

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Iara Valéria de Mello Azedias Nogueira

**A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS PARA O
TRABALHO NA PESQUISA MENSAL DE EMPREGOS DO IBGE NO
RIO GRANDE DO SUL**

**Porto Alegre
2009**

Iara Valéria de Mello Azedias Nogueira

**A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS PARA O
TRABALHO NA PESQUISA MENSAL DE EMPREGOS DO IBGE NO
RIO GRANDE DO SUL**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao
Departamento de Ciências Administrativas da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Orientador: Prof. Dra Elaine Di Diego Antunes

**Porto Alegre
2009**

IARA VALÉRIA DE MELLO AZEDIAS NOGUEIRA

**A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS PARA O
TRABALHO NA PESQUISA MENSAL DE EMPREGOS DO IBGE NO
RIO GRANDE DO SUL**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao
Departamento de Ciências Administrativas da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Conceito Final:

Aprovado em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Sílvia Generali da Costa – UFRGS

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes – UFRGS

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus que esteve comigo durante toda a minha vida, me dando a direção e a tranquilidade necessárias para a realização desse trabalho.

Quero agradecer também a meu esposo Ricardo Barbagli, que me incentivou e me apoiou durante todo o curso, me ajudou nas tarefas de casa para que eu pudesse me dedicar ao trabalho, e foi incansável com seu ombro sempre a postos para que eu pudesse me abrigar nos momentos de desespero e correria.

Não posso deixar de agradecer também aos meus filhos Julianna e Bruno, que muitas vezes se furtaram dos meus cuidados para que eu pudesse me dedicar à minha tarefa.

E para completar quero agradecer àqueles que me cuidaram desde que nasci, como se fossem meus genitores, mas que mesmo não o sendo me fizeram entender que o amor se constrói com a convivência, com a dedicação, com a cumplicidade. Meus agradecimentos mais do que especiais ao Sr. José Augusto Rolo, Sr^a Desidéria Maria da Silva, meus bisavós e pais de coração e alma; Ana Maria, José Jorge, meus tios avós e irmãos de coração e alma; minha tia Dinajara; minha madrinha Maria José; minha madrasta Ângela Maria; meus irmãos, Guilherme, Tatiana, Jaime, Clarisse, Diogo e Ana Iara; meus primos Ludmila, Vitor, Thatyana e Nadja. Não posso deixar de agradecer à minha cunhada Rosane, por sua dedicação e carinho a mim dispensados.

Quero dizer a todos que os amo, e que minha vitória não teria a menor graça sem vocês para compartilhá-la. Sei que todos estão tão felizes ou mais do que eu, e dedico esta vitória a todos vocês.

Ao chefe do Setor de Levantamento de Empregos, Marco Aurélio Marques, meus agradecimentos pela disposição de ajudar neste trabalho e por ter posto à minha disposição todo o material necessário para a minha pesquisa. Meus agradecimentos também à Direção do IBGE, que permitiu que o trabalho fosse realizado em setor da instituição.

Meus agradecimentos à Professora Vera Sueli Storck, que esteve comigo desde o primeiro dia do projeto do trabalho de conclusão, e em todos os momentos me incentivou e acreditou que eu poderia chegar ao fim, vitoriosa.

Finalmente agradeço à Professora Doutora Elaine Di Diego Antunes por ter me orientado neste trabalho, mostrando seriedade, competência, responsabilidade e, sobretudo respeito ao próximo.

A frase abaixo, dita por Abraham H. Maslow reproduz muito bem o pensamento do ser - humano com relação às suas atitudes ao longo da vida. O homem precisa de motivos para se superar.

**“O que não vale a pena fazer, não vale a pena
fazer bem-feito”.**

(Abraham H. Maslow)

RESUMO

O presente trabalho é um Estudo de Caso, que avaliou o nível de motivação para o trabalho dos servidores temporários no Setor de Levantamento de Empregos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no Rio Grande do Sul, devido ao interesse da aluna pelo assunto, a fim de detectar as carências e potencialidades do setor, na amostra pesquisada. Trata-se de estudo de cunho exploratório e descritivo. A pesquisa exploratória foi realizada através de conversas informais com três servidores do setor. Após o conhecimento da realidade específica, foi realizada a pesquisa descritiva. Através da apuração dos questionários respondidos pelos servidores temporários se pôde fazer a descrição do perfil sócio-profissional dos servidores temporários e seu nível de motivação para o trabalho. O questionário foi elaborado com questões abertas e fechadas. A aplicação do mesmo se deu em novembro de 2009, no local de trabalho dos respondentes, e as perguntas investigavam o nível de motivação e as expectativas com relação ao trabalho dos servidores temporários. O resultado da pesquisa revelou que, a motivação para o trabalho dos investigados pela pesquisa é alta, e o fator motivador para eles é o reconhecimento pelo trabalho que realizam. Espera-se com este trabalho contribuir para a compreensão do que é para o servidor temporário do Setor de Levantamento de Empregos, fator de motivação para o trabalho, e qual o nível de motivação destes servidores.

Palavras-Chave: Motivação. Teoria de motivação. Expectativa.

ABSTRACT

This research regards a study of the level and motivation from the part-time workers related to the IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística of Rio Grande do Sul. As the student was relatively interested in the subject, trying to detect the lack of potentiality in this specific area. The research was directed in character exploratory and descriptive. Furthermore, the whole material was developed based on informal and random conversations with part-time workers. Based on those facts, it was possible to make a full description of the profile social/professional of the ones who served such area on temporary basis and the level of motivation on the job. The questionnaire was elaborated with open and closed questions. The application of such was resumed in November of 2009 on the local work place of the respondents. The questions were directed on the level of motivation and expectation related to temporary work. The result of the research revealed the high level of motivation. The principal factor of motivation is the knowledge and input of the workers. Thus far, I am eager this research will contribute with the comprehension of the ones who temporary serves the section of job search and motivation of the interested parties.

Keywords: Motivation. Theory of Motivation. Expectation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - A hierarquia das necessidades de Maslow	22
Quadro 1 - Fatores higiênicos e motivadores	25
Quadro 2 - Pressuposições das Teorias X e Y, segundo McGregor	26
Quadro 3 - Estilos administrativos segundo a Teoria X e a Teoria Y.....	28
Figura 2 - Teoria da expectativa	29
Quadro 6 - Incentivo salarial motivará maior desempenho?	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição do sexo dos respondentes	36
Tabela 2 - Distribuição de idade.....	36
Tabela 3 - Distribuição de escolaridade.....	37
Tabela 4 - Tempo de instituição	37
Tabela 5 - Motivo que levou o servidor a participar do processo seletivo para Agente de Pesquisa e Mapeamento do IBGE.....	38
Tabela 6 - Expectativas com relação ao trabalho que viria a executar no IBGE.....	39
Tabela 7 - O que te motiva a permanecer no IBGE	41
Tabela 8 - Com relação ao trabalho que executa, qual a melhor frase para demonstrar o seu sentimento diante do feedback dado pela sua supervisão.....	42
Tabela 9 - Com relação à avaliação de desempenho, você diria que.....	42
Tabela 10-1 - Se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho...	43
Tabela 10-2 - Se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa.....	44
Tabela 10-3 - Se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim	44
Tabela 10-4 - Média do grau de concordância dos servidores temporários com relação às três afirmativas	44
Tabela 11 - Nível de motivação para trabalhar no IBGE	45

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PME - Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE.....	13
1.2	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	14
1.3	JUSTIFICATIVA	18
1.4	OBJETIVOS	19
1.4.1	Geral	19
1.4.2	Específicos	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	21
2.2	A TEORIA DOS FATORES HIGIÊNICOS E MOTIVADORES	23
2.3	A TEORIA X E A TEORIA Y.....	25
2.3.1	Teoria “X”	27
2.3.2	Teoria “Y”	27
2.4	TEORIA DA EXPECTATIVA	28
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
3.1	UNIVERSO E AMOSTRA.....	33
3.2	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	34
3.3	PROCEDIMENTO DE COLETA DOS DADOS	35
3.4	PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS	35
4	ANÁLISE DE DADOS.....	36
4.1	PERFIL DA AMOSTRA	36
4.2	MOTIVAÇÃO.....	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	52

1 INTRODUÇÃO

A partir do século XX, mais precisamente, da Revolução Industrial, foi desenvolvido o conceito de administração, baseado em estudos da evolução da sociedade no pensamento administrativo, que marcaram com grandes mudanças e transformações, a maneira de se administrar as pessoas nas organizações, com relação à natureza do trabalho e à forma de motivar as mesmas.

Na era industrial clássica, nasceram as primeiras teorias da administração. Cada uma destas teorias com enfoques diferentes. Uma enfatiza as tarefas operacionais, outras mostram a importância da tecnologia na vida organizacional, outras se preocupam com a arquitetura organizacional, outras focam para as pessoas que participam das organizações e outras concentram-se no impacto do ambiente sobre as organizações.

Segundo Chiavenato (1999), Frederick W. Taylor foi pioneiro na tentativa de desenvolver uma teoria da administração, para resolver problemas industriais. As idéias de Taylor, bem como de seus seguidores, como Gilbret, Gantt, Emerson, Bates, representaram uma verdadeira revolução à época, iniciando um movimento de organização racional do trabalho. O engenheiro francês Henri Fayol, defendia, por sua vez, que toda empresa era composta por funções básicas. Os demais autores, como Gulick, Urwick e Mooney, se preocupavam com a estrutura organizacional como uma rede interna de relacionamento entre órgão e pessoas. Com os resultados da experiência de Hawthorne, surge uma abordagem em que toda a teoria administrativa é fortemente centrada nas pessoas.

Os estudos sobre administração ganharam evidência, a partir das mudanças, transformações e preocupação com os aspectos humanos. Com as exigências do mercado de trabalho, com relação a desempenho, produtividade, eficiência e competitividade, as organizações se viram obrigadas a buscar pessoal qualificado, com capacidade de competir, criar e inovar, comprometidas com o seu crescimento e sucesso.

O estudo da motivação humana é, para o administrador, muito importante para que possa entender o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. É, portanto, essencial para a gestão de pessoas nas organizações, compreender a relação entre motivação e desempenho.

