

Impacto da motivação dos funcionários no ambiente de trabalho na Administração Municipal de Saurimo

Impact of employee motivation on the work environment in the Municipal Administration of Saurimo

Eugenio Calele Queta^{1*}

¹ Ms.C. Professor Diplomado. Instituto Médio Politécnico do Cacolo. eugeniocalele9@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4492-4125>

*Autor para correspondência: eugeniocalele9@gmail.com.

RESUMO

O presente artigo, teve como motivado para a sua elaboração a situação atual dos funcionários quanto a questão da motivação em que se encontram. Situação que cada vez mais tem impactado negativamente no desempenho dos trabalhadores bem como na produtividade das empresas. Olha-se para a motivação como sendo uma ferramenta indispensável na qual todo gestor deve ter em conta no processo de liderança, para estimular os funcionários no alcance de um nível de produtividade e desempenho profissional aceitável. A pesquisa teve como campo de ação a Administração Municipal de Saurimo. Para a sua materialização fez-se uma pesquisa qualitativa e com enfoque bibliográfico, no qual se recorreu ao questionário de inquérito enquanto método empírico para a colheita de dados, bem como ao método estatístico para a sua interpretação. A metodologia aplicada permitiu saber que se vive ainda no seio dos funcionários, reclamações constantes em volta dos salários e benefícios e condições de trabalho, atualização de categorias e outros, tem sido há muito reclamado, por isso pensamos que é importante um concurso de acesso para promover e atualizar as categorias destes funcionários no sentido de melhorar estes fatores higiénicos; por outra, deve-se criar sempre que for necessários e a todos os níveis, programas de treinamento e desenvolvimento de modos a aprimorar as habilidades dos funcionários que ainda não se familiarizaram com o que fazem, permitindo assim a busca de uma maior produtividade com eficiência e efetividade.

Palavras-chave: Motivação, Motivação para o Trabalho, Motivação Intrínseca e Extrínseca.

ABSTRACT

This article was motivated by the current situation of employees regarding the issue of motivation in which they find themselves. A situation that has increasingly negatively impacted the performance of workers as well as the productivity of companies. Motivation is seen as an indispensable tool that every manager must take into account in the leadership process, with a view to encouraging employees to achieve an acceptable level of productivity and professional performance. The field of action of the research was the Municipal Administration of Saurimo. For its materialization, qualitative research was carried out with a bibliographical focus, in which the survey questionnaire was used as an empirical method for data collection as well as the statistical method for its interpretation. The methodology applied allowed us to know that there are still constant complaints among employees regarding salaries and benefits and working conditions, updating of categories and others, which have been complained about for a long time, which is why we think it is important to have an access competition for promote and update the categories of these employees in order to improve these hygienic factors; on the other hand, training and development programs must be created whenever necessary and at all levels in order to improve the skills of employees who are not yet familiar with what they do, thus allowing the search for greater productivity with efficiency and effectiveness.

Keywords: Motivation, Work Motivation, Intrinsic and Extrinsic Motivation.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, atendendo as exigências do mercado, é notável que o ambiente de trabalho, o clima e cultura organizacional têm sido fatores importantes para a motivação dos funcionários de todas às esferas da organização no exercício de suas funções, sendo a motivação um elemento extremamente importante para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Ao falarmos da motivação na organização, queremos associar ao sentimento de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, pois, é por meio de execução das tarefas e atividades desafiadoras e significativas destes profissionais que são manifestos estes sentimentos. Portanto, vale dizer que quando os fatores que envolvem a motivação são positivos, estes sentimentos elevam substancialmente.

De outra vertente, pessoas desmotivadas tendem a realizar as suas tarefas com pensamentos meramente negativos voltados para os problemas caseiros, estando estes a pensar que estariam no seu melhor naquele momento. O contrário, é que todo funcionário que se encontra satisfeito entende-se que esteja motivado, elevando seus níveis de produtividade centrados na execução de suas tarefas mostrando compromisso consigo mesmo e com a organização. Para Bergamini (2008), a motivação é constante, infinita, flutuante e complexa.

Motivar as pessoas é fazer com que elas se tornem decididas, confiantes e estejam comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; estimulando-as o suficiente para serem bem-sucedidas por meio do seu trabalho. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração das pessoas (Chiavenato, 2004).

A motivação é e deve ser tido como um dos elementos mais importantes dentro das organizações, constituindo assim no maior foco e desafios dos líderes. É determinado sentimento com origem nas necessidades de cada ser humano, devem ser satisfeitas, caso contrário coloca em risco uma série de atividade individuais assim como a produtividade da empresa.

Nas organizações contemporâneas a competitividade dos negócios é cada vez maior, observa-se que o grande diferencial que uma empresa pode ter de outra está no fator humano. Isso mostra que as empresas necessitam que seus empregados estejam motivados, pois colaboradores motivados proporcionam melhores resultados (Gil, 2011). Mas, o que é motivação? De acordo com Gil (2011, p. 202) “motivação é a força que estimula as pessoas a agir”.

