A MOTIVAÇÃO DE TRABALHO NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS

Diego Queiroz Amorim Vaz Dos Santos[1]

RESUMO

O objeto de pesquisa constitui em trazer reflexão de possíveis ajuste na gestão pública, fortalecendo todo sistema em sua conjuntura na execução da teoria da administração, onde a motivação deve ser o centro de atuação para gestão diante de seus colaboradores, e assim conseguir resultados mais relevantes por meio de cidadãos mais satisfeitos com atendimento de qualidade como garante a constituição Brasileira por meio de seus serviços essenciais à população. A desmotivação tem se propagado em grande escala assim como também acontece na área privada que possui mais facilidade de reverter a expansão de desmotivação de seus funcionários por meio de programas de premiações aos seus colaboradores, enquanto na gestão pública está busca de trazer a satisfação e motivação ao servidor é muito limitada e lenta, e por este fator a gama de servidores públicos desmotivado tem crescido em grande escala. Claro que encontramos outros fatores como o abuso de poder, punições por falhas em apoios políticos dentre outro que neste artigo científico estamos relatando.

Palavras Chave: Motivação. Gestão Pública. Servidor.

ABSTRACT

The object of research is to bring reflection of possible adjustments in public management, strengthening the entire system in its conjuncture in the execution of the administration theory, where motivation should be the center of action for management before its employees, and thus achieve more relevant results. Through citizens more satisfied with quality service as guaranteed by the Brazilian constitution through its essential services to the population. Demotivation has spread on a large scale, as well as in the private sector, which has an easier time reversing the expansion of demotivation of its employees through reward programs for its employees, while in public management this search to bring satisfaction and motivation the servant is very limited and slow, and for this reason the range of unmotivated public servants has grown on a large scale. Of course, we found other factors such as abuse of power,

[1] Servidor Público Municipal no Cargo de Oficial Administrativo á 4 anos em Santana de Parnaíba, Casado, 28 Anos, Graduando Bacharel em Administração de Empresas na Instituição FASP

punishments for failures in political support, among others that we are reporting in this scientific article.

Keywords: Motivation. Public Management. Servant.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem um direcionamento a ser seguido buscando o aprimoramento de diretrizes para manter a motivação em todo corpo efetivo da gestão pública.

> O homem tem um papel fundamental em uma organização, estudar sobre os colaboradores, suas motivações e funções é muito importante, pois uma organização precisa de pessoas que trabalhem motivadas para ser de qualidade e alcançar índices de lucro. Tanto os sócios quanto os funcionários devem estar e mútuo benefício (FERREIRA et al., 2016).

Muitos de fato amam a sua atividade e não hesitam em executá-la com perfeição. O alvo principal são os administradores que estão em contato direto ao público.

> Na maioria dos casos os servidores públicos sentem que realizar suas atividades é uma obrigação, pois não há reconhecimento, muitas vezes faltam condições físicas no ambiente de trabalho, matérias específicas e material virtual, como acesso lento e ultrapassado de softwares. A desmotivação deve-se também aos procedimentos antigos e muita burocracia nesses procedimentos impedindo que sua criatividade ganhe vida (SANTOS, 2007).

Um grande gestor tem que se preocupar com esses profissionais que estão à frente na luta, e muitos deles busca separar seus problemas pessoais como profissionais, batalha esta que se torna cada vez maior pela grande massa de demanda no cumprimento de sua função, essa sobrecarga é uma porta para fusão de sentimentos e pensamentos tanto interno quanto externo do seu âmbito ocupacional.

> Geralmente alguns estímulos não fazem efeito, por serem feitos de forma errada, e aí os servidores ao invés de sentirem vontade de estar no ambiente, se sente mais desmotivados, alguns deles tem a sua própria motivação que pode ser baseado em outros fatores pessoais, são pessoas que trabalham melhor, trabalham bem em equipe e descobrem seus talentos (SANTOS, 2007).