O estudo realizado no IBGE, busca a opinião dos temporários no Setor de Levantamento de Empregos acerca de suas motivações para o trabalho.

Na primeira parte do trabalho é apresentado o tema, a organização e o setor estudado, e a definição dos objetivos gerais e específicos do trabalho.

Posteriormente, apresenta-se o referencial teórico, revisando algumas das teorias mais citadas sobre motivação no trabalho, utilizando-se na bibliografia existente, autores consagrados no tema.

Após a revisão da literatura foi desenvolvido um instrumento de pesquisa, aplicado aos servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul. Na sequência apresenta-se os resultados e as conclusões deste estudo.

1.1 ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE

O IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – órgão oficial do Governo para fins de levantamentos estatísticos, geográficos e demográficos, tem como missão “Retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento da sua realidade e ao exercício da cidadania”. Dentro dessa proposta vem realizando há vários anos, estudos em torno dos quais podemos ter uma visão da sociedade como um todo, suas características, crescimento, entre outros.

A Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizada pela instituição desde 1980 nas seis regiões metropolitanas, a saber: Rio de Janeiro, São Paulo, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre, tem sido um instrumento de suma importância para a avaliação do mercado de trabalho no Brasil. Devido às grandes transformações que ocorreram no mercado de trabalho brasileiro desde a implantação da pesquisa, houve uma revisão em sua metodologia, teoria e processos, a partir de 1998. Desde março de 2002 a PME passou a coletar seus dados já com as revisões necessárias, estabelecidas com base nas recomendações internacionais.

O objetivo da PME é produzir indicadores mensais sobre a força de trabalho para avaliar as flutuações e a tendência, a médio e longo prazo, do mercado de trabalho, ou seja, a pesquisa nos possibilita conhecer a realidade sobre o mercado de trabalho nas seis (06) principais regiões metropolitanas do país. Um dos exemplos de utilização destes dados é fornecer informações acerca da ocupação e desocupação no mercado de trabalho que estão entre os principais indicadores sobre o desempenho da economia brasileira.

Esta pesquisa é realizada através de uma amostra de domicílios, selecionados de forma que as informações obtidas dos seus moradores permitam produzir resultados representativos para a área geográfica da qual a amostra foi retirada. Desta forma, se consegue observar parte da população como se esta fosse a totalidade. A vantagem da pesquisa por amostragem é que além de demandar um menor tempo na coleta dos dados, visto que não é necessário investigar toda a população, reduz o custo da investigação, pois requer menos mão-de-obra, e os dados são fidedignos por conta de um maior e melhor controle da operação de campo.

Para que esta pesquisa aconteça ininterruptamente, é necessário que haja contratação de mão-de-obra temporária, pois a falta de concurso público para reposição de pessoal no quadro efetivo da instituição impossibilita o setor de Pesquisa Mensal de Emprego no Rio Grande do Sul de funcionar com o contingente que restou no quadro de funcionários efetivos devido às aposentadorias por tempo de serviço, por doenças, etc. que foram se efetivando durante esses últimos anos.

1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Nos últimos anos, a dificuldade do técnico de pesquisa do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - em realizar seu trabalho tem aumentado sensivelmente, apesar de o órgão estar respaldado por leis que impõem a obrigatoriedade da população de prestar informações para fins estatísticos. Não obstante isso, na pesquisa domiciliar o número de *Recusas* (moradores do domicílio se recusam a prestar informações ao IBGE) e domicílios do tipo *Fechado* (não foi possível encontrar os moradores) vem aumentando nos últimos tempos, tanto em setores de baixa renda como nos de alta renda.

Com base na experiência da autora deste trabalho (de 23 anos na instituição), apontam-se alguns dos motivos que influenciam no comportamento desta população com relação ao IBGE e à visita de seu entrevistador as suas casas:

- 1ª. A falta de segurança e o aumento da violência nas grandes cidades – tanto a população com poder aquisitivo alto como a população de baixa renda passou a temer por sua segurança, dificultando então o acesso de pessoas “estranhas” à intimidade de seus lares;
- 2ª. A falta de informação com relação à importância das pesquisas realizadas pela Instituição, para que servem, etc. – o informante raramente tem noção do quão são importantes as informações prestadas por aquele domicílio, para a tomada de decisões, por exemplo, quanto às políticas públicas;
- 3ª. A abordagem do entrevistador temporário junto ao informante – o entrevistador recebe treinamento somente do conteúdo da pesquisa, teoria, conceitos, e fica faltando prepará-lo para lidar com as diferenças do ser - humano, seu humor, etc. Quando o entrevistador está preparado para executar a tarefa em sua plenitude, o contrato vence e aquela mão-de-obra é descartada.

Desde quando o Governo Fernando Henrique Cardoso apontou para a Reforma da Previdência, em março de 1995, os trabalhadores do serviço público, inclui-se aí o IBGE, resolveram contar seus tempos de serviços prestados às Instituições e se aposentar, com a intenção de amenizar os prejuízos que a Reforma viria a causar para os mesmos, como por exemplo, a regra de transição para a aposentadoria, que exige uma conjugação entre idade e tempo de serviço, quando anteriormente apenas o tempo de serviço era o suficiente para o trabalhador ter direito à aposentadoria.

O IBGE, para suprir sua demanda de trabalho, lançou mão da possibilidade de contratação pela Lei 8745 de dezembro de 1993, que prevê contrato de trabalho por tempo determinado de dois anos, e aditamento mensal. Os servidores temporários são contratados para trabalhar na área técnica, como entrevistadores nas pesquisas estatísticas de âmbito social e demográfico, como Censo Demográfico (a cada 10 anos), PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (anual), PME – Pesquisa Mensal de Emprego (mensal), esta última realizada ininterruptamente desde 1980 por servidores permanentes, e a partir de meados dos

anos 90 com contratação de mão-de-obra temporária, para suprir a falta dos trabalhadores que foram se aposentando no decorrer desse período.

A partir de então, criou-se uma rotatividade de mão-de-obra no setor de pesquisa, fragilizando as relações dentro do ambiente de trabalho. Os servidores temporários têm seus contratos aditados mensalmente, conforme a necessidade da instituição, e provavelmente isso venha a influenciar no seu desempenho na execução das tarefas.

Hoje, o Setor de Levantamento de Empregos em Porto Alegre conta com 88 (oitenta e oito) funcionários, sendo 28 (vinte e oito) do quadro de pessoal permanente, e 60 (sessenta) do quadro de pessoal temporário. A parte administrativa conta com 11 (onze) supervisores do quadro de pessoal efetivo, sendo um deles supervisor volante, apenas para substituir qualquer dos supervisores caso haja necessidade. Além desses funcionários, temos também o coordenador da pesquisa, e uma secretária, esta do quadro de pessoal temporário, que dá suporte administrativo no controle e na distribuição de vales-transporte, no controle de ponto e no funcionamento da parte burocrática do setor.

Efetivamente no trabalho de campo, são 75 (setenta e cinco) funcionários, sendo 59 (cinquenta e nove) do quadro de pessoal temporário, e 16 (dezesesseis) do quadro de pessoal permanente. Em percentuais, 79% da mão-de-obra que coleta os dados da Pesquisa Mensal de Empregos na região metropolitana de Porto Alegre, é constituída por servidores temporários, e apenas 21% restantes fazem parte do quadro de pessoal permanente da instituição. Sendo assim, podemos afirmar que 79% da mão-de-obra do setor, sofre renovação em sua totalidade, no máximo, a cada dois anos.

Analisando o material coletado durante o período de janeiro/ 2009 a maio/ 2009 no setor em estudo, verificou-se que 51% dos erros nos questionários, que corresponde a 5248 imputações, foram cometidos por 18 entrevistadores (24% do total de entrevistadores do setor), e, que estes fazem parte do quadro de pessoal temporário. Dois deles tinham mais de um ano realizando entrevistas no setor quando começou o levantamento, seis tinham entre seis meses e nove meses de trabalho de campo, sete tinham entre um mês e quatro meses, e três entraram para o setor depois de o levantamento iniciado.

Contratados para exercer *função de caráter excepcional*, segundo o artigo 37, inciso IX da Constituição Federal, os servidores temporários vêm cumprindo seu papel de ‘tapa-buracos’ na instituição, substituindo servidores do quadro permanente que se aposentaram ou morreram, e tiveram seus cargos extintos por força de decreto presidencial.

Apesar de exercerem função de total importância para que as estatísticas públicas se mantenham fiéis à realidade, esses servidores não conseguem perceber esse valor, pois a fragilidade de seus contratos não é condizente com a importância do que executam.

Bergue (2007) sintetiza o processo de contratação por prazo determinado de que trata o artigo 37, inciso IX, da Constituição da República da seguinte forma: define-se o número exato de agentes a serem admitidos e o prazo contratual de vigência da relação, caracteriza-se a situação específica de excepcional interesse público a ser suprida em determinado período de tempo, e o regime jurídico da relação (celetista ou administrativo).

Segundo Bergue (2007, p. 400):

O atributo de temporariedade passa a caracterizar-se nas situações em que a demanda da administração por pessoas é limitada no tempo, sendo possível definir, com relativo grau de segurança, a duração dessa necessidade (período de execução de uma obra, prazo de vigência de uma licença, tempo de realização de um certame, etc.). De outra parte, não se pode definir como temporárias as atividades inerentes à essência das funções estatais, que têm caráter sabidamente continuado.

A Pesquisa Mensal de Emprego é uma pesquisa conjuntural de periodicidade mensal, que vem sendo realizada há mais de duas décadas. Portanto não é possível considerá-la uma atividade temporária no IBGE, para justificar o tipo de contratação feito neste setor para suprir as necessidades de mão-de-obra.

Os trabalhadores do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE lidam, em seu dia-a-dia, com informações sigilosas a respeito da população, informações essas que são confiadas à instituição, muitas das vezes, por conta do esforço redobrado do agente de coleta, que visita os domicílios quantas vezes for necessário para encontrar o informante e convencê-lo a prestá-las.

A remuneração bruta dos servidores temporários é de R\$ 826,00 (oitocentos e vinte e seis reais), e equivale a 15% da remuneração bruta dos servidores efetivos que executam a mesma tarefa no setor.