Conceitos sobre a Motivação

A palavra motivação tem origem do latim “motivos” relativo a movimento, que há uma quebra na inércia. Nas instituições, a torna mais produtivas e um ambiente organizacional saudável capaz de aumentar o nível de satisfação dos seus colaboradores. Assim, a motivação nas organizações é capaz de transformar ambientes, gerando novas possibilidades de crescimento (Ribeiro Passos; Pereira, 2018).

Ela visa propiciar um clima organizacional propício e que garante boas relações interpessoais entre os funcionários. A motivação tem origem em diversos fatores ligados a questões internas e externas da organização.

A pessoa motivada traz consigo, entusiasmo, seu humor melhora e ele acaba contagiando o seu ambiente de trabalho. (Oliveira, 2015).

A motivação proporciona satisfação no ambiente de trabalho, ao contrário disso, promove fraca qualidade e produtividade aos trabalhadores, ligados a execução de suas tarefas, à saúde física e mental, o absentismo bem como o fraco índice de desempenho e o fraco comprometimento com a instituição.

Segundo Silva (2022, p. 6), a motivação é um grande desafio para os administradores, visto que, cada indivíduo se difere do outro. A compreensão da motivação humana é fundamental, para que os indivíduos colaborem de forma irrestrita para com o sucesso da organização.

Motivação Intrínseca e Motivação Extrínseca

Segundo Martins (2023), todas as organizações reconhecem a importância da motivação no trabalho, visto que ela é um dos fatores mais importantes para gerar o sentimento de reconhecimento, valorização

e pertença aos colaboradores. O autor quer com isso dizer que a motivação impulsiona maior nível de produtividade para os funcionários.

Nesta direção o mesmo autor acrescenta que, a motivação intrínseca diz respeito à motivação genuína, onde não há um incentivo ou uma consequência externa para que o colaborador se envolva com suas atividades, mas que queira realizá-las por satisfação própria. Já a motivação extrínseca, segundo o autor, é quando a pessoa precisa realizar alguma atividade, mas não pela satisfação própria, mas sim porque há fatores externos demandando que seja feito.

Olha-se para o indivíduo como autônomo, dependendo de si para realizar as suas tarefas, sem necessariamente motivações externas, o que é ótimo, pois, toda e qualquer tarefa a ser executada uma vez passada pela aprovação de um planeamento, deve primeiramente depender da motivação de quem o executa, ainda que este esteja ou não motivado intrinsecamente, garantindo de que, a motivação intrínseca é muito importante para um colaborador. Vê-se logo que a motivação intrínseca aparece primeiro em toda a instâncias e só depois a motivação extrínseca, motivadas por fatores alheios e não dependendo do indivíduo.

Motivação para o Trabalho

A motivação para o trabalho possui relação com a produtividade individual e organizacional. Deste modo, recebe considerável atenção em estudos na área de psicologia e gestão organizacional. A motivação humana é um processo psicológico relacionado com o impulso e com a tendência de indivíduos realizarem com persistência alguns comportamentos (Tamayo & Paschoal, 2003, citado por Zonatto, Da Silva & Gonçalves, 2018).

Motivação para o trabalho difere-se do comportamento do trabalhador. O que determina a motivação do trabalhador são as necessidades deste. Um dos fatores que determina o comportamento do indivíduo é a sua motivação (Maslow, 1943 citado por Zonatto, Da Silva & Gonçalves, 2018).

A motivação pode ser considerada também como um dos fatores que determina o comportamento do indivíduo no trabalho, sendo que este comportamento se relaciona com o comprometimento organizacional. Logo, um dos principais elementos para que o trabalhador se sinta confortável e execute devidamente as suas tarefas parte necessariamente em satisfazer as suas necessidades e que estas estão relacionadas a sua motivação.

Trabalhadores motivados tendem a apresentar um comportamento de maior comprometimento com a organização, sua entrega e desempenho chega a atingir níveis imensuráveis.

Motivação e desempenho Profissional

A motivação é um dos elementos *Sine qua non* para o desempenho profissional de qualquer funcionário no alcance dos objetivos individuais e organizacionais ora pretendidos.

De acordo Tavares (2010), a motivação é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. É ela quem irá determinar os níveis de desempenho pessoal e profissional obtidos. Na organização, está diretamente relacionada com sentimento de pertença, produtividade e valorização, atribuídos interna e externamente.

Na visão de Robins (2005, p. 150) citado por Tavares (2010, p. 55), “Quando quiser descobrir por que um funcionário não está apresentando um desempenho compatível com a capacidade que você acha que ele tem, observe o ambiente de trabalho para ver se ele fornece condições suficientes de apoio”.

A motivação está diretamente relacionada com o desempenho dos colaboradores. Ou seja, quanto mais motivado estiver o colaborador, melhor será o seu desempenho. Dito de outra forma, ainda que o funcionário detenha de competências, habilidades para o exercício de tarefas que lhe são responsabilizadas, se não estiver motivado acabará por não as executar devidamente por este não se sentir motivado no ambiente de trabalho.