Averígua-se se existe motivação no ambiente de trabalho dos Administradores nas instituições Públicas. Por mais que seja difícil manter o seu equilíbrio intelectual sobre o sistema público onde existe o abuso de poder que impera pela legalidade e infringe a moralidade, cujo estes são princípios da administração pública. Separar o seu pensamento consciente do que de fato é verdadeiro tem se tornado o combustível do aumento significativo da falta de motivação. Não é necessário ser um estudioso no assunto para saber que inúmeros fatores de desmotivação estão alienados a promessas não cumpridas, falta de análise em punições desnecessárias, a exorbitância sobre o poder de punir alguém. Esses são apenas uma parcela de uma grande arma que não faz sangrar, mas deixa ferimentos que resulta em desmotivação em uma grande parcela de funcionário públicos.

O reconhecimento do trabalho principalmente para os servidores efetivos, desperta o interesse de comunicação com o público. (SANTOS, 2007)

1. A MOTIVAÇÃO DE TRABALHO NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS

Diante de uma gestão pública que tem como base a boa-fé buscando trazer aos seus munícipes o melhor atendimento a ponto de se classificar como eficiente em todas as atuações, algumas perguntas surgem, quando municípios têm se destacado com frequência nos noticiários que traz ao poder legislativo a efetivação de uma administração prudente, aplicando com efetividade os princípios da boa administração pública.

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (Art. 37, CF)

Entende-se que este trabalho é executado por um sistema de administração onde é relevante expor os seus operários atuantes nesta inclusão de teoria com a aplicação efetiva no poder público. Denominados de servidores públicos, função esta de tamanha importância no sistema de engrenagem formado por poderes e deveres tendo como seu alvo principal o cidadão brasileiro.

Estes poderes são divididos entre três como afirma a constituição de 1988.

São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. (Art. 2º, CF)

Como essa categoria é alimentada de forma perdurável e com alta instigação, e se de fato existe esse combustível para manter um equilíbrio de emoções no desempenho de sua atividade. Como a população sendo os mantenedores diretos por meio de seus impostos tem analisado resultados este de satisfação em atendimentos nas diversas repartições e secretarias públicas, porém ainda tenho dúvidas quanto ao pensamento humano no que tange a compreensão de uma alta demanda, pressão e busca pela satisfação do interesse pessoal, será que todos que usufrui dos serviços público tem pensado no bem estar dos servidores, com capacitação necessário para o administrador estar em contentamento com seu ambiente de trabalho.

Nesta busca pelo conhecimento vamos debruçar o que de fato pressupõe esta corrente do bem comum para todos e saber se existe a motivação diante de uma grande demanda de serviços públicos.

A falta de motivação está presente no dia-dia não somente nos administradores públicos como também em colaboradores das empresas privadas.

Compreende-se a complexidade de atendimento ao público e como os gestores avalia o seu acolhimento que sempre ultrapassa a prestação de um serviço se tornando uma análise de atendimento social. Existe de fato uma diferença entre área pública, com a atuação exercida no privado, um colaborador que trabalha com regime de CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas), ou seja, por meio de um registro em carteira, com isso resultando para o contratado dever para a instituição organizacional, a sua atividade é limitada diferentemente do que ocorre em empresas públicas.

Nas repartições públicas tudo é diferente o público é maior e com uma diversificação de caráter e cultura o problema fica ainda pior quando não existe um treinamento adequado para adicionar este no exercício efetivo da sua função, esta falta de experiência na repartição gera um grande desconforto.

De acordo com Maximiano (2000, p. 347) a “palavra motivação vem do latim *motivus* que significa mover” e conclui a sua definição sendo “disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa”

O autor esclarece que a motivação é a resposta de uma ação gerada de forma proativa em atribuições para se alcançar resultados satisfatórios nos diversos problemas do dia-dia, podemos descrever de forma mais explícita que tal expressão é compreendida quando se tem o desejo de querer uma mudança de atuação ou atividade, caminhando no caminho inverso em uma estrada de duas mãos onde seus sentido contrário encontramos o conformismo, aceitação de estado de derrotado, a paralisação criativa e a certeza da presença do medo de inovar.

Segundo Robbins (2005, p. 132) defende que a “motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Entende-se que de fato um colaborador plenamente motivado executará suas atividades com mais sustentabilidade alienado a credibilidade, tendo como resultado esperado a meta definida com a excelência do serviço executado.