Estima-se que o servidor temporário não se sente seguro no trabalho e isso faz com que ele se mantenha sempre na procura de uma ocupação que lhe satisfaça as necessidades de segurança. Em qualquer momento que o mercado acena com um trabalho que lhe ofereça um pouco mais de estabilidade e direitos como férias, FGTS, mesmo que o salário seja menor do que o oferecido pela instituição, aquela mão-de-obra é perdida.

Isso acarreta em constantes contratações para o setor de pesquisa, e, por conseguinte, treinamentos constantes, acarretando assim a mobilização de mão-de-obra especializada para a tarefa de treinar, onde já existe carência de pessoal para exercer a tarefa principal do setor que é realizar entrevistas, ou seja, um funcionário é destacado para treinar, e este deixa de fazer o seu trabalho e sobrecarrega outro funcionário experiente que terá que realizar sua tarefa, pois a pesquisa não pode parar, sob pena de provocar quebra na série histórica da mesma.

Diante dos aspectos citados, supõe-se que os trabalhadores contratados temporariamente estejam passando por uma crise motivacional, a qual repercute no seu desempenho no trabalho.

A partir da preocupação com a motivação dos trabalhadores temporários para realizarem o trabalho de campo com qualidade, é que se propõe a seguinte questão básica de pesquisa:

O que motiva, e como motivar os servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos no IBGE, em Porto Alegre?

1.3 JUSTIFICATIVA

Esse estudo teve como sujeito de pesquisa os servidores temporários do setor de Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE em Porto Alegre – Rio Grande do Sul. Estes trabalhadores foram alvo de pesquisa devido à situação que se encontram dentro da instituição em que trabalham, onde suas funções têm como finalidade coletar dados primordiais para a produção de índices oficiais de emprego e desemprego da população, mas que não é dada a devida importância à tarefa, haja vista seus contratos serem renovados mensalmente, por aditamento, não levando em conta a preparação técnica, a experiência e a necessidade de tranquilidade para realizar suas funções em seu dia-a-dia, no campo de atuação. Outro quesito analisado para a escolha dos sujeitos e unidade de pesquisa foi a questão da acessibilidade.

Este estudo é importante para todos aqueles que têm interesse em conhecer a opinião dos trabalhadores temporários do IBGE, contratados pela Lei 8745 de nove de dezembro de 1993.

Para os trabalhadores da instituição servirá como base para avaliar a motivação existente, e como esta pode influenciar no bom ou no mal desempenho das suas tarefas.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Geral

Avaliar a motivação, dos Servidores Temporários no Setor de Levantamento de Empregos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no Rio Grande do Sul.

1.4.2 Específicos

- Descrever o perfil dos servidores temporários no Setor de Levantamento de Empregos;
- Verificar o grau de motivação para trabalho, destes servidores;
- Identificar suas expectativas em relação ao trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo tem por finalidade analisar a vida funcional e a situação de motivação do servidor temporário no Setor de Levantamento de Empregos na Unidade Estadual do IBGE no Rio Grande do Sul. Para isso, definimos o conceito de motivação para alguns estudiosos do tema, e descrevemos as principais teorias motivacionais, segundo alguns teóricos.

A motivação é uma característica interna, que funciona em cada indivíduo de uma maneira diferente, e sua intensidade varia de indivíduo para indivíduo, conforme a percepção de cada um diante do estímulo. Motivar pessoas é um grande desafio a quem é confiada a tarefa de fazê-lo.

Para Robbins (2000, p. 342), motivação é “a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual”.

Segundo Bergamini (1997, p. 31):

As diferentes necessidades que coexistem no interior de cada um são comparadas àquilo que também se denomina de desejos ou expectativas e têm como origem carências dos mais diferentes tipos, tanto no tocante ao componente físico, como ao psíquico da personalidade.

Chiavenato (1999, p. 592) dá duas definições para motivação. Uma ele chama de motivação geral e outra de motivação na situação de trabalho: “enquanto a motivação geral está relacionada com o esforço em direção a algum objetivo pessoal, preferimos estreitar o nosso foco na situação de trabalho. Assim, a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”.

Levy-Leboyer (apud BERGAMINI, 1997, p. 27) diz que para ele:

O verbo motivar não pode existir sem complemento. Os responsáveis por empresas cometem o erro de solicitar pessoal ‘motivado’ dentro do mesmo espírito, como se isso significasse uma qualidade permanente e distribuída de forma homogênea; não existe o pequeno gênio da motivação que transforma cada um de nós em trabalhador zeloso ou nos condena a ser o pior dos preguiçosos. Em realidade, a desmotivação não é nem um defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas. Um indivíduo motivado aqui será diferente em outro lugar.

Isso significa dizer que as pessoas, durante o processo motivacional, se empenham numa determinada tarefa, buscando atingir suas metas, cada qual de acordo com suas limitações. Os resultados advindos desse empenho vão ser diferentes entre pessoas que receberam o mesmo estímulo, e provavelmente diferirão também se compararmos um mesmo indivíduo em situações diferentes.

Gil (2001) ressalta que “a complexidade do fenômeno da motivação determinou o aparecimento de diferentes teorias para a explicação desse fenômeno”. Sendo assim demonstraremos, a partir do próximo tópico, com base na bibliografia correspondente, as várias teorias motivacionais que dão suporte a este trabalho.

2.1 A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

A Teoria de Maslow, conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação, diz que as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia. A hierarquia das necessidades de Maslow é uma divisão hierárquica proposta por Abraham Maslow, onde as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das de nível mais alto. Segundo Robbins (2000, p. 343) a hipótese que Maslow formulou é de que dentro de todo ser humano existe uma hierarquia dos cinco conjuntos de necessidades, a saber:

- a) Necessidades fisiológicas – inclui fome, sede, abrigo, sexo, e outras necessidades de sobrevivência;
- b) Necessidades de segurança – inclui segurança, estabilidade e proteção contra danos físicos e emocionais;
- c) Necessidades de associação – inclui a necessidade de interação social, afeição, companheirismo e amizade;
- d) Necessidades de estima – inclui fatores de estima, tais como auto-respeito, amor-próprio, autonomia e realização; fatores externos de estima, como *status*, reconhecimento e consideração;
- e) Necessidades de auto-realização – inclui crescimento, auto-satisfação e realização do potencial pessoal.

Maslow chamou os três primeiros conjuntos de *necessidades da carência*, pois os mesmos devem ser satisfeitos para que os indivíduos se sintam seguros e saudáveis. Os dois outros grupos restantes foram chamados de *necessidades do crescimento*, por estarem relacionados ao desenvolvimento e à realização do potencial de cada pessoa.

Segundo Gil (2001), a partir do momento em que as necessidades fisiológicas são satisfeitas, surge a necessidade de segurança, que envolve a preocupação com o futuro, no tocante à manutenção principalmente do emprego e da propriedade.

Uma vez satisfeitas as necessidades fisiológicas e de segurança, surge a necessidade de se relacionar com os outros, de participar de grupos variados e serem aceitas por estes.

Satisfeitas as necessidades sociais, surgem as necessidades de estima, tanto em termos de amor-próprio quanto de reconhecimento pelos outros.

Após a satisfação das necessidades de estima, surgirão as necessidades de auto-realização, que se referem à realização do máximo de potencial individual.

O quadro abaixo demonstra as necessidades que, segundo Maslow, são inerentes a todas as pessoas e geneticamente determinadas.

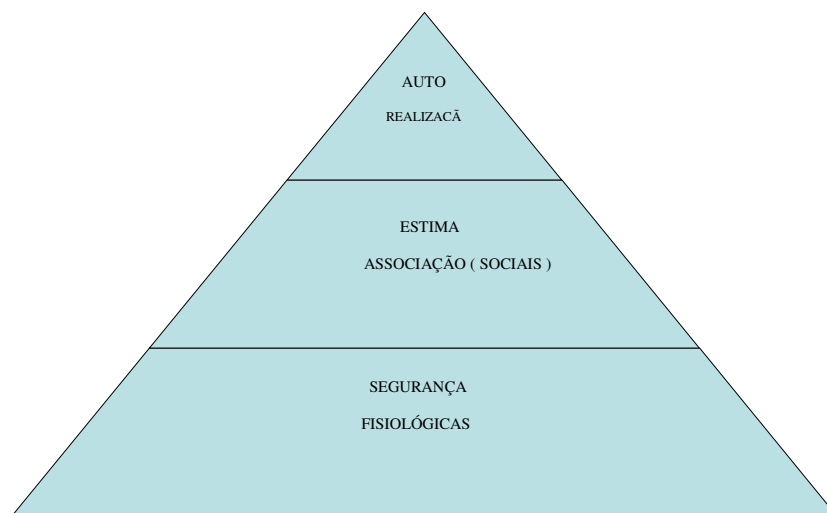


Figura 1 - A hierarquia das necessidades de Maslow
Fonte: Robbins (2000, p. 344).

Conforme podemos observar, no segundo degrau da pirâmide encontramos as necessidades de segurança, que vão desde a necessidade de o indivíduo se sentir seguro dentro de casa até a necessidade de se sentir seguro no trabalho, com um emprego estável, um plano de saúde, auxílios, etc. Esta fração da pirâmide de Maslow é totalmente negada pelos órgãos públicos, quando utilizam o tipo de contratação feito pela Lei 8745 de dezembro de 1993, modificada pela Lei 9849 de 26 de outubro 1999, que *dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX, artigo 37 da Constituição Federal*, pois negam ao trabalhador temporário direitos dados ao trabalhador efetivo, como auxílio-saúde, e até mesmo o direito ao gozo de férias, que é pago em pecúnia somente no final do contrato.

Segundo Gil (2001), a teoria de necessidades de Maslow é particularmente importante no ambiente de trabalho, porque ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensas financeiras, mas também de respeito e atenção dos outros.

A Constituição Federal define que: “Contratados por tempo determinado são aqueles servidores públicos que se sujeitam ao regime jurídico especial da lei previsto no artigo 37, IX da Constituição Federal. São sujeitos ao regime geral de previdência social e só podem ser contratados temporariamente com o fim de atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Ora, se a Pesquisa Mensal de Empregos é realizada continuamente, onde está a excepcionalidade para contratar a mão-de-obra que realiza esse trabalho?