Motivação na Administração Pública

Existe alguma dificuldade em adaptar taxativamente as teorias e modelos apresentados anteriormente à Administração Pública. Diversos autores partilham a opinião de que a Administração

Pública obedece a uma estrutura e a determinadas especificidades que condicionam os meios e as formas de motivar os funcionários (Galhanas, 2009, citado por Maximino, 2018).

Na administração pública, a motivação ocorre em contexto diferente da do sector privado, segundo Houston (2000) citado por Maximino (2018), os colaboradores do sector privado são mais motivados pelos incentivos financeiros do que os funcionários públicos. Explica que os funcionários públicos são mais motivados pelo desejo de servir o interesse público e a motivação está assim mais associada às recompensas intrínsecas do que às recompensas extrínsecas.

Assim sendo, os funcionários públicos são mais aliciados pela sua participação no processo de decisão política, envolvimento no interesse público, filantropia ou mesmo autossacrifício. Nota-se que, por existir elevados índices de burocracia, a motivação para estes funcionários depende de procedimentos morosos e a quem daquilo que são as expectativas dos funcionários.

Lei de Base da Função Pública (LBFP)

Publicada a 22 de agosto de 2022 em Diário da República a Lei n.º 26/22, Lei de Base da Função Pública, doravante LBFP, que aprova o regime Laboral da Função Pública, tendo o referido diploma revogado a lei supracitada e demais legislações que contrariem o disposto na LBFP (Ganga, 2022).

Segundo a Lei, no seu Artigo 9.º os funcionários públicos gozam, dentre outros, de determinados direitos que a nosso ver são motivacionais e a benefício destes:

Direitos

- a) Desempenho efetivo das funções ou tarefas próprias da sua respetiva carreira e consoante a evolução alcançada na sua carreira profissional;
- b) Progressão ou promoção na carreira profissional segundo os princípios de mérito e nível académico ou profissional, mediante a implementação de sistemas objetivos e transparentes de avaliação de desempenho;
- c) Percepção de justa remuneração pelo serviço prestado;
- d) Formação profissional inicial e contínua;
- e) Reparação e indemnização por danos sofridos por motivo de serviço;
- f) Participação na prossecução dos objetivos atribuídos à unidade organizacional onde prestam seus serviços, bem como à informação pelos seus imediatos superiores hierárquicos de tarefas e trabalhos a desempenhar;
- g) Proteção eficaz em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- h) Gozo de férias e licenças;
- i) Regime de proteção social que lhes garantam, a si e aos seus familiares, a assistência e previdência social, nos termos da lei;
- j) Respeito da sua intimidade, imagem e dignidade no trabalho;
- k) Ser tratado com respeito, consideração e urbanidade pelos superiores hierárquicos;
- l) Consultar o seu processo individual;
- m) Não ser punido sem audiência prévia, em processo disciplinar, nos termos da lei;
- n) Exercer o direito a greve e aderir livremente a associações profissionais e sindicais.

DESENVOLVIMENTO

O presente artigo é justificado pelo facto de a motivação se constituir numa ferramenta fundamental e extremamente importante, e tem como propósito incentivar e motivar o comportamento positivo dos trabalhadores, não obstante a isso, procura-se também enriquecer os conhecimentos de modos a mudar a realidade das empresas em todos os níveis em prol dum clima organizacional sadio.

Objetivo Geral

- ⊕ Analisar o impacto da motivação dos funcionários no ambiente de trabalho na Administração Municipal de Saurimo.

Objetivos Específicos

- ⊕ Revisar os fundamentos teóricos sobre motivação no ambiente de trabalho baseando-se na literatura existente;
- ⊕ Medir os índices de motivação dos trabalhadores na administração municipal de Saurimo;
- ⊕ Avaliar o impacto da motivação nos trabalhadores da administração municipal de Saurimo;
- ⊕ Propor ações que concorram para a melhoria dos índices de motivação dos funcionários da administração municipal de Saurimo.

Segundo Freixo (2009 p. 280), a metodologia consiste num conjunto de métodos e de técnicas que orientam a elaboração do processo de investigação científica. Para Auroux e Weil, “por metodologia, devemos entender hoje o estudo dos processos de raciocínio utilizados nesta ou naquela ciência, bem como a discussão da sua validade” (Vieira, 2006 p. 75).

Métodos e Técnicas de Pesquisa

Para a concretização do presente artigo, fez-se uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e com enfoque em investigação-ação, envolvendo assim um estudo profundo sobre a motivação dos funcionários e agentes públicos da Administração Municipal de Saurimo. Para tal, teve como recurso a combinação de métodos gerais ou de abordagem (observação e análise-síntese) e métodos específicos ou de procedimento (questionário e estatístico).