Megginson (1998 p.346), afirma que “a motivação é tão individual como a personalidade e o comportamento humano”. E por meio desta afirmação conseguimos ter a certeza de fato uma pessoa motivada pode ser uma inspiração para a equipe.

1.1. O que é Motivação?

Assim como para tudo existe suas consolidações e afirmações a motivação tem suas bases teóricas formada por modelos e teorias que as pessoas tem a certeza de sua existência. Assim como o próprio nome diz “Motivação” já traz a sensação de movimento, e todas as suas teorias vai consolidar, assim como um motor necessita de uma combustão que vai gerar o mover, assim é com motivus palavra está em latim que significa aquilo que se movimenta, que faz andar.

Entende-se que a teoria de motivação são estudos que atuam em fatores que contribuem para identificar ações (combustível) que possa gerar em uma pessoa a movimentação.

> De um modo genérico, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos de raciocínios do indivíduo. Neste aspecto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição do indivíduo. Cognição (ou conhecimento) representa aquilo que as pessoas sabem a respeito de si mesma e sobre o ambiente que as rodeia. O sistema cognitivo de cada pessoa inclui os seus valores pessoais e é profundamente influenciado por seu ambiente físico e social, por sua estrutura fisiológica, por seus processos fisiológicos, por suas necessidades e experiências anteriores. Assim todos os atos do indivíduo são guiados pela sua cognição pelo que ele pensa, acredita e prevê. (CHIAVENATO 1987 P.270)

1.2. Teoria Behaviorista

Conforme pontua Baum (1999) "a ideia do behaviorismo é simples de ser formulada: é possível uma ciência do comportamento".

Esta teoria conhecida também como a teoria do comportamento surge no final da década de 1940, com a finalidade de alterar conceitos administrativos abordando ciência comportamental, onde seus estudos vão centralizar o comportamento individual das pessoas, fazendo jus que a motivação humana é um poderoso aliado ao gestor resultando em uma qualidade de vida para a organização.

1.3. Teoria de Maslow

Buscando compreender as necessidades desde um munícipe até a desenvoltura de um colaborador precisamos por meio de estudos classificar tais necessidade, então encontramos esta teoria conhecida também como Pirâmide de Maslow ou hierarquia de necessidade de Maslow.

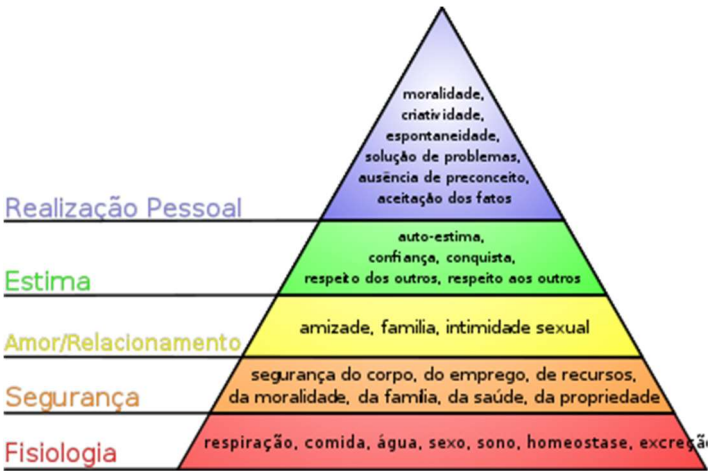

Figura 1 - A pirâmide de necessidades de Maslow
Fonte: Revista Hispeci & Lema

Conseguimos identificar 5 níveis ou categorias e cada uma delas tem as suas características que facilita a identificação, que busca uma satisfação própria com interesses pessoais.

1.3 Desmotivação

A desmotivação é notada em diversas localidades e seus fatores contribuintes para a absorção desta demonstração de expressão por meio de atitudes de incontentamento em resultados não alcançados ou por meio de decepções de expectativas produzida no pensamento sobre determinado ambiente e quando se tem a conclusão de não ser coerente com que se imagina, a partir deste momento podemos denota que o colaborador não deseja mais prosseguir pelo repúdio de insatisfação e simplesmente estaciona em sua carreira profissional.