2.2 A TEORIA DOS FATORES HIGIÊNICOS E MOTIVADORES

A teoria dos fatores higiênicos e motivadores foi formulada e desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg, a partir de entrevistas realizadas com 200 engenheiros e contadores de indústrias de Pittsburgh. Estas procuravam identificar quais as consequências de determinados tipos de acontecimentos na vida profissional dos entrevistados, visando a determinar os fatores que os levaram a se sentirem excepcionalmente felizes e aqueles que os fizeram sentirem-se infelizes na situação de trabalho. Sua conclusão diante do observado foi que a satisfação pessoal começava a partir do enriquecimento no cargo (RODRIGUES, 1999).

Para Gil (2001), Herzberg contribuiu de forma decisiva nos estudos de motivação, ao fazer considerações especiais a dois tipos de fatores: os *higiênicos* e os *motivadores*, conforme demonstra o Quadro 1.

Os *fatores higiênicos*, segundo Herzberg (apud ROBBINS, 2006, p. 135) referem-se às condições em torno do trabalho, como a qualidade da supervisão, a remuneração, as políticas da empresa, as condições físicas de trabalho, o relacionamento com os outros e a segurança no emprego. Estes fatores são considerados por ele como extrínsecos, pois se localizam no ambiente que rodeia o indivíduo e se referem às condições dentro das quais desempenha seu trabalho. Quando estes fatores são adequados, as pessoas não estarão insatisfeitas, mas não quer dizer que estarão satisfeitas. Para Herzberg, se quisermos motivar as pessoas para o trabalho devemos então dar ênfase nos fatores associados com o trabalho em si, ou com os resultados diretos dele, como por exemplo: chances de promoção, oportunidade de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização, que são chamados por ele de *fatores motivadores*. Estas são, segundo o autor, características que as pessoas consideram intrinsecamente recompensadoras.

Segundo Gil (2001), a teoria de Herzberg indica que os *fatores motivadores* devem ser promovidos pelos gerentes para manter suas equipes motivadas, mas a capacidade para manter esses fatores depende da satisfação no trabalho e do envolvimento de cada empregado. Sugere então o autor, que os gerentes enriqueçam o trabalho, que consiste não somente na ampliação do número de tarefas que os empregados executam, mas também no aumento de suas responsabilidades, da amplitude e do desafio do trabalho. Porém, o autor ressalta a importância dos *fatores higiênicos*, quando em sua análise diz: “A aceitação da teoria de Herzberg não autoriza, porém, a desconsiderar os fatores higiênicos. Se é verdade que aumentar os salários não necessariamente leva as pessoas a trabalhar com mais afinco, pode, no entanto, deixá-las satisfeitas o bastante para que outros fatores possam motivá-las. Por outro lado, se o salário ou as condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas, e nenhum outro elemento será capaz de motivá-las” (GIL, 2001, p. 208).

Fatores higiênicos	Descrição
➤ Salários e benefícios	Inclui bônus e prêmios, carro da empresa, plano de saúde e itens assemelhados.
➤ Condições de trabalho	Envolve as características do ambiente, as instalações, as máquinas, os equipamentos e a quantidade de horas de trabalho.
➤ Política da empresa	Refere-se não apenas às normas formais (escritas), mas também às regras informais (não escritas).
➤ <i>Status</i>	É identificado por itens como: natureza do cargo, autoridade, relacionamento com os outros e prestígio interno e externo.
➤ Segurança no trabalho	Refere-se não apenas às condições físicas de segurança, mas também à confiança que o empregado tem em relação a sua permanência na empresa.
➤ Supervisão	Grau de controle que o empregado tem sobre o trabalho que executa.
Fatores motivadores	Descrição
➤ Responsabilidade	Sentimento de responsabilidade pelo trabalho que executa, independentemente de qualquer coerção exterior.
➤ Reconhecimento	Reconhecimento da capacidade de trabalho e do desempenho no cargo pelos superiores.
➤ Desafios	Disposição para realizar tarefas reconhecidas como difíceis.
➤ Realização	Percepção de que o trabalho está adequado às expectativas.
➤ Crescimento	Sensação de estar alcançando ou ter ultrapassado os objetivos relacionados às tarefas.

Quadro 1 - Fatores higiênicos e motivadores

Fonte: Gil (2001, p. 206).

2.3 A TEORIA X E A TEORIA Y

Para McGregor (apud RODRIGUES, 1999, p. 42), o trabalho, com base na administração científica, atende as necessidades básicas do indivíduo, mas oferece “poucas oportunidades de satisfação das necessidades egoístas, principalmente para as pessoas situadas nos níveis inferiores da hierarquia”.

Necessidades egoístas para McGregor (1970) são aquelas relacionadas à auto-estima (auto-respeito, e confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento) e à própria reputação (reconhecimento, “status” e aprovação).

A não oportunidade de satisfação das necessidades egoístas gera consequências comportamentais graves. Na administração tradicional, a pessoa no trabalho atende somente suas necessidades básicas, sistematizadas por Maslow, ficando as necessidades egoístas a serem atendidas fora do local de trabalho. Assim, para muitos assalariados o trabalho é uma forma de punição, o preço a ser pago pelos vários tipos de satisfação obtidos fora do trabalho. A organização não dá meios para que o indivíduo se sinta satisfeito no trabalho, e isso faz com que ele se comporte com indolência, passividade, má vontade em aceitar as responsabilidades, resistência às mudanças, tendência em aderir aos demagogos e exigências exageradas de benefícios econômicos.

Segundo Chiavenato (2000), McGregor compara dois estilos opostos e antagônicos de administrar: um baseado na teoria tradicional, mecanicista e pragmática, que chamou de Teoria X, e o outro estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano, que chamou de Teoria Y. Cada estilo de administrar, segundo o autor, considera as diferentes pressuposições sobre a natureza humana, descritas no Quadro 2.

Pressuposições da Teoria X	Pressuposições da Teoria Y
<ul style="list-style-type: none"> • Detestam o trabalho e procuram evitá-lo sempre • São preguiçosos e indolentes • Não têm ambição ou vontade própria • Evitam responsabilidade • Resistem às mudanças • Preferem sentir-se seguras na rotina • Preferem ser dirigidas a dirigir 	<ul style="list-style-type: none"> • Gostam de trabalhar e sentem satisfação em suas atividades • São aplicadas e têm iniciativa • São capazes de autocontrole • Aceitam responsabilidade • São imaginativas e criativas • Aceitam desafios • São capazes de autodireção

Quadro 2 - Pressuposições das Teorias X e Y, segundo McGregor

Fonte: Chiavenato (1999, p. 482).

2.3.1 Teoria “X”

Esta teoria baseia-se em convicções errôneas sobre o comportamento humano, que afirmam que o homem é indolente e preguiçoso por natureza, evita o trabalho sempre que possível; falta a ele ambição, não gosta de responsabilidade, prefere ser dirigido e sentir-se seguro nessa dependência; é resistente às mudanças, pois não quer assumir riscos; sua dependência o incapacita de ter autocontrole e autodisciplina, sendo assim precisa ser dirigido e controlado pela administração.

Para Chiavenato (2000, p. 403), “a Teoria ‘X’ representa o típico estilo de administração da Administração Científica de Taylor, da Teoria Clássica de Fayol e da Teoria da Burocracia de Weber em diferentes estágios da teoria administrativa: bitolamento da iniciativa individual, aprisionamento da criatividade, estreitamento da atividade profissional através do método e da rotina de trabalho”. Segundo o autor, esta teoria força o indivíduo a se comportar exatamente como lhe é exigido pela organização, independente de sua opinião e seus objetivos pessoais. Quando um administrador impõe de cima para baixo um esquema de trabalho, e passa a controlar o comportamento dos subordinados, ele estará fazendo *Teoria X*.

2.3.2 Teoria “Y”

É a moderna concepção de administração de acordo com a Teoria Comportamental, e pressupõe que as pessoas são confiáveis, gostam do trabalho e de responsabilidades, são criativos e podem exercer autogestão.

Para Toledo (1986, p. 39), “a teoria Y expressa a convicção de que o trabalho pode ser tão agradável como os jogos recreativos, sempre que as condições sejam favoráveis; que a pessoa devidamente estimulada, pode realizar seu próprio controle; que o índice de criatividade é alto na maioria das pessoas e que as pessoas gostam de realizar bons trabalhos e podem ser alvo de confiança”.

Com relação às Teorias X e Y, Toledo (1986) ressalta que é bom salientar que McGregor não sugeriu duas estratégias de chefias ao apresentar as mesmas, e sim ressaltou que estes dois tipos de convicções sobre a natureza humana existem e influenciam a seleção, pelos gerentes, de todo um padrão de liderança e estratégia organizacional, o qual vai variar do estilo autoritário ao estilo democrático participativo.

Abaixo, no Quadro 3, veremos os estilos administrativos segundo a Teoria X e a Teoria Y.

A administração pela Teoria X	A administração pela Teoria Y
<ul style="list-style-type: none"> • Vigilância e fiscalização das pessoas • Desconfiança das pessoas • Imposição de regras e regulamentos • Descrença nas pessoas • Centralização das decisões na cúpula • Atividade rotineira para as pessoas • Autocracia e comando • Pessoas como recursos produtivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrole e autodireção • Confiança nas pessoas • Liberdade e autonomia • Delegação de responsabilidades • Descentralização das decisões na base • Atividade criativa para as pessoas • Democracia e participação • Pessoas como parceiros da organização

Quadro 3 - Estilos administrativos segundo a Teoria X e a Teoria Y

Fonte: Chiavenato (1999, p. 483).

2.4 TEORIA DA EXPECTATIVA

A teoria proposta por Victor Vroom sugere que a força de uma tendência para agir de certa maneira, depende da força de uma expectativa de que o ato seja acompanhado por dado resultado, e da atratividade desse resultado para o indivíduo.

Para Bergue (2007, p. 305),

Em essência, a teoria da expectativa sugere que a intensidade do esforço para a ação de uma pessoa está diretamente relacionada à expectativa que essa pessoa tem em relação aos resultados potenciais decorrentes daquela ação, e da atratividade desse resultado por ela percebida. Assim uma pessoa se sente motivada para determinada ação, dependendo da probabilidade percebida de alcançar determinado resultado e do valor a ele atribuído.