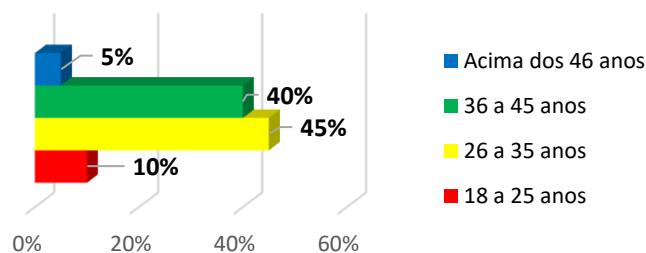
Para a presente pesquisa contou-se com uma população de 80 funcionários ligados ao Gabinete de Recursos Humanos da Administração Municipal de Saurimo, dos quais 20 funcionários correspondentes a 25% mostraram-se disponíveis e participaram na pesquisa, constituindo assim na amostra não representativa desta pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados ilustrados abaixo refletem a interpretação dos dados aplicados em questionário de inquérito submetidos a 20 (vinte) funcionários da Administração Municipal de Saurimo. Para maior clarividência, os dados serão apresentados em forma percentual e em gráficos que vão desde o 1 até 11 em correspondência com o número de perguntas realizadas, numa escala que varia dos 0 aos 100%, dando ênfase ao método estatístico.

Gráfico 1

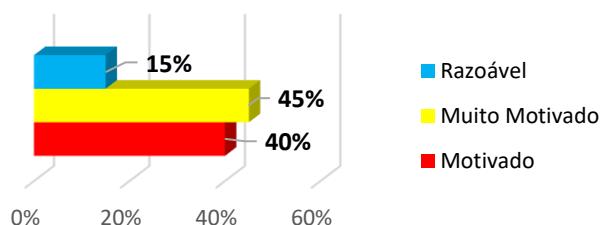
Faixa etária



Relativamente a idade dos funcionários, dos 20 inquiridos, 09 compreendem a idade entre 26 a 35 anos (45%), seguindo 08 inquiridos com as idades entre 36 aos 45 anos (40%), 02 inquiridos entre os 18 aos 25 anos (10%), e 1 inquirido com a idade acima dos 46 anos correspondente a 5%. Pelo que se pode observar, maior parte destes funcionários são jovens e com uma idade compreendida entre os 26 aos 35 anos, o que é ótimo, sobretudo para aquilo que tem sido as ambições e dinâmica da administração pública em torno da satisfação e prossecução do interesse da coletividade.

Gráfico 2

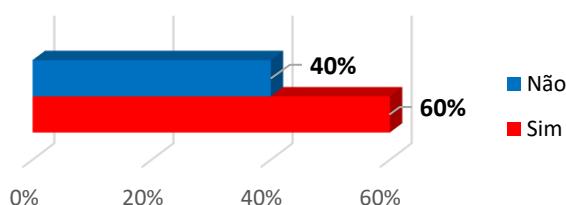
Como te sentes com o trabalho que fazes?



Sobre como estes funcionários sentem-se pelo que trabalham que fazem, 8 inquiridos (40%) alegaram sentirem-se motivados, 9 inquiridos (45%) dizem sentirem-se muito motivados ao passo que 3 inquiridos (15%) sentem-se razoável pelo trabalho que fazem. Vale dizer que maioríssimas partes afirmam sentir-se muito motivado pelo trabalho que fazem. Portanto, quando o funcionário se sente motivado pelo trabalho que faz, demonstra um nível bom de satisfação no trabalho, elevando seus níveis de produtividade, bem como o comprometimento com a empresa. Ainda assim, pelo que se constatou na prática, alguns destes afirmaram que gostariam de trabalhar em outras áreas diferentes da que atuam.

Gráfico 3

Trabalhas no que sempre gostarias de trabalhar?

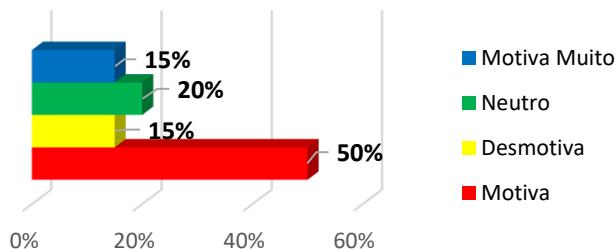


Questionados se trabalham no que sempre gostariam de trabalhar, 12 inquiridos (60%) alegam que sim, ao passo que 8 inquiridos (40%) responderam não. Maior parte afirmaram que trabalham no que sempre gostaria de trabalhar, porém, outra parte não menos importante diz que trabalha em áreas não compatíveis com as suas áreas de formação, o que não abona em nada, pondo em causa o bom desempenho destes e da organizacional, pois, recomenda-se que as instituições do género procurem

sempre enquadrar os funcionários em áreas e funções adequando-os ao seu perfil profissiográfico, como forma a motivá-los, o que vai permitir cobrá-los mais e melhor, pois, não é bom que estes executem atividades longe daquilo que espelha ser o seu perfil.

Gráfico 4

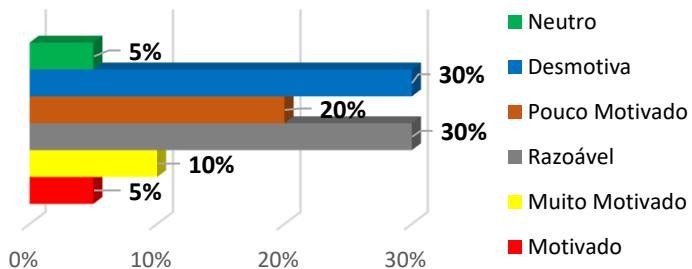
Como classifica as condições de trabalho?