> Segundo a autora, “o trabalho está atualmente sendo rediscutido enquanto valor fundamental, enquanto obrigação e enquanto fonte de satisfação pessoal. Ter uma atividade remunerada, regular e definida não corresponde mais a um desejo unânime. Alguns escolhem um estilo de vida caracterizado pela recusa a condições de trabalho impostas pela indústria e pelas organizações burocráticas. Outros remetem para segundo plano as aspirações profissionais quando devem assumir opções decisivas: eles escolhem antes um lugar para viver e aí procuram a seguir um meio de trabalhar” (Lévy-Leboyer, 1994, p.19).

Sabemos que essa desmotivação existe e se faz necessário combater este sentimento que tem dominado grande parte das instituições, por meio de seus servidores, onde pessoas estão deixando de focar e estabelecer metas para a sua evolução e crescimento através do plano de carreira. Mudar esta sensação de frustração que já está fundido no pensamento é uma tarefa que exige tempo e esforço por todas as partes nela envolvida e através de trabalhos de capacitações conseguiremos ter uma equipe forte e altamente capacitada para atender a população.

O trabalho só dignifica quando faz sentido para quem o exerce, do contrário ele desmotiva, desvaloriza e traz frustração. [2]

Todos somos vítimas, porém encontramos pessoas totalmente inexperiente que precisa de uma força maior, algo que domine a sua ideia sobre os acontecimentos

[2] "O trabalho só dignifica quando faz... Werisbruna Santos." Disponível em <https://www.pensador.com/frase/MjY3NTM2Ng/>. Acessado em 3 abr. 2020.

que fez crescer uma barreira imaginária entre o que é real com o imaginário. Então instaura a hora de não olhar para traz e batalhar por algo melhor mesmo quando tudo parece ser contra os sonhos realizados criado pelo nosso inconsciente imaginário.

Quem vive aprisionado às más memórias, acaba por se desmotivar na construção de um futuro melhor. [3]

A motivação é gerada internamente por cada pessoa, o resultado pode ser incalculável, um servidor motivado é capaz de executar o seu serviço com perfeição fortalecendo os órgãos públicos, e somente um ótimo líder consegue manter esta ação em parceria com seus colaboradores, porque, entende-se que para executar uma boa administração é necessário o bem comum entre a população e que este seja o objetivo central de toda a equipe, mas isso só é possível quando se tem diálogo constante por meio de reuniões de setores com a sua equipe desta forma o monitoramento é realizado e encontra-se as possíveis falhas de desmotivação em cada servidor, que se não for tratada com cuidado pode futuramente se tornar um grande problema.

A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente. (Vernon, 1973, p.11).

Nessas reuniões são expostas situações a serem resolvidas em diversos setores e se torna uma oportunidade para uma entrevista buscando responder questionários que expressa o nível motivacional do colaborador.

2. GESTÃO MOTIVADORA

Buscamos conscientizar os grandes mestres de administração pública, é importante se preocupar com a motivação dos servidores inexperiente em sua maioria. Advertir ou exonerar um trabalhador sem ao menos investigar opções mais razoáveis evitando que a desmotivação se apodere da situação em questão, uma

[3] "Quem vive aprisionado às más... Lázaro de Souza Gomes." Disponível em <https://www.pensador.com/frase/MjUxMTY1Mg/>. Acessado em 3 abr. 2020.

sindicância a uma pessoa injustamente e capaz de desmotivar um setor inteiro, a preocupação em resolver da melhor forma possível tem que ser levado em consideração. Traçar um caminho de resolução não uma tarefa difícil, mas tudo se torna ainda pior quando o assunto é motivar um profissional desmotivado, portanto é algo possível com uma equipe de gestores capacitados.

Um bom líder tem DNA motivacional na veia, na mente e no coração. E não só acredita em si, como faz as pessoas acreditarem em suas próprias capacidades e forças. [4]

Fazer uma pessoa acreditar em si mesmo é a maior expressão de motivação efetiva no ambiente de trabalho, onde tudo acontece com perfeição e domínio sobre diversas situações resolvidas até mesmo sem a necessidade de consultar o chefe, esta confiança em atuação de trabalho floresce com a altura máxima da instigação do servidor.