Segundo Robbins (2006), em termos práticos, a teoria da expectativa sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando acredita que isto vai resultar em uma boa avaliação de desempenho; que a boa avaliação vai resultar em recompensas organizacionais, como uma bonificação, um aumento de salário ou uma promoção; e que estas recompensas vão satisfazer suas metas. Esta teoria concentra-se em três relações, a saber: relação esforço-desempenho, relação desempenho-recompensas e relação recompensas-metas pessoais (Figura 2).

Para Bergue (2007), essas relações são aspectos aos quais o gestor precisa atentar não somente para o compreensão dos fenômenos comportamentais na empresa, mas para a formulação de políticas integradas de gestão de pessoas que relacionem especialmente a carreira, a remuneração e o ambiente organizacional.

O autor diz que a teoria ajuda a explicar por que tantos trabalhadores não se sentem motivados em seu trabalho e fazem o mínimo necessário para continuarem empregados. Para ele, se analisarmos as três relações que sugere a teoria, com mais detalhes, transformando-as em perguntas as quais os funcionários devem responder afirmativamente para que sua motivação seja maximizada, veremos o porquê dessa desmotivação. As perguntas são: “se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho?”; “se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa organizacional?”; “se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim?”

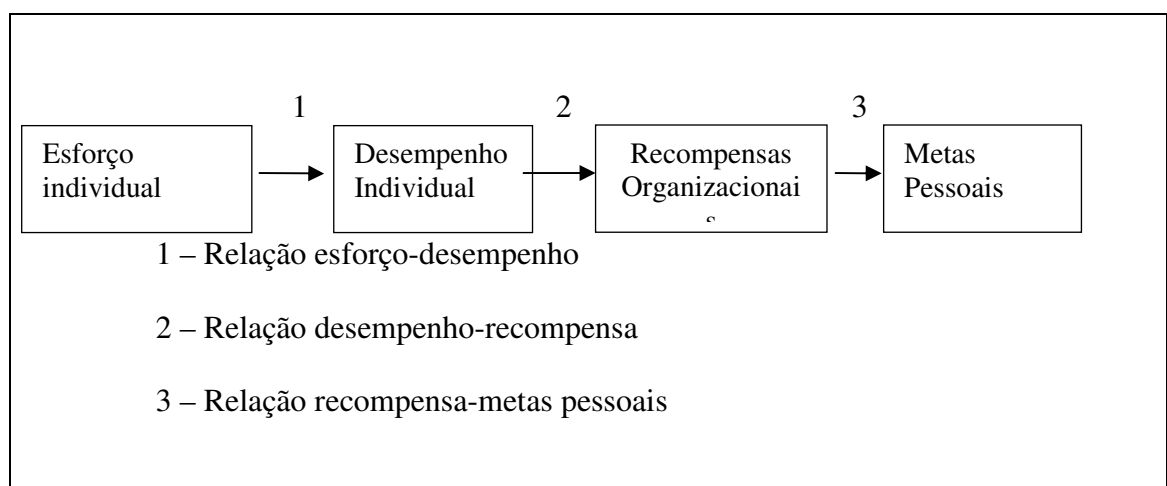


Figura 2 - Teoria da expectativa

Fonte: Robbins (2006, p. 148).

As teorias motivacionais, analisadas no decorrer deste trabalho, apontam que as necessidades individuais influenciam o comportamento humano no trabalho. Exemplificando-se: Maslow percebe as necessidades humanas de acordo com a hierarquia percebida por ele que leva em conta cinco necessidades (fisiológicas, de segurança, sociais, de auto-estima e de auto realização); de acordo com a teoria dos dois fatores de Herzberg a motivação para o trabalho deriva de realização, crescimento, responsabilidade e fatores intrínsecos similares presentes em um cargo, chamados de fatores motivacionais, e que os fatores extrínsecos de higiene, como política da empresa, supervisão, salário e condições de trabalho, não motivam os trabalhadores, apenas os acalmam, ou seja, faz com que não se sintam insatisfeitos, mas isso não quer dizer que os deixem mais satisfeitos por isso; a teoria X de McGregor, afirma que as necessidades de ordem inferior dominam os indivíduos, e a teoria Y afirma que as necessidades de ordem superior são dominantes. Para motivar, o gerente que sustenta as premissas da teoria X, concentra-se em necessidades fisiológicas e de segurança, e o que se baseia na teoria Y para fazê-lo, tentará mediante o uso da participação, criação de trabalhos desafiadores e desenvolvimento de boas relações grupais; a teoria da expectativa de Vroom afirma que, para que se esforcem, os funcionários precisam acreditar que o esforço resultará em uma avaliação de desempenho favorável, que esta conduzirá a maiores recompensas organizacionais, e que essas recompensas satisfarão suas metas ou necessidades pessoais (ROBBINS, 2000).

Pelas leituras realizadas, pode-se perceber que a motivação no trabalho é uma atitude que varia de um indivíduo para outro, dependendo da percepção de cada um com relação ao estímulo recebido pelo gestor.

É inquestionável, porém, a necessidade de se manter os funcionários motivados para melhorar os resultados da empresa.

Gil (2001), ratificando esse pensamento, coloca que empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser compreendida como principal combustível para a produtividade da empresa.

Segundo Godoy et al. (2007) a compreensão das teorias motivacionais ajudam a entender por que se deve questionar a força motivacional atribuída ao dinheiro, pois segundo ele, se as pessoas não trabalham apenas pelo dinheiro, mas para conquistar níveis mais elevados de realização, pelo ponto de vista das teorias de motivação de Maslow e Herzberg, isso significa que a remuneração financeira apresenta limitações para cumprir o seu papel de reter talentos.

O quadro a seguir apresenta a relação entre incentivo salarial e desempenho segundo as teorias motivacionais.

TEORIAS	RESPOSTAS
Teoria dos dois fatores de Herzberg	Sim , se salário pode ser vinculado ao desempenho, dinheiro é um motivador. Não , se salário não está vinculado ao desempenho, dinheiro é um fator higiênico.
Hierarquia de necessidades de Maslow	Sim , se as necessidades fisiológicas, de segurança ou reconhecimento são as mais fortes. Não , se as necessidades sociais ou de auto-realização são as mais fortes.
Teoria de necessidades de McClelland	Sim , se salário é visto como um meio para obtenção de poder ou como uma medida de realização. Não , se necessidades sociais são superiores.
Teoria da equidade	Sim , se salário é percebido como justo. Não , se salário é percebido como injusto.
Teoria da expectativa	Sim , se salário e o que ele compra são uma forte necessidade (valência), e se salário está vinculado ao desempenho e empregados acreditam que eles receberão o salário adicional para desempenho adicional (expectativa) Não , se essas condições não são encontradas

Quadro 4 - Incentivo salarial motivará maior desempenho?

Fonte: GLUECK (1978, p. 404).

Para Bergue (2007, p. 297):

O tratamento da motivação das pessoas no ambiente do serviço público, a exemplo de outros fenômenos nesse mesmo contexto, tomado em contraste com organismos da esfera privada, reveste-se de especial complexidade, decorrente de um número substancial de características de natureza cultural, política, econômica, legal, etc., que particularizam esse setor. Ainda para o autor, é provável que, quando questionados acerca dos motivos que os levaram a ingressar no serviço público, ou ocupar um cargo público, as respostas recaiam com mais ênfase sobre os fatores **remuneração** (não só o valor, mas também a garantia de sua constância), a **estabilidade**, e o *status* (do cargo ou serviço público).

Bergue (2007) complementa, “quando questionadas as mesmas pessoas acerca do que pode levar um agente público a produzir mais, as respostas tendem a se concentrar em torno da **remuneração**”.

Se o tema “motivação das pessoas no ambiente do serviço público” é considerado complexo para o autor, o que dirá ele do tema “a motivação de servidores temporários no serviço público”?

Sandro Bergue (2007, p. 311) diz o seguinte sobre o tema:

A motivação de servidores temporários constitui tarefa especialmente complexa em face da natureza precária do vínculo mantido entre o agente e a administração. Afastada a possibilidade de estender por longo prazo a relação laboral, resta ao gestor público explorar cenários futuros como mecanismo de motivação. Nestes termos, diferentemente da posição dominante segundo a qual o agente contratado a termo não deve ser destinatário de investimentos em treinamento, o estímulo à participação em programas de treinamento e desenvolvimento é capaz de, conforme o caso, melhorar substancialmente o desempenho da atividade desenvolvida, pela via da satisfação pessoal e profissional, da percepção de reconhecimento e valorização das pessoas, e da melhoria do ambiente e das relações de trabalho.

Os servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos como descreve Sandro Bergue (2007), são agentes públicos com vínculo empregatício precário, sem estabilidade no emprego, sem expectativas com relação ao retorno pelo bom trabalho que executam, devido à impossibilidade de ascensão profissional. Por todos os motivos expostos, supõe-se que a motivação destes servidores, se torna um problema a ser equacionado pela supervisão do setor.

Portanto, a partir da revisão teórica, pretende-se analisar a motivação para o trabalho dos servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo desse estudo é verificar o nível de motivação para o trabalho dos servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul. Trata-se de estudo de cunho exploratório, pois, segundo Gil (2001) tem como objetivo proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Na maioria das vezes envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

A pesquisa exploratória foi realizada através de conversas informais com três servidores do setor. Através dela buscou-se compreender como ocorre a motivação entre os servidores temporários dentro do setor onde atuam, permitindo à pesquisadora ampliar sua visão diante do problema estudado. A pesquisa serviu de suporte para a elaboração do instrumento de coleta a ser respondido pelos servidores, na 2ª fase do trabalho, que é a pesquisa descritiva.

Após o conhecimento da realidade específica - servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul – foi realizada então a pesquisa descritiva.

3.1 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo dos servidores, objeto desse estudo, compõem o quadro de servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos, composto de 59 pessoas.

A amostra é probabilística, composta por 53 respondentes, apresenta uma margem de erro de 4,36% num intervalo de confiança de 95%.

