

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DE COLATINA ES: MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

Donizete Pereira de Assis¹
Joanita Araújo Espanhol²

Resumo

O presente trabalho objetivou analisar as percepções dos servidores públicos da Vigilância Sanitária de Colatina, Espírito Santo, a partir da teoria dos dois fatores de Herzberg, a saber motivacionais e higiênica. A análise focou-se na identificação dos fatores que influenciam a motivação dos servidores e se encontram motivados. Para tanto, optou-se por uma abordagem quantitativa não probabilística, sendo o instrumento de coleta de dados, um questionário fechado com 22 (vinte e dois) itens, divididos em 4 (quatro) variáveis: perfil socioeconômico e acadêmico, fatores higiênicos, fatores motivacionais e grau de motivação. A pesquisa foi direcionada a todos os servidores que compõe o quadro de servidores do setor investigado. Os resultados evidenciam que os servidores da Vigilância Sanitária de Colatina não se encontram motivados para a realização de suas funções laborais, e tantos os fatores higiênicos quanto os fatores motivacionais da Teoria de Herzberg devem ser reavaliados pelos gestores da organização. Esta pesquisa buscou-se contribuir como base para novos estudos a serem implementados, em outros setores da Prefeitura Municipal de Colatina, bem como nas demais repartições da administração pública direta e indireta, como secretarias, autarquias e fundações, sendo dessa forma, importante fonte de conhecimento para entender a aplicabilidade da teoria motivacional de Herzberg no setor público.

Palavras-chave: fatores de motivação; fatores de higiene; servidores públicos.

Abstract

The present work aimed to analyze the perceptions of public servants of the Colatina Sanitary Surveillance, Espírito Santo, from Herzberg's theory of two factors, namely motivational and hygienic. The analysis focused on identifying the factors that influence the motivation of the servers and are motivated. Therefore, we opted for a non-probabilistic quantitative approach, being the data collection instrument a closed questionnaire with 22 (twenty-two) items, divided into 4 (four) variables: socioeconomic and academic profile, hygienic factors, motivational and degree of motivation. The research was directed to all servers that make up the server board of the sector investigated. The results show that the Colatina Sanitary Surveillance employees are not motivated to perform their work functions, and both the hygienic and motivational factors of Herzberg's Theory must be reevaluated by the managers of the organization. This research sought to contribute as a basis for further studies to be implemented in other sectors of the Colatina City Hall, as well as in other direct and indirect public administration departments, such as secretariats, municipalities and foundations, thus being an important source of knowledge to understand the applicability of Herzberg's motivational theory in the public sector.

Keywords: motivation factors; hygiene factors; public servants.

¹Graduando em Administração pelo IFES, *Campus Colatina*. E-mail: donizetepereiradeassis@gmail.com

² Mestra em Segurança Pública pela UUV, professora no IFES, *Campus Colatina*. E-mail:joanita@ifes.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A motivação do colaborador é um desafio constantemente enfrentado pelas organizações modernas, visto que fatores motivacionais influenciam diretamente na produtividade delas. A administração pública será ainda mais afetada pela falta de eficiência organizacional, uma vez que ela não se encontra totalmente alinhada com práticas contemporâneas de gestão. Dessa forma, a identificação de fatores motivacionais contribui ainda mais para a otimização de seus recursos humanos (BEDRAN JUNIOR, OLIVEIRA, 2009).

Para mapear o ambiente de trabalho das empresas e a motivação de seus colaboradores, alguns teóricos, sobretudo do ramo da psicologia, desenvolveram algumas teorias motivacionais ao longo dos anos, dentre elas a teoria dos dois fatores do psicólogo Frederick Herzberg.

A teoria dos dois fatores de Herzberg ou teoria higiene-motivacional de atitudes no trabalho, que foi estudada por Bedran Junior e Oliveira (2009), é considerada uma teoria antiga, porém em determinados momentos pode ser incluída como atual e ainda ser base para pesquisas motivacionais modernas. Nessa mesma linha de pensamento, Robbins (2005) destaca que um importante fator dessa teoria é o fato de suas recomendações serem de conhecimento da maioria dos executivos.

A motivação das pessoas nas organizações tem grande importância, uma vez que tal processo configura-se como agente transformador de qualquer ambiente. Levando, conseqüentemente, a um maior envolvimento e comprometimento dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades, o que contribui, significativamente, para a eficácia de seus locais de trabalho (BRUNELLI, 2008). Sendo assim, é proposto o seguinte problema de pesquisa: Em que medida o ambiente laboral da Vigilância Sanitária de Colatina oferece condições favoráveis ao desenvolvimento da motivação do seu servidor.

Para responder a esse questionamento, este trabalho tem como objetivos: analisar o ambiente laboral desse setor da prefeitura de Colatina e identificar os fatores que influenciam a motivação dos funcionários da Vigilância Sanitária. Com intuito de atingir estes objetivos será realizada uma pesquisa descritiva quantitativa não probabilística por conveniência com 16 fiscais e 6 funcionários do setor administrativo por meio da aplicação do questionário de pesquisa de Bedran Junior e Oliveira (2009), desenvolvido e utilizado na administração pública.