Operar em situações de resolução de problemas podem não ser uma tarefa fácil, mas com uma equipe unida com a direção altamente motivada consegui fazer do maior problema algo pequeno e de fácil solução.

A capacidade de trabalhar em equipe, em geral, não ocorre automaticamente, ou seja, como consequência natural da capacidade técnica ou experiência profissional que cada indivíduo traz para o grupo, mas é uma qualidade a ser desenvolvida como uma propriedade coletiva. Criar ou aprimorar essa capacidade é o objeto do processo de desenvolvimento de equipes. (Maximiano, 1986, p.8)

As ideias surgem por meio de experiência e os mais novos na área pública faz a aplicabilidade com força usando o seu entusiasmo, porém tudo isso pode ser interrompido se a equipe não estiver caminhando em direção ao mesmo propósito visando atender da melhor forma possível o munícipe, e isso acontece quando os servidores não aceitam a forma de trabalho do gestor, que em contrapartida vai tentar por formas coercitiva a colaboração da equipe e então neste momento nasce a

[4] "Um bom líder tem DNA motivacional na... Surama ... - Pensador." https://www.pensador.com/frase/MjQ4MTQzOA/. Acessado em 30 mai. 2020.

ramificação para inúmeros problemas que cresce com velocidade deixando rastros de frustração e descontentamento.

> Diz-se frequentemente que há duas concepções, mais ou menos incompatíveis, da natureza humana. Uma delas sustenta que o homem é um ser essencialmente racional, seletivo, dotado de vontade, que conhece as fontes de sua conduta ou que está cônscio das razões para a sua conduta e é, portanto, responsável por ela. O outro ponto de vista afirma por vezes que o homem, por natureza, é irracional, e que seus impulsos e desejos devem ser controlados pela força das sanções da sociedade. (Cofer, 1972, p. 3).

O gestor tem seu lamento quando a equipe que não atende os seus pedidos e quando atende não é executado com perfeição o que se torna mais trabalhoso refazer um serviço já realizado e por parte dos seus colaboradores. Até parece ser algo impossível de acontecer, porém é mais comum do que se imagina. É neste momento que o autocontrole tem que permanecer, analisar uma forma pacífica para atuar sem espalhar a equipe.

Recepcionar um chefe a sua chegada na unidade que se inicia a avaliação por meio de sua equipe, esse momento de conhecer é montando o perfil do gestor na mente se seus colaboradores, então um preparo é importante para que de primeiro momento os colaboradores não desenvolvam uma imagem negativa e crie um bloqueio sentimental de descontentamento com a mudança.

É relevante buscar o aperfeiçoamento nesta pesquisa visando a absorção de informação de possíveis problemas que ocorrem na atuação efetiva no ambiente de trabalho nos setores público, que por meio desta pesquisa o leitor consegue ver os possíveis conflitos enfrentado na prática em diversas situações de desmotivação, não posso afirmar que é uma experiência adquirida somente por meio de leitura sendo necessário uma participação presencial nas situações acima para melhor aproveitamento de conhecimento e experiência, mas academicamente a descrição de depoimento é relevante quando não existe a possibilidade deste convívio. Os conflitos começam a crescer de tal maneira que se inicia um processo de frustração incalculável invadindo a mente do humilhado e neste momento as doenças psiquiátricas começam a aparecer (depressão, ansiedade, desmotivação e etc.).

3. PESQUISA DE CAMPO

Nesta pesquisa procuramos centralizar o tema e buscando delimitar a análise em um grupo específico, contamos com 10% de colaboração da administração pública conhecido como oficial administrativo, onde por meio de questionários responderam perguntas e os resultados serão exposta por meio de gráficos.

O Método utilizado foi o Google Forms e na sequência disparado um link nos grupos de e-mails corporativos da categoria assim podemos ter uma veracidade evitando o contato e a aproximação diante do cenário de atual Pandemia do país. O formulário foi composto por 5 perguntas.

1. Você se sente motivado em seu trabalho?
2. Qual o motivo de sua desmotivação se caso ela seja presente?
3. Na sua visão a burocracia pode desmotivar?
4. O que poderia motivar a sua equipe?
5. Acredita que motivação está ligado diretamente ao comportamento pessoal sem intervenção externa?