A definição do número de elementos foi baseado no cálculo de amostras de universos de finitos elementos (menos de 100.000 casos):

$$N = \frac{p \cdot q \cdot n \cdot Z'^2}{E^2 (n - 1) + p \cdot q \cdot Z'^2}$$

$p = 0,5$
 $q = 0,5$
 $Z' = 1,96$
 $E = 0,05$

Em que:

N = número de elementos constantes na amostra;

p = probabilidade de se encontrar na população o fenômeno buscado;

q = probabilidade de não encontrá-lo;

n = número de elementos no universo e

E = erro que se está disposto a admitir.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado para a pesquisa foi o questionário. Segundo Roesch (2006), é com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano de pesquisa, e em algumas entrevistas exploratórias preliminares, que se elabora este instrumento.

O questionário é composto de 13 questões, entre abertas, fechadas, abertas com alguma estrutura e fechadas, de escala, de fato e atitudinal. Questões de fato são aquelas de apenas uma resposta certa, que se referem à classificação do respondente, como idade, sexo, escolaridade; para questões atitudinais não existe uma resposta certa, pois lidam com aspectos do estado mental do respondente e, portanto, são mais difíceis de verificar e produzem resultados menos confiáveis. (OPPENHEIM apud ROESCH, 2006, p. 145).

3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DOS DADOS

A distribuição do questionário aos servidores foi feita no mês de novembro de 2009. Os questionários foram entregues diretamente às pessoas pesquisadas no setor, e recolhidos logo após o preenchimento, que se deu em todos os casos a partir da entrega do mesmo. No total foram entregues 53 (cinquenta e três) questionários, e no momento da entrega foi solicitado que respondessem individualmente e não se identificassem, evitando assim distorções nos resultados por conta de possível sentimento de constrangimento por parte dos respondentes. No dia 13 foram coletados 28 (vinte e oito) questionários, no dia 16 foram coletados mais 18 (dezoito) questionários, e no dia 17 os últimos sete (sete) questionários da amostra foram coletados.

3.4 PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

Os dados foram processados em planilha eletrônica Excel e *software* estatístico SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*. A análise dos dados foi desenvolvida com base nas ferramentas estatísticas a seguir apresentadas:

- Freqüência simples, apresentando os valores absolutos e percentuais;
- Média: recurso utilizado para determinação do grau de concordância e nível de motivação a partir das respostas apresentadas nas escalas intervalares.

4 ANÁLISE DE DADOS

Os resultados obtidos a seguir apresentam a opinião dos 53 servidores, participantes desse estudo, contratados do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul, que compuseram a amostra do trabalho.

Considerando ser esse estudo baseado numa amostra probabilística, com um erro de 4,36%, podemos afirmar que esses resultados representam a opinião do Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

No primeiro bloco são apresentados os dados sócio-profissionais da amostra analisada, de modo a compor o perfil dos pesquisados.

Tabela 1 - Distribuição do sexo dos respondentes

Sexo	Fr	%
Masculino	30	56,6
Feminino	23	43,4
Total	53	100,0

Dos 53 respondentes pesquisados, 57% são do sexo masculino e 43% do sexo feminino.

Tabela 2 - Distribuição de idade

Idade	Fr	%
18 a 29 anos	25	47,2
30 a 39 anos	8	15,1
40 a 49 anos	8	15,1
50 anos ou +	12	22,6
Total	53	100,0

Dentre os servidores pesquisados predomina os que se encontram na faixa etária dos 18 a 29 anos (47%), seguidos dos de 50 anos ou mais (23%); os de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos têm o mesmo percentual cada (15%).

Tabela 3 - Distribuição de escolaridade

Escolaridade	Fr	%
2º grau Seriado	9	17,0
2º grau Supletivo	2	3,8
Superior incompleto	25	47,2
Superior completo	14	26,4
Especialização	3	5,7
Total	53	100,0

No que diz respeito à escolaridade, verificou-se que predominam os respondentes com nível superior incompleto (47%), e que do total de 25 (vinte e cinco) pessoas nessa situação, 15 delas (60%) estão com o curso em andamento. A segunda maior frequência de escolaridade é a de nível superior completo (26%), seguida dos que possuem 2º grau seriado (17%). Um pequeno percentual de servidores fez especialização (6%), e apenas 2 respondentes (4%) cursaram o supletivo para concluir o 2º grau.

Tabela 4 - Tempo de instituição

Tempo de serviço	Fr	%
Entre 0 e 6 meses	11	20,8
Entre 7 e 12 meses	19	35,8
Entre 13 e 18 meses	16	30,2
Entre 19 e 24 meses	7	13,2
Total	53	100,0

No que diz respeito ao tempo de serviço, podemos observar que a maior parte dos servidores pesquisados (36%) têm entre 7 e 12 meses de trabalho na instituição, em seguida vem aqueles que têm entre 13 e 18 meses (30%), depois os com até 6 meses de trabalho (21%), e por último os que estão cumprindo seus 6 meses finais na instituição.

Vale ressaltar que, por conta da necessidade de se cumprir tarefas no setor, conforme os contratos dos servidores temporários vão terminando, o chefe imediato solicita ao Setor de Recursos Humanos que faça a chamada dos próximos classificados no processo seletivo vigente, para que haja a reposição da mão-de-obra, garantindo assim o bom andamento do trabalho. Sendo assim, a Tabela 5 nos mostra também que em um ano, no máximo, haverá

renovação mínima de 43% no quadro de servidores temporários do Setor de Levantamento de Empregos.

4.2 MOTIVAÇÃO

Os resultados se referem às perguntas fechadas e abertas, onde, em momentos distintos, os respondentes tiveram a oportunidade de optar por uma única alternativa apresentada, tendo, ainda, a oportunidade de indicar outra alternativa não constante do questionário.

Tabela 5 - Motivo que levou o servidor a participar do processo seletivo para Agente de Pesquisa e Mapeamento do IBGE

Motivo	Fr	%
1º emprego	9	17,0
Segurança no trabalho	6	11,3
Complementar renda	15	28,3
Status	1	1,9
Outro motivo	22	41,5
Total	53	100,0

Como podemos observar, a quase metade dos respondentes (41%), alegam outro motivo, que não os pré-listados, para participar do processo seletivo para Agente de Pesquisa e Mapeamento do IBGE.

Analisando as respostas dadas para a opção “outro motivo”, verificou-se que 12 pessoas declararam como “outro motivo” o fato de estarem desempregados e precisando trabalhar. Pode-se inferir que apesar de os respondentes saberem tratar-se de trabalho com contrato temporário e vínculo precário, a necessidade de trabalhar os levou a participar do processo seletivo. O restante das respostas teve motivos que variaram entre já ter trabalhado antes na instituição, ter tempo para se dedicar aos estudos, carga horária reduzida, condição melhor de trabalho, identificação com o trabalho da instituição, idade avançada e houve até quem tivesse justificado o motivo por ter feito o processo seletivo por ter curiosidade com relação ao trabalho que iria realizar.

O segundo motivo citado pelos respondentes (28%) foi complementação de renda, seguido do fato de ser o 1º emprego (17%), e logo depois a segurança no trabalho é o motivo citado por alguns (11%) como sendo a principal causa de sua participação no processo seletivo, restando apenas uma pessoa (2%) que considera o *status* como sendo o motivo que o levou a participar do mesmo.

Tabela 6 - Expectativas com relação ao trabalho que viria a executar no IBGE

Expectativa	Fr.	%
Nenhuma	4	7,7
Pouca	11	21,2
Alguma	27	51,9
Muita	10	19,2
Total	52	100,0

Da amostra selecionada somente uma pessoa deixou de responder a esse quesito. Considerando-se o total da amostra, verificamos que mais da metade da mesma (51%), antes de seu ingresso na instituição nutria alguma expectativa com relação ao trabalho que viria a executar na mesma, seguida de uma parcela da amostra que tinha pouca expectativa quanto ao que viria a executar (21%), outra parcela tão representativa quanto à anterior (19%) que tinha muita expectativa com relação ao trabalho que viria a executar, e uma última parcela que não tinha nenhuma expectativa (8%) com relação ao trabalho.

Este mesmo quesito tem a seguinte pergunta aberta: “justifique sua resposta”. As respostas foram diversas, tanto para quem tinha alguma expectativa, como para quem não tinha nenhuma ou pouca, ou até muita expectativa. Para os que responderam que tinham alguma e muita expectativa, as justificativas foram: a expectativa do 1º emprego, sentiam vontade de conhecer melhor a realidade da população, reconheciam a importância desse tipo de trabalho para o Estado Brasileiro, tinham expectativa de como seriam atendidos pelos informantes, se sentiam ansiosos por ser algo novo e desconhecido para eles. Para os que responderam que as expectativas eram poucas as justificativas para a resposta foram: já haviam trabalhado em pesquisa no IBGE, o edital do processo seletivo é claro com relação ao que irá ser feito, não sabiam exatamente o que iriam fazer, achavam que trabalhariam em serviço interno, o fato de o trabalho ser temporário, o salário baixo, a falta de segurança no trabalho. E para os que responderam que não tinham nenhuma expectativa com relação ao trabalho a justificativa foi: já havia trabalhado no IBGE e o fato de o emprego ser temporário trazendo insegurança ao trabalhador.

Dentre os que não quiseram justificar sua afirmativa, estão dois respondentes que não tinham nenhuma expectativa com relação ao trabalho que iam exercer, e dois respondentes com pouca expectativa. O restante dos respondentes justificou sua escolha.

Godoy et al. (2007) fala que a teoria da expectativa apresentada por Vroom, sugere que a motivação é o produto de três elementos, a saber:

$$\text{MOTIVAÇÃO} = E \times I \times V$$

Onde:

E = expectativa: o comportamento está associado à percepção individual da possibilidade de que o esforço conduzirá a um determinado desempenho;

I = instrumentalidade: o comportamento é afetado pela expectativa de que cada nível de desempenho conduzirá a diferentes tipos de recompensas;

V = valência: é a força ou atração das recompensas, que deriva da necessidade dominante de uma pessoa, em uma situação particular.

Ainda segundo os autores, por este modelo, como uma relação multiplicativa, se um dos fatores for *zero*, a força motivacional será nula. Isso significa que se o indivíduo não reconhecer e não considerar importante uma recompensa, não terá nenhuma motivação para se empenhar em melhorias do desempenho. Sendo assim, se considerarmos as respostas dos dois pesquisados, que tinham *zero* de expectativa com relação ao trabalho, podemos inferir que eram pessoas totalmente desmotivadas para se empenharem em melhorias do desempenho, até então.