Sobre como estes classificam as condições de trabalho e sobretudo ao ambiente e equipamentos de trabalho, 10 inquiridos (50%) alegaram que motiva, 3 inquiridos (15%) afirmaram que desmotiva, 4 inquiridos (20%) mostraram-se neutro, ao passo que 3 outros inquiridos (15%) afirmaram que a condição de trabalho motiva muito. Vê-se logo que maior parte dos inquiridos se sentem motivados. Quero assim discordar com as respostas dos inquiridos quanto a questão dos equipamentos, pois pelo que estes alegaram a respeito, bem como pelo que se observou no local, estes carecem de novos equipamentos bem como de um espaço melhor para o exercício das suas funções.

Gráfico 5

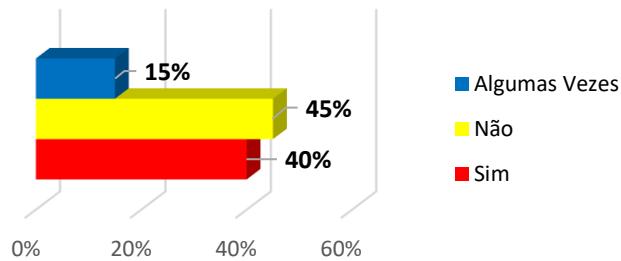
Sente-se motivado(a) com o salário e benefícios que recebe?



Quanto a esta questão, 1 inquirido (5%) diz estar motivado, 2 inquiridos (10%) dizem sentirem-se muito motivados, 6 inquiridos (30%) dizem ser razoável, 4 inquiridos (20%) afirmam ser pouco motivador, uma vez que 6 inquiridos alegam ser desmotivador, ao passo que 1 inquirido (5%) mostrou-se neutro quanto a esta questão. Vê-se logo que maior parte se mostra desmotivados com os fatores higiénicos. Lembrando a teoria dos dois fatores de Herzberg, os fatores higiénicos quando não satisfeitos levam a não satisfação no trabalho, fazendo com que os trabalhadores se sintam desmotivados, sendo necessário que se crie políticas para inverter estas situações.

Gráfico 6

Tem recebido benefícios e reconhecimento pelo trabalho que faz?

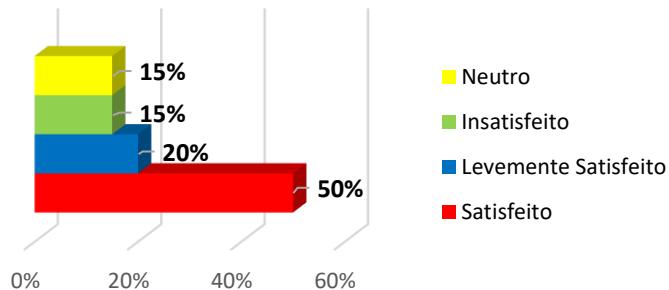


Quanto a questões, 8 inquiridos (40%) responderam que sim, 9 inquiridos (45%) responderam não, ao passo que 3 inquiridos (15%) alegam terem recebidos algumas vezes. Maior parte dos inquiridos afirma não terem recebidos. Segundo Blumer (2019), a remuneração e benefícios, bónus e participação, embora sejam fatores que trazem satisfação imediata aos trabalhadores, seus efeitos são temporários, e dificilmente impediram o turnover, a baixa produtividade e a retenção de talentos.

O autor quer com isso dizer que as empresas precisam e devem apostar no treinamento de seus gestores e na criação de políticas internas de reconhecimento profissional, utilizando práticas, como aliados na conquista de bons resultados e motivação da equipe, fazendo com que seus colaboradores se sintam parte essencial no negócio, mantendo seu nível de comprometimento e desempenho até mesmo em épocas de crise económica e de incentivos financeiros escassos.

Gráfico 7

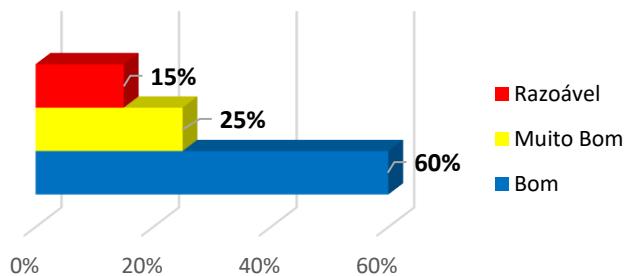
Como mede o relacionamento interpessoal de superior-subordinado e entre colegas?



Com uma ligação ao clima organizacional, procurou-se saber como estes medem o relacionamento interpessoal de superior-subordinado e entre colegas, 10 inquiridos (50%) medem de forma satisfatória, 4 inquiridos (20%) dizem ser levemente satisfatório, 3 inquiridos (15%) medem de forma insatisfeita, uma vez que outros 3 inquiridos (15%) mostraram-se neutros. Constatou-se que os funcionários têm uma boa relação entre si assim como com seus superiores hierárquicos, motivados por um bom clima organizacional que possibilita a partilha de conhecimento, bem como uma dinâmica de grupo. Segundo o portal Academia (2019), os trabalhadores que se relacionam bem uns com os outros tendem a ser mais motivados e, por isso, conseguem realizar suas tarefas com maior eficiência e competência.