Unificamos as respostas para trazer um panorama com possíveis relatório de analise explicando o que se encontra exposto em cada gráfico para facilitar a compreensão do leitor a este artigo científico.

3.1. Você se sente motivado em seu trabalho?

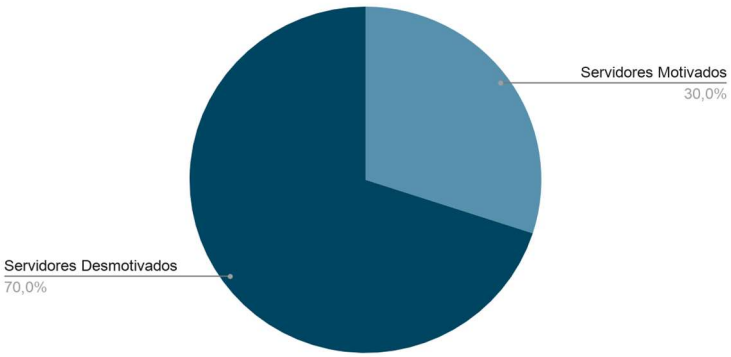

Gráfico 1 - Pesquisa de Motivação
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Compreende-se que 70% estão desmotivados, ou seja, em um levantamento com 60 colaboradores que é um alcance de 10% dos efetivos nesta categoria 42 estão desmotivados e somente 18 afirmam estarem motivados, a diferença é muito grande trazendo uma certa preocupação em relação a serviços prestados a comunidade.

3.2. Qual o motivo de sua desmotivação se caso ela seja presente?

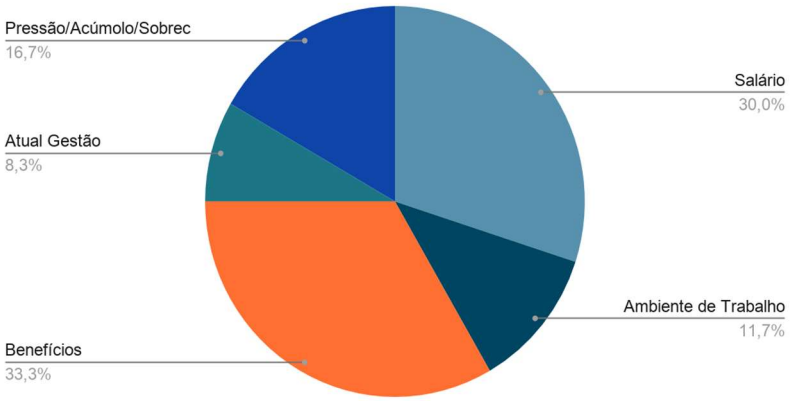

Gráfico 2 - Motivos de Desmotivação
Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Neste gráfico podemos analisar entre 5 motivos em potencial que poderia desmotivar o servidor público no cargo de oficial administrativo, o maior índice com 33,3% estão diretamente ligados aos benefícios, 30% são desmotivados pelo salário mas aqui podemos analisar algo muito coerente, ao prestar um concurso todos já sabem o valor de numerário a ser pago a categoria por meio do edital porém existe outro fator que contribui para este descontentamento o tamanho de cobrança e serviço é muito superior ao esperado o que somado deixa um saldo devedor e por este fator conseguimos ver no gráfico que 16,7% estão ligados a pressão, cobrança, acúmulo sobrecarga em atividades administrativas, gerando um ambiente de trabalho desconfortável.

Em 4º lugar teremos a insatisfação no ambiente de trabalho com 11,7% e por último a Gestão Atuante com 8,3%.