O que se pode observar é que, logo na questão seguinte, perguntados sobre o que os motiva a permanecer na instituição, dois responderam ser o salário, e dois, a segurança no trabalho. Estas são *necessidades de nível mais baixo*, segundo a teoria de Maslow, e são satisfeitas quase sempre externamente, através de coisas como remuneração, acordos sindicais e permanência no trabalho (ROBBINS, 2006). Hampton (c1992, p. 70) baseado na teoria da expectativa, justifica da seguinte maneira as respostas dadas:

Uma necessidade insatisfeita, ou combinação de necessidades, pode fazer com que algo ou alguma atividade, que a satisfaz, pareça atraente a você. Porém, sua motivação para obter aquela coisa ou exercer o esforço necessário para desempenhar aquela atividade será maior ou menor, dependendo de suas convicções e expectativas sobre as chances de que suas ações levarão aos resultados que você espera.

Tabela 7 - O que te motiva a permanecer no IBGE

Motivo	Fr	%
Salário	16	32,0
Segurança no trabalho	7	14,0
Reconhecimento da capacidade pelo superior	10	20,0
Possibilidade de crescer na empresa	2	4,0
Outro motivo	15	30,0
Total	50	100,0

Com relação à Questão 8, quase um terço dos servidores (32%), respondeu que o que os motiva a permanecer no IBGE é o salário, seguidos daqueles que escolheram outro motivo (30%), para permanecer no órgão, dentre eles: disponibilidade de horário, ter um emprego e gostar do trabalho que realiza. O reconhecimento da capacidade pelo superior foi a terceira opção mais escolhida pelos respondentes (20%), seguido pela segurança no trabalho (14%), e por último a possibilidade de crescer na empresa (4%), que foi escolhida por dois respondentes.

Dos 53 questionários apurados, 50 estavam com a questão válida. Os outros três restantes ou estavam sem marcação na resposta, ou tinham mais de uma opção marcada, o que os tornou inválidos.

Percebeu-se pelas escolhas dos respondentes, que menos de um quarto (24%) têm como motivação as necessidades de nível mais alto, como sugere Maslow em sua teoria da hierarquia das necessidades, e que a quase metade (46%) têm como motivação as necessidades de nível mais baixo, como salário e segurança no trabalho, segundo a mesma teoria.

Tabela 8 - Com relação ao trabalho que executa, qual a melhor frase para demonstrar o seu sentimento diante do feedback dado pela sua supervisão

Frases	Fr	%
Meu trabalho é reconhecido e isso me motiva a me empenhar cada vez mais	41	77,4
Cumpro minha tarefa, mas não tenho o reconhecimento que acho que mereço	3	5,7
Me esforço apenas o suficiente para cumprir o que me é solicitado	8	15,1
Poderia me esforçar mais, mas a supervisão não me estimula nessa direção	1	1,9
Total	53	100,0

A sentença que representa o sentimento da grande maioria dos respondentes da pesquisa é: “Meu trabalho é reconhecido e isso me motiva a me empenhar cada vez mais”, com quarenta e uma adesões (77%) corroborando com o que diz Robbins (2006) a respeito da teoria de dois fatores de Herzberg, que afirma que o reconhecimento da capacidade de trabalho e do desempenho no cargo pelos supervisores, é um fator motivador e, portanto intrínseco, e parece estar relacionado à satisfação no trabalho; a segunda sentença mais escolhida é: “me esforço apenas o suficiente para cumprir o que me é solicitado”, com oito marcações (15%); três respondentes (6%) se sentiram contemplados com a sentença: “cumpro minha tarefa, mas não tenho o reconhecimento que acho que mereço”, e apenas 1 pessoa (2%) marcou a opção “poderia me esforçar mais, mas a supervisão não me estimula nessa direção”.

De acordo com Herzberg, as condições em torno do trabalho, como a qualidade da supervisão, a remuneração, as condições físicas de trabalho, as políticas da empresa, a segurança no trabalho e o relacionamento com os outros, são considerados fatores higiênicos, externos, e a eles é atribuído o motivo da insatisfação das pessoas.

Tabela 9 - Com relação à avaliação de desempenho, você diria que

Frases	Fr	%
Ela reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas	47	88,7
Ela não reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas	6	11,3
Total	53	100,0

A grande maioria dos respondentes (89%) considera que a avaliação de desempenho reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas, ao contrário do que pensam 6 respondentes (11%) com relação a esta sentença.

Na avaliação de desempenho dos servidores temporários constam apenas dois itens a serem avaliados, que são assiduidade e cumprimento de prazo. Ou seja, estes servidores são avaliados apenas por comparecerem com exatidão e regularidade ao lugar onde trabalham, e por entregarem as entrevistas no prazo estipulado, não sendo levado em conta a capacidade necessária para lidar com o público, para coletar o material com isenção e uma série de outros requisitos que o servidor da área de coleta tem que ter para desempenhar seu trabalho, e que deveriam ser avaliados pela instituição, não somente para valorizar o cargo ocupado por esses servidores, mas também para garantir que a qualidade do material que é coletado por eles, prima pela qualidade, pois é o que se espera do órgão que é considerado o principal produtor de informações e estatísticas públicas de natureza social, econômica e demográfica no País. O que se pode observar é que a avaliação de desempenho, no caso dos servidores temporários, perde a sua função, que é fazer uma análise do desempenho do servidor com relação ao seu desempenho profissional, às metas estabelecidas, aos resultados alcançados e ao seu potencial de desenvolvimento, identificando oportunidades de melhorias para os que estiverem abaixo do nível esperado, e passam a figurar como mero instrumento burocrático para fins de renovações de contratos.

O próximo bloco se refere ao resultado das perguntas fechadas, que apresentaram cinco alternativas de escolha simples, onde os servidores tiveram a oportunidade de optar pela que mais se aproximava de sua opinião.

Tabela 10-1 - Se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho

Grau de Avaliação	Qt.Cit.	Frequência
Discordo totalmente	5	9,6%
Discordo	2	3,8%
Não concordo nem discordo	4	7,7%
Concordo	28	53,9%
Concordo totalmente	13	25%
Total obs.	52	100%

Mais da metade dos respondentes concordam (54%) com a afirmativa que relaciona seu esforço máximo, com o reconhecimento em sua avaliação de desempenho, que, somados aos que concordam totalmente com esta afirmativa (25%), perfazem um total de 79% de concordância. Os que discordam totalmente ou apenas discordam, somam um percentual de 13% dos respondentes, seguidos dos que não concordam nem discordam (8%). Este quesito teve 52 respostas válidas.

Tabela 10-2 - Se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa

Grau de Avaliação	Qt.Cit.	Frequência
Discordo totalmente	11	22,4%
Discordo	14	28,5%
Não concordo nem discordo	11	22,4%
Concordo	10	20,4%
Concordo totalmente	3	6,1%
Total obs.	49	100%

Podemos dizer que 51% dos respondentes não têm concordância com a afirmativa que diz que se obtiverem uma boa avaliação serão recompensados de alguma forma; entre os que concordam totalmente ou apenas concordam, o percentual é de 27% dos respondentes, restando então uma parcela de 22%, correspondente aos que não concordam nem discordam da afirmativa. Este quesito teve 49 respostas válidas.

Tabela 10-3 - Se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim

Grau de Avaliação	Qt.Cit.	Frequência
Discordo totalmente	4	8,2%
Discordo	3	6,1%
Não concordo nem discordo	8	16,3%
Concordo	22	44,9%
Concordo totalmente	12	24,5%
Total obs.	49	100%

A soma dos que concordam totalmente ou simplesmente concordam com a afirmativa de que se recebessem alguma recompensa, ela seria atraente para eles, foi de 69% dos respondentes, enquanto que a soma dos que discordam totalmente ou simplesmente discordam dessa afirmativa foi de 14%, seguido dos que não concordam nem discordam desta afirmativa, com um percentual igual ao do anterior (16%). Este quesito teve 49 respostas válidas.

Tabela 10-4 - Média do grau de concordância dos servidores temporários com relação às três afirmativas

Afirmativa	Média
Se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho.	3,81
Se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa.	2,59
Se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim.	3,82

As afirmativas estão baseadas na teoria da expectativa de Vroom, que enfoca três relações, a saber: relação *esforço-desempenho*, relação *desempenho-recompensa* e relação *recompensa-metas pessoais*. A maior média de concordância foi para a afirmativa que enfoca satisfação pessoal e relaciona recompensa às metas pessoais, seguida da segunda maior média que relaciona esforço à desempenho, e em último lugar ficou a afirmativa que relaciona desempenho à recompensa. Ou seja, os respondentes, no geral, concordam mais com a afirmativa que diz que se receberem alguma recompensa ela será atraente para eles, do que com a afirmativa que diz que se eles forem bem avaliados isso resultará de alguma recompensa. O que ocorre é que se os servidores se esforçarem, realmente têm o reconhecimento por parte dos supervisores, mas este reconhecimento não é seguido de nenhuma recompensa, pois estes servidores têm contrato precário de trabalho, que não prevê promoções, gratificações ou quaisquer outros benefícios em função de serem bem avaliados.

Tabela 11 - Nível de motivação para trabalhar no IBGE

Nºde pessoas	Nota mínima	Nota máxima	Média
51	5	10	7,97

O quesito 12 do questionário investigou junto aos pesquisados qual a nota, de 1 a 10, cada um atribui ao seu nível de motivação para trabalhar no IBGE. A nota mais baixa foi 5, e a mais alta, 10. A média das notas dos 51 respondentes do quesito foi de 7,97. Este resultado nos mostra que o nível de motivação para o trabalho, dos servidores temporários do setor pesquisado, é alto.