Gráfico 8

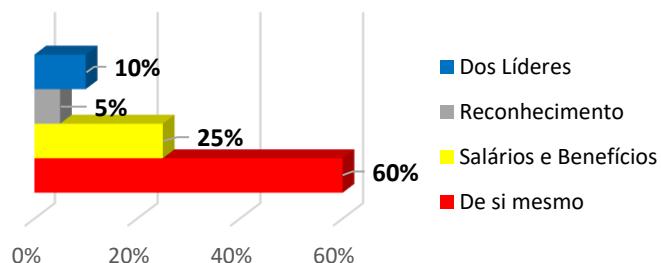
Como avalia o seu desempenho profissional naquilo que fazes?



Em busca da honestidade profissional dos funcionários, procurou-se saber destes como avaliam seus desempenhos profissionais naquilo que fazem, onde 12 inquiridos (60%) responderam ser bom, 5 inquiridos (25%) afirmaram ser ótimo e ao passo que 3 inquiridos (15%) avaliaram de forma razoável. Vê-se logo que maior parte avalia como sendo bom. Segundo Tavares (2010), a motivação é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. É ela quem irá determinar os níveis de desempenho pessoal e profissional obtidos. Como nos mostra o gráfico, queremos aqui concordar com os inquiridos que avaliam razoavelmente seu desempenho profissional, pois, olhando para o gráfico 3 em que 40% dos inquiridos não trabalham no que sempre gostariam de trabalhar, configura ser razões suficientes para avaliar razoavelmente o seu desempenho profissional.

Gráfico 9

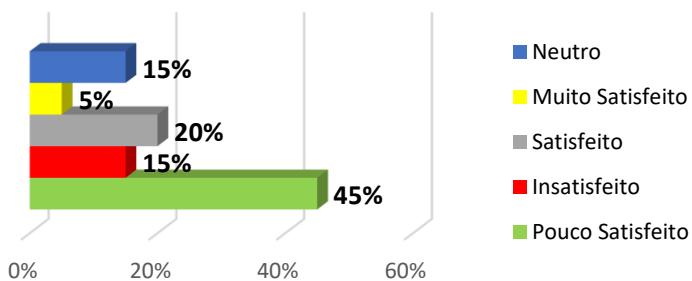
De onde achas que vem a sua motivação para realizares as suas tarefas?



Quanto a esta questão, 12 inquiridos (60%) responderam de si, 5 inquiridos (25%) dizem que vem do salário e benefícios, 1 inquirido (5%) afirma ser o reconhecimento, sendo que 2 inquiridos (10%) afirmam vir dos líderes. Nota-se que maior parte afirmou que a motivação vem de si, o que é ótimo, pois, na visão de Martins (2023) é aquela movida por meio da diversão ou do desafio, não da cobrança ou prémios. Sendo assim, esta motivação diz respeito a motivação genuína não havendo nenhum incentivo nem tão-pouco consequências externas para que o colaborador se envolva em suas atividades, mas, que queira realizá-las por satisfação própria.

Gráfico 10

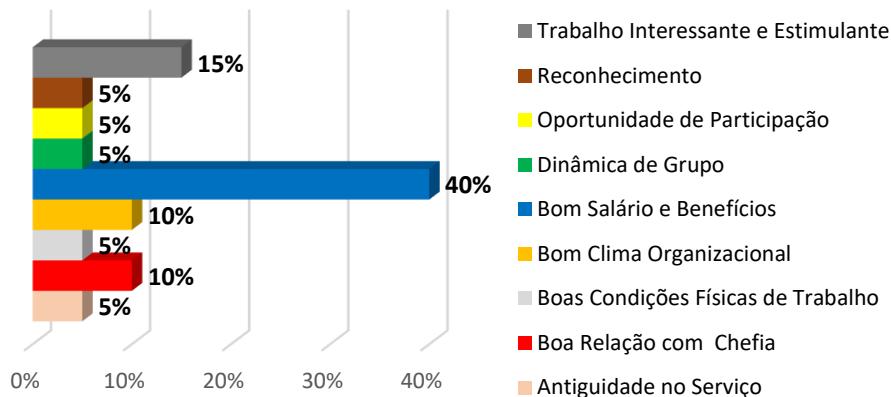
Como te sentes relativamente a sua participação e envolvimento na empresa? Suas ideias são ouvidas?



Questionados sobre sua participação e envolvimento na empresa bem como se suas ideias são ouvidas, 9 inquiridos (45%) sentem-se pouco satisfeitos, 3 inquiridos (15%) sentem-se insatisfeitos, 4 inquiridos (20%) dizem estar satisfeitos, 1 inquirido (5%) diz estar muito satisfeito, sendo que 3 dos inquiridos (15%) mostraram-se neutros. Maior parte sente-se insatisfeita quanto ao envolvimento na empresa, não sendo permitidas e nem consideradas as suas ideias, o que não é bom, uma vez que todo o funcionário gostaria de sentir-se parte da empresa vendo suas ideias consideradas sobretudo nas tomadas de decisões. Todo funcionário gostaria de ser ouvido, pois, é com isto que os mesmos terão de expor suas preocupações e contribuições na melhoria do desempenho organizacional.

