )

Masculino ( )

### 2-Idade

\_\_\_\_\_

### 3- Situação dentro da unidade:

( ) concursado

( ) contratado

### 4- Setor de Trabalho

\_\_\_\_\_

### 5- Tempos de Serviço

Menos de 5 anos que trabalha na empresa ( )

De 6 a 10 anos que trabalha na empresa ( )

De 11 a 15 anos que trabalha na empresa ( )

Mais de 16 anos que trabalha na empresa ( )

### 6 - O relacionamento interpessoal de sua equipe de trabalho é:

Ruim ( ) Bom ( ) Excelente ( )

### 7- Em termos de realização profissional com o trabalho que executa você se sente:

( ) Pouco realizado

( ) Realizado

( ) Muito realizado

**8 - Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa?**

- Pouco reconhecido
- Reconhecido
- Muito reconhecido
- Não sabe

**9 – Nível de satisfação com o salário?**

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Mais ou Menos satisfatório
- Pouco satisfatório

**10 –Existem metas a serem cumpridas?**

- Sim ( ) Nao

**11 – Dê a pontuação de 0 a 5. Sendo 0 insatisfatório até 5 que é muito satisfatório**

- Para o serviço que você desempenha
- Relação com o ambiente de trabalho
- Relação com seu chefe
- Participação com sugestões para o ambiente de trabalho
- Você se sente uma pessoa motivada

**12 - A autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho é:**

- Muito satisfatória
- Satisfatória
- Mais ou Menos satisfatória
- Pouco satisfatória

**13 - Levando tudo em consideração, como você se sente em trabalhar nesta instituição?**

- ( ) Muito satisfeito
- ( ) Satisfeito
- ( ) Mais ou menos satisfeito
- ( ) Insatisfeito
- ( ) Muito insatisfeito

**14- O que motivou a escolha de sua profissão?**

---

---

---

**15- O que você considera hoje como os principais fatores de motivação para os funcionários da sua empresa? (Cite até 4 fatores)**

---

---

---

---

**16- Está mais motivado em quais dias da semana?**

---

---