3.3. Na sua visão a burocracia pode desmotivar?

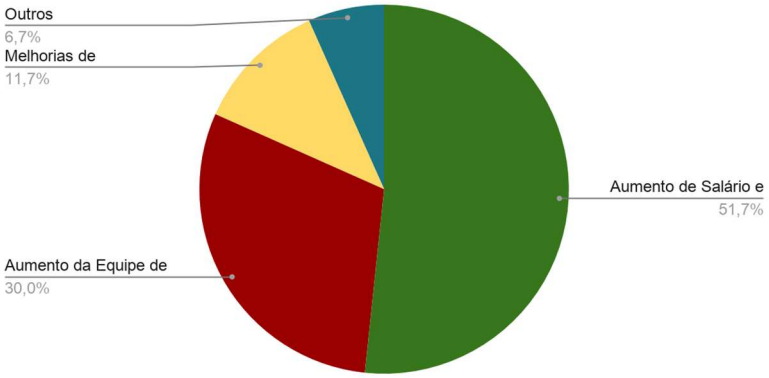

Gráfico 3 - Burocracia pode desmotivar
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Denota-se que 66,7% afirma que a burocracia pode desmotivar, 25% concluiu que não e 8,3% estão imparciais na sua resposta com o talvez. A burocracia dentro a administração tem por sua finalidade maior que é garantir o bem comum para todos, mas na sua maioria a dificuldade está relacionada em sistemas inseridos na gestão pública sem a análise dos atuantes direto em atendimento ao público, cujo estes têm a real experiência de possível melhoria a um sistema implantado sem que haja transtornos e caos na execução de suas tarefas.

Complemento que para cada sistema implantado deve-se haver a capacitação de seus colaboradores.

3.4. O que poderia motivar a sua equipe?

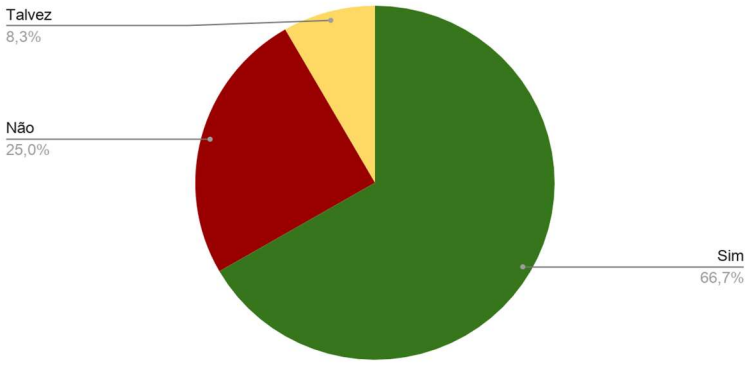

Gráfico 4 - O que pode motivar
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Dentre muitos fatores que podem contribuir para motivar uma equipe iremos classificar 4 categoria a começar com 51,7% afirmam que o aumento de salário e benefícios é o maior fator necessário para tal solução, enquanto 30% dos candidatos conclui que é preciso investimento em contratação de novos servidores para que ocorra o desafogamento de tarefas administrativas e 11,7% acredita em melhorias de motivação por meio de equipamento que auxilia na desenvoltura da atividade relacionada ao cargo e por fim 6,7% misteriosamente concretizam a sua opinião com a tese de que outros fatores podem ser o objeto de solução para o problema de desmotivação.

3.5. Acredita que motivação está ligado diretamente ao comportamento pessoal sem intervenção externa?

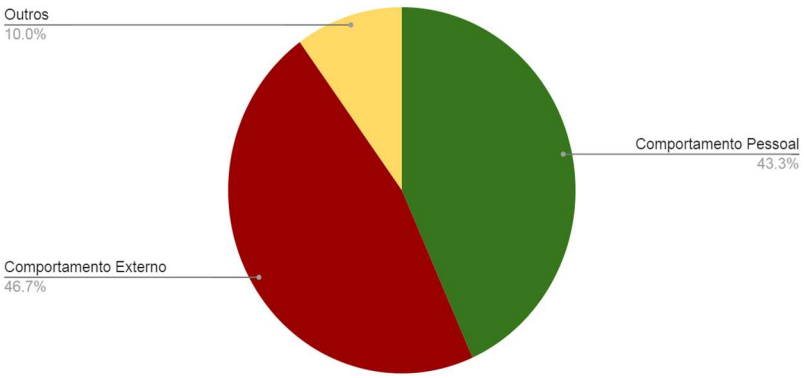

Gráfico 5 - Motivação comportamento pessoal/ externo
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Neste gráfico podemos analisar que 46,7% acreditam que a motivação está inteiramente ligada a comportamento externos e que influenciam diretamente na motivação do servidor e 43,3% conclui que não, para estes a motivação e limitada somente a pessoa, fatores internos como por exemplo emoções e 10% não acredita em nenhuma das duas teses e sim em outros elementos que podem ser mais relevantes para motivar alguém.