Gráfico 11

Quais fatores de motivação levam mais em conta para a sua motivação?



Olhando para os fatores motivacionais, procurou-se saber dos funcionários qual destes tem mais impacto em si, onde, 1 inquirido (5%) diz ser a antiguidade no serviço, 2 inquiridos (10%) dizem ser boa relação com a chefia, 1 inquirido (5%) diz ser boas condições físicas de trabalho, 2 inquiridos (10%) afirmam ser o bom clima organizacional, sendo que um total de 8 inquiridos (40%) dizem ser bom salário e benefícios, 1 inquirido (5%) diz ser a dinâmica de grupo, 1 inquirido (5%) diz ser a oportunidade de participação, 1 inquirido (5%) diz ser o reconhecimento, e por fim, 3 inquiridos (15%) afirmam ser o trabalho interessante e estimulante.

Olhando para os fatores de motivação, os inquiridos afirmaram que o bom salário e benefícios é para si o fator que mais motiva, a seguir elegeram o trabalho interessante e estimulante bem como a boa relação com a chefia e boas condições de trabalho como fatores de motivação. Olhando para a Teoria das Necessidades, o autor afirma que uma necessidade satisfeita deixa de ser fator de motivação do comportamento. Assim sendo, olhamos para o salário como a recompensa ou contrapartida do trabalho prestado pelo funcionário, que lhe é merecido por direito em troca de sua mão-de-obra. Segundo Herzberg, a troca fria de produção por salário não gera motivação ao colaborador, constituindo apenas a recompensa pelo seu trabalho.

Impacto da motivação dos funcionários no ambiente de trabalho

De acordo a análise feita e quanto ao impacto da motivação, os funcionários percebem que a motivação é um fator indispensável e extremamente importante para a satisfação do trabalhador em busca duma melhor qualidade de vida no trabalho.

São inúmeros fatores impactantes à motivação dos funcionários para o pleno exercício de suas funções, no qual destacamos Herzberg na sua Teoria dos Dois Fatores, enfatizando os fatores higiénicos e os fatores motivacionais.

Estes fatores podem impactar positivamente assim como negativamente a vida dos funcionários, portanto, o que se quer é que todo funcionário se sinta motivado e realizado dentro da organização, evitando assim os desconfortos que impactam de forma negativa no rendimento destes.

A motivação tal como responderam os inquiridos, não depende apenas dos fatores extrínsecos, vale dizer que, a motivação é antes de mais a auto-motivação, ou seja, a motivação vinda de si, o que faz

com que o trabalhador tenha ambições por atingir e que isso não depende de fatores externos, mas sim da sua auto-motivação.

Pelo que se observou e tendo em conta os resultados do inquérito, nota-se que a maioria dos funcionários são motivados por fatores como a liderança, o trabalho que desempenham, o clima organizacional, bem como as relações interpessoais. Com base nisso, nota-se que a motivação impacta de forma significativa na organização, sendo os líderes elementos importantes neste processo.

Propostas de ações que concorram para a melhoria dos índices de motivação dos funcionários da Administração Municipal de Saurimo

Tendo em conta o que se observou *in loco* bem como o que os inquiridos afirmaram, leva-nos a propor o seguinte:

- ⊕ Que se crie internamente políticas salariais fortes para os trabalhadores tendo em conta aquilo que faz e desenvolve dentro da instituição com foco na atualização de categorias e carreiras, pautando no tempo de serviço e na sua fusão.
- ⊕ Que se crie condições de trabalho (ambiente e equipamento tecnológicos e administrativos) condignos e de comodidade para os funcionários de modos que estes sintam-se satisfeitos e motivados no local de trabalho.
- ⊕ Promover temporariamente concursos de acesso com vistas a promover e atualizar as categorias dos funcionários relativamente ao nível de escolaridade.
- ⊕ Criação de políticas internas com vista na participação dos funcionários nas tomadas de decisões, dando assim oportunidades a estes de poderem ser ouvidos sobre aquilo que lhes inquieta e que é do interesse institucional.
- ⊕ Proporcionar programas de capacitação dos funcionários com foco no treinamento e desenvolvimento de competências e habilidades olhando para as exigências e desafios da administração pública.
- ⊕ Criação de prémios de incentivos aos trabalhadores que mais se destacam no exercício das suas funções como forma a estimular aqueles que não estão engajados e comprometidos naquilo que fazem.
- ⊕ Incentivar os funcionários por meio de palestras, seminários e workshops a apostar no empreendedorismo na criação de pequenos negócios como forma a não dependerem única e exclusivamente dos salários como fonte de rendimento para garantir uma vida condigna, algo que somente o salário não cobre.
- ⊕ Procurar distribuir de forma justa e competente as tarefas aos funcionários de modos que estes trabalhem naquilo em que se sentem bem e melhor em fazer, como forma de busca da eficiência e eficácia nas tarefas.
- ⊕ Banir atos de amiguismo e favoritismo que visam favorecer uns e prejudicar outros.