A Questão 13 perguntava: “o que você sugere ao IBGE para melhorar a motivação dos servidores temporários?”, e a sugestão da maioria é com relação à efetivação dos mesmos no cargo de servidores da instituição. Alguns sugerem concurso interno para aproveitamento dessa mão-de-obra, outros sugerem abertura de concurso público, mas a sugestão de todos passa pela preocupação com a segurança no trabalho, com garantia de emprego, estabilidade. Este interesse pela efetivação foi citado por 22 respondentes; a segunda sugestão mais dada pelos servidores diz respeito a aumento de salário, que foi citado por 18 respondentes; benefícios extras, como ajuda de custo, abono insalubridade, protetor solar e boné, plano de saúde, gratificação de desempenho, foram citados também por alguns respondentes, mas não com a mesma intensidade que as sugestões anteriores.

Esta questão permite buscar no referencial teórico subsídios para justificá-la, pois pode-se constatar que os servidores consideram especialmente a estabilidade no trabalho, a remuneração e os benefícios extras, como principais fatores motivacionais. Percebe-se que todas as sugestões dizem respeito às necessidades básicas da teoria da hierarquia de Maslow; estão também contempladas na teoria X de McGregor, que parte da premissa de que as necessidades de nível mais baixo dominam os indivíduos; e na teoria de Herzberg estão classificadas como fatores higiênicos que, segundo o autor, quando são adequados, as pessoas não estarão insatisfeitas, mas isso não quer dizer que causem satisfação, tal como declara Robbins (2006).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada no Setor de Levantamento de Empregos do IBGE no Rio Grande do Sul teve como objetivo descobrir o perfil dos servidores temporários, verificar seu grau de motivação para o trabalho e identificar suas expectativas com relação ao trabalho.

Os dados sócio-profissionais dos entrevistados permitem delinear o perfil dos pesquisados, podendo-se dizer que existe um percentual de 13% a mais de homens, entre os participantes da amostra da pesquisa, ou seja, 57% da amostra são do sexo masculino; encontram-se na faixa etária entre 18 e 29 anos (47%) e acima de 50 anos (23%); 47% têm nível superior incompleto, sendo que apenas 4 pessoas (13%) não estão cursando a faculdade. Um terço dos entrevistados do sexo masculino tem nível superior completo. Somente 20% têm apenas o 2º grau, e desses 20% (6 pessoas), uma única pessoa fez o 2º grau em regime de supletivo.

As mulheres representam 43% da amostra estudada (23 respondentes); 52% dessas 23 mulheres estão na faixa de 18 a 29 anos; entre 30 e 39 anos temos 13% da amostra; entre 40 e 49, e acima de 50 anos temos um percentual de 17% para cada faixa. Com relação à escolaridade, 30% dessas mulheres têm nível superior completo, sendo que 13% têm especialização; 48% da amostra (11 mulheres) têm nível superior incompleto, porém mais da metade delas (54%) está cursando faculdade; apenas 22% das mulheres pesquisadas têm apenas o 2º grau (5 respondentes), e desses 22% apenas uma cursou o 2º grau em regime de supletivo. O que podemos observar é que o nível de escolaridade entre os participantes da pesquisa é alto, apesar de ocuparem um cargo na instituição que exige apenas a conclusão do 2º grau.

Constatou-se que o grupo pesquisado sofrerá uma renovação mínima de 43% no pessoal nos próximos 12 meses, devido ao fato de os contratos só poderem ser renovados por período máximo de dois anos, e vinte e três servidores se encontrarem cumprindo o último ano de contrato.

Os resultados da pesquisa mostram que a quase metade (42%) dos respondentes participou do processo seletivo para agente de mapeamento e pesquisa, por estarem desempregados, que somados aos que o fizeram por quererem se sentir seguros no trabalho (11%), e aos que objetivavam complementar renda (28%), totalizam 81% dos respondentes. Sendo assim pode-se afirmar que o que motivou a grande maioria dos respondentes a participar do processo seletivo do IBGE foram as necessidades primárias, ou seja, de sobrevivência. Pode-se afirmar também que a maioria dos respondentes nutria alguma expectativa com relação ao trabalho antes de entrar para a instituição e tinha a curiosidade de ver de perto a realidade da população, pois sabiam da importância dos estudos realizados pelo IBGE.

Pode-se também concluir, a partir dos resultados analisados, que apesar de a remuneração dos servidores não chegar a dois salários mínimos, quase um terço dos respondentes se sente motivado a permanecer na instituição por causa do salário, e praticamente um terço se diz motivado a permanecer na Casa devido à possibilidade de fazer seu próprio horário de trabalho.

A grande maioria dos respondentes considera sentir-se motivada devido ao reconhecimento do trabalho pelo seu supervisor, e uma pequena parcela (15%) declara se esforçar apenas o suficiente para cumprir o solicitado.

Com relação à avaliação de desempenho, a grande maioria dos respondentes (89%) considera que a mesma reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas. O que se pode constatar, mesmo sem acesso às mesmas, é que os respondentes são avaliados com notas altas, pois se sentem reconhecidos através das avaliações e se sentem motivados por isso.

Pode-se perceber, pelas afirmativas escolhidas, que os respondentes têm a consciência de que, apesar de terem o reconhecimento por parte do supervisor com relação ao seu desempenho, isso não vai modificar em nada a sua situação no trabalho. Mas apesar de todo o exposto sentem-se muito motivados para trabalhar no IBGE.

Pode-se dizer seguramente que a motivação para trabalhar no Setor de Levantamento de Empregos no IBGE do Rio Grande do Sul é alta, que os servidores temporários percebem um reconhecimento por parte dos supervisores com relação ao desempenho das tarefas, apesar de saberem que isso não vai trazer retorno financeiro, o que reforça a teoria de dois fatores de Herzberg (apud GIL, 2001) que diz que salários e benefícios são fatores higiênicos e, portanto

não motivam, apenas mantém o trabalhador *não-insatisfeito*, ao passo que o reconhecimento pelo trabalho executado é um fator motivador.

Para concluir, fazendo uma retomada da situação: a maioria dos servidores, antes de entrar na instituição, tinha expectativas com relação ao que iam executar e o que os motivou a participar do processo seletivo foi a necessidade de ter um trabalho para se manter, ter um salário. O que os motiva a permanecer neste trabalho, também é a necessidade de se manter, ter um salário. Porém, o que os motiva a executar o trabalho com empenho, não é o salário, e sim o reconhecimento pelo trabalho executado.

Para pesquisas futuras sugere-se que seja feito um levantamento em toda a população temporária do IBGE no Rio Grande do Sul, visando verificar se o que influencia no nível de motivação dos servidores está relacionado ao tipo de trabalho que é realizado por cada um, sabendo-se que existem diferentes setores, com diversos tipos de trabalhos, sendo realizados seja por mão-de-obra temporária seja por mão-de-obra permanente.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: EDUCS, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

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

GLUECK, W. F. **Personnel: a diagnostic approach**. Dallas: Business, 1978.

GODOY, Arilda Schmidt et al. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

HAMPTON, David R. **Administração contemporânea**. 3. ed. São Paulo: Makron Books do Brasil, c1992.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Home**. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 nov. 2009.

MCGREGOR, Douglas. **Os aspectos humanos da empresa**. 2. ed. Lisboa: Clássica, 1970.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Caro colega,

Você está convidado (a) a participar de uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso de Administração de Empresas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS.

A mesma tem a intenção de verificar a motivação do servidor temporário no setor de Pesquisa mensal de Emprego – PME – no Rio Grande do Sul.

Obrigada pela colaboração.

QUESTIONÁRIO:

1 – SEXO

1 () MASCULINO 2 () FEMININO

2 – IDADE

2. 1 - 18 A 29 ANOS ()

2. 2 - 30 A 39 ANOS ()

2. 3 - 40 A 49 ANOS ()

2. 4 - 50 ANOS OU + ()

3 – ESCOLARIDADE

1 – () 2º GRAU COMPLETO SERIADO

2 – () 2º GRAU COMPLETO SUPLETIVO

3 - () SUPERIOR INCOMPLETO

4 - () SUPERIOR COMPLETO

5 - () ESPECIALIZAÇÃO

6 - () MESTRADO/ DOUTORADO

4 – FREQUENTA ESCOLA ATUALMENTE?

SIM () QUAL O CURSO ? _____ () NÃO

5 – MÊS E ANO DE ADMISSÃO: _____

6 - QUAL O MOTIVO TE LEVOU A PARTICIPAR DO PROCESSO SELETIVO PARA AGENTE DE PESQUISA E MAPEAMENTO DO IBGE?

- 1º de emprego
- segurança no trabalho
- Salário atrativo
- complementar a renda
- Status*
- outro: qual? _____

7 - ANTES DE SEU INGRESSO, QUAIS ERAM AS SUAS EXPECTATIVAS COM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE VIRIA A EXECUTAR NO IBGE?

- NENHUMA
- POUCA
- ALGUMA
- MUITA

JUSTIFIQUE SUA RESPOSTA: _____

8 - O QUE TE MOTIVA A PERMANECER NO IBGE?

- Salário
- Segurança no trabalho
- Reconhecimento de sua capacidade pelo seu superior
- Possibilidade de crescer na empresa
- Outro motivo. Qual? _____

9 - COM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE EXECUTA, QUAL A MELHOR FRASE PARA DEMONSTRAR O SEU SENTIMENTO DIANTE DO FEEDBACK DADO PELA SUA SUPERVISÃO:

- Meu trabalho é reconhecido e isso me motiva a me empenhar cada vez mais.
- Cumpro minha tarefa, mas não tenho o reconhecimento que acho que mereço.
- Me esforço apenas o suficiente para cumprir o que me é solicitado.
- Poderia me esforçar mais, mas a supervisão não me estimula nessa direção.

10 - COM RELAÇÃO À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, VOCÊ DIRIA QUE:

- Ela reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas.
- Ela não reflete o seu desempenho no cumprimento das tarefas.

11 – DÊ UMA NOTA DE 1 A 5, DE ACORDO COM SEU NÍVEL DE CONCORDÂNCIA:

1 – DISCORDO TOTALMENTE

2 – DISCORDO

3 – NÃO CONCORDO NEM DISCORDO

4 - CONCORDO

5 – CONCORDO TOTALMENTE

() Se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho.

() Se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa.

() Se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim.

12 – Numa escala de 1 a 10, avalie o seu nível de motivação para trabalhar no IBGE. _____

13 – OQUE VOCÊ SUGERE AO IBGE PARA MELHORAR A MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES TEMPORÁRIOS?