4. CONCLUSÃO

Em busca pela motivação de uma equipe atuante em uma gestão pública conseguimos fazer alguns levantamentos de possíveis critérios com base em teorias como estudos de comportamento humano, a teoria de Maslow e assim nos aproximamos de resultados onde fica evidentemente notório que a desmotivação pode ser resposta para uma equipe doente e frustrada.

Levando em consideração que tudo pode girar em torno de uma resolução de satisfação pessoal, denota-se que os estudos vêm buscando moldar um perfil para provar reais fatores relevante e assim resolver problemas antes de seus resultados ou seja, é necessário que um bom gestor olhe para a sua equipe e por meio de seus comportamentos externos consiga analisar se sua equipe se encontra motiva e caso sua análise identifique sintomas de desmotivação tem que agir o quanto antes para evitar que se alastre por toda equipe. Assim como um vírus se espalha em grande escala em alta velocidade capaz de destruir uma massa da população o mesmo se aplica a desmotivação em uma equipe forte e consolidada apenas com um pequeno rompimento em sua estrutura tudo se desmorona.

Conclui-se neste artigo a importância da motivação, e redução de abusos de poder evidenciando que a aproximação entre gestor e operador é necessária para o fortalecimento entre as partes, que juntas lutam pelo bem da organização e isso se aplica tanto em uma gestão pública visando uma prestação de serviço à população buscando atender a necessidade de cada um como nas empresas privadas que tem a sua preocupação com seus clientes seja ele pessoa física ou jurídica através da prestação de um produto ou serviço.

REFERÊNCIAS

MOREIRA, Renata Fabiana Portugal. **A Motivação e Desmotivação nas Organizações: Estudo Realizado na Empresa Zara**. Instituto Superior de Economia e Gestão. 74f. 2013. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/11153/1/DM-RFPM-2013.pdf > Acesso em 24 ago. 2020.

SIQUEIRA, Wagner. **A teoria X e a teoria Y, de Douglas McGregor**. Administradores.com. 2013. Disponível em: https://administradores.com.br/artigos/a-teoria-x-e-a-teoria-y-de-douglas-mcgregor. Acesso em 15 out 2020.

Atividade Legislativa Art.37. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_12.07.2016/art_37_.asp#:~:text=decorrentes%20do%20art.,40%20ou%20dos%20arts.,de%20livre%20nomea%C3%A7%C3%A3o%20e%20exonera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 10 ago. 2020.

TAVARES, Fernanda Pereira. **Motivação e Desmotivação sob o Enfoque Organizacional**. Revista Hispeci & Lema. São Paulo, v. 6 p. 1 – 159. 2001/2002. Disponível em: <http://unifafibe.com.br/revistahispecilema/pdf/revista6.pdf#page=21> Acesso em 13 ago. 2020.

SOARES, Bruna Caroline Moreira. **Motivação nas organizações**. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015. 37f. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390795.pdf> Acesso em 21 out. 2020.

TERRA, Marcia. **O Behaviorismo em Discussão**. Unicamp. 8f. 2003. Disponível em: <https://www.unicamp.br/iel/site/alunos/publicacoes/textos/b00008.htm> Acesso em 21 out. 2020.

TODOROV, João Cláudio; MOREIRA, Márcio Borges**. O conceito de motivação na psicologia**. Rev. bras. ter. comport. cogn., São Paulo, v. 7, n. 1, p. 119-132, jun.

2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 24 ago. 2020.

Pirâmide de Maslow: O que é, Conceito e Definição. 2018. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/piramide-de-maslow/> Acesso em 15 out.2020

CARDOSO, Maria Ermandina. **Trabalho em Equipe uma Estratégia de Gestão**. Universidade Federal de Santa Catarina. 130f. 1998. Disponível em: < https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/104500>. Acesso em 12 set 2020.