CONCLUSÕES

Como forma a concluir apraz-me dizer que são vários os fatores ligados a motivação no ambiente organizacional das instituições públicas, problemas estes que de várias ordens como o próprio estatuto remuneratório da função pública bem como dos regulamentos internos das instituições. Outros fatores prendem-se também ao excessivo modelo burocrático que há muito já não atendem a dinâmica do mercado atual, mostrando assim uma grande fragilidade que só vem dificultando a vida profissional quer dos funcionários bem como dos gestores destas instituições.

Em torno da avaliação feita, permite-nos concluir que os índices da motivação destes funcionários da Administração Municipal de Saurimo são baixos, olhando para aquilo que são as inúmeras dificuldades que estes funcionários enfrentam, pois, do ponto de vista comparativo e olhando para os

fundamentos da teoria dos dois fatores de Herzberg, os fatores higiénicos e os fatores motivacionais, são questões que devem merecer intervenção de modos que se alcance níveis e índices altos de motivação destes funcionários para promover um desempenho profissional aceitável.

Para se promover condições de vida aceitável destes funcionários ações como palestras, workshops e seminários devem ser ministradas para inverter o quadro ligado a dependência dos salários em busca de melhores condições de vida, pois, a aposta no empreendedorismo com a criação de pequenos negócios funciona como uma das melhores vias para o alcance de melhor qualidade de vida, não dependendo apenas dos salários para tal.

Conclui-se assim que a motivação é uma ferramenta *sine qua non* que toda e qualquer organização devia se basear na busca de maior e melhor níveis de produtividade e desempenho, uma vez que no mercado atual assim como nas organizações olha-se para o capital humano munido de conhecimentos, habilidades e competências como principal ativo para o alcance dos objetivos organizacionais pretendidos, para tanto, é necessário e importante que este esteja motivado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia (2019). *Importância das relações interpessoais no trabalho*.
<https://blog.academian1.com.br/afinal-qual-a-importancia-das-relacoesinterpessoais-no-trabalho/>
- Bergamini, C. (2008). *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Blumer, M. B. (2019). Remuneração x motivação: *a felicidade no ambiente de trabalho*.
<https://administradores.com.br/artigos/remuneracao-x-motivacao-a-felicidade-noambiente-de-trabalho>.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: sucesso nas organizações*. São Paulo: Pioneira Thomason Learning.
- Freixo, M. J. V. (2009). *Metodologia Científica Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget, ISBN.
- Galhanas, C. R. G. (2009). *A motivação dos recursos humanos nos novos modelos de gestão da administração pública*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão ISEG.
- Ganga, M. (2022). *O que há de novo na nova Lei da Função Pública*. Luanda, Angola: JMAdvogados.
- Gil, A. C. (2011). *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas.
- Herzberg, F. (1997). *Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho*. Rio de Janeiro: Campus.
- Houston, D. J. (2000). Public Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*. UNIVERSITY OF KANSAS, 10(4), 713-728.
- Martins, R. (2023). *Motivação intrínseca e extrínseca: diferenças e principais impactos*. disponível em:
<https://www.gupy.io/blog/motivacao-intrinseca-e-extrinseca>.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *PSYCHOLOGICAL REVIEW*, 50(4), 370.
- Maximino, J. P. F. C. (2018). *Motivação de Recursos Humanos na Administração Pública*. Coimbra: Instituto Politécnico de Coimbra-IPC.
- Oliveira, E. R. (2015). Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. Vol. 4. Revista ADMPG Gestão Estratégica.
- Ribeiro, M. F., Passos, C. & Pereira, P. (2018). Motivação Organizacional: Fatores Precursores da Motivação do Colaborador. *GESTÃO E DESENVOLVIMENTO*, Vol. 26, p. 105 – 131, 2018.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional (11ª Ed.)*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

- Silva, E. Q. Da Silva. (2022). *A importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência.* Angical do Piauí: Brasil.
- Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA*, 7(4), 33-54.
- Tavares, M. S. R. A. (2010). *Motivação e desempenho dos funcionários da administração pública cabo-verdiana atual.* Lisboa, Portugal: Universidade Aberta-UA.
- Vieira, M. I. M. (2006). Motivação Profissional e Expectativas de Liderança dos Docentes. Aveiro: Universidade de Aveiro. (*Dissertação de Mestrado*).
- Zonatto, V. C. Da Silva., Da Silva, A. & Gonçalves, M. (2018). Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. Vol. 8. Blumenau, SC, Brasil: *Revista de Administração IMED*.

Síntese curricular do autor

Eugénio Calele Queta: Professor Diplomado do Ministério da Educação. Mestre em Recursos Humanos e Gestão do Conhecimento pela Universidad Europea Del Atlântico, Espanha. Pós-Graduado em Agregação Pedagógica e Aperfeiçoamento para Docente Universitário pela Associação Plataforma Universidade de Belas, Luanda. Licenciado em Administração e Gestão pela Escola Superior Politécnica da Lunda Sul - Universidade Lueji A'Nkonde.