Os fatores motivacionais internos e externos são fundamentais para a compreensão da relação de trabalho entre o colaborador e a organização na qual ele está inserido. Um trabalhador motivado executa suas funções com maior precisão e zelo, gerando um ambiente de trabalho agradável para realização das atividades diárias. Isto posto, este trabalho é de suma relevância para compreender a

motivação dos colaboradores da vigilância sanitária de Colatina, e fornecer bases ao gestor do setor pesquisado, propiciando, assim, uma ferramenta preliminar na indução da motivação do setor.

Esta pesquisa contribui, ainda, como base de novos estudos a serem implementados em outros setores da Prefeitura Municipal de Colatina, bem como, nas demais repartições da administração direta e indireta, como secretarias, autarquias e fundações. Por fim, é pertinente como fonte de conhecimento para entender a aplicabilidade da teoria motivacional de Herzberg no setor público.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A busca por uma organização eficiente passa essencialmente por recursos humanos alinhados com os objetivos e metas da organização, e conseqüentemente motivados para o desenvolvimento de suas funções. Conforme Robbins (2005) a motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação, por isso ela varia tanto entre indivíduos distintos como em um mesmo indivíduo, a depender do momento. Nas palavras do autor, motivação é o “processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Silva (2013) conceitua motivação como uma força presente dentro de um indivíduo capaz de direcioná-lo para o alcance de uma meta, buscando, dessa forma, atender uma expectativa ou uma necessidade.

A motivação do funcionário está diretamente relacionada com a produtividade, sendo responsabilidade dos gestores de pessoas atraírem e manterem os profissionais mais talentosos motivados e comprometidos com a organização. Nesse ponto é importante ressaltar a convergência entre os objetivos pessoais com os da organização, pois, essa relação facilita o comprometimento, que, por sua vez, melhora a assiduidade, pontualidade e desempenho (ZONATTO, SILVA, GONÇALVES, 2018).

O estudo das relações do homem com o trabalho norteia pesquisadores desde o início do século XX, a pesquisa da motivação dos trabalhadores gerou ao longo desses anos o surgimento de várias teorias que buscam entender os fatores que satisfazem ao homem, para assim aplicar estímulos capazes de melhorar seu desempenho profissional (SILVA JUNIOR, 2001).

Apesar dessas teorias, até hoje, sofrerem grandes contestações no ambiente empresarial, elas ainda são as melhores formas de descreverem a motivação dos trabalhadores (MELO et al, 2013). Dentre as teorias desenvolvidas iremos focar neste trabalho na teoria dos dois fatores de Herzberg.

2.1 TEORIA HIGIENE-MOTIVACIONAL DE FREDERICK HERZBERG

Na década de 50 o psicólogo Frederick Herzberg elaborou a Teoria Higiene-Motivacional, também conhecida como Teoria dos Dois Fatores, para explicar o comportamento das pessoas no ambiente laboral. A pesquisa consistiu em tabular e categorizar as respostas obtidas através do questionamento de quais momentos os funcionários sentiram-se excepcionalmente bem ou mal a respeito de seu trabalho, sendo a amostra composta por engenheiros e contadores Herzberg também pesquisou outras categorias como supervisores de nível inferior, profissionais liberais do sexo feminino, supervisores industriais, entre outros (SILVA JUNIOR, 2001; ROBBINS, 2005).

A partir de sua pesquisa, Herzberg concluiu que há dois grupos de fatores que esclarecem o comportamento dos funcionários. Um grupo é formado pelo que Herzberg chamou de fatores higiênicos, ou extrínsecos, uma vez que são externos às pessoas. O outro chamado de fatores motivacionais, ou intrínsecos, sendo que estes estão sob controle dos indivíduos (ROBBINS, 2005). Conforme Antunes e Sant Ana (1996) e Zwicker, Oliveira, Löbler (2018), os fatores extrínsecos para Herzberg estão relacionados com o ambiente de trabalho, com os insumos disponíveis aos colaboradores e, por serem fatores administrados pela empresa, estão fora do controle das pessoas. Esses fatores não são capazes de elevar consistentemente a motivação das pessoas, sendo que quando conseguem, é por um curto período de tempo. Ressalta-se que a não disponibilização desses fatores ou a sua precariedade leva as pessoas à insatisfação, o que não representa, necessariamente, a desmotivação.

Em relação aos fatores intrínsecos, Antunes e Sant Ana (1996) e Chiavenato (2003) afirmam que Herzberg observou que esses estavam relacionados ao conteúdo do cargo, às atividades que exerciam. Dessa forma, quanto mais desafiadoras eram as atividades propostas aos funcionários, mais estes se sentiam motivados, sendo que, no caso desses fatores não serem oferecidos, ou estarem presentes de forma precária, faz com que as pessoas sintam-se desmotivados e, com isso, ainda que os fatores higiênicos sejam bem trabalhados, os funcionários interpretam a organização apenas como um bom lugar para trabalhar.

De forma sucinta, na figura 1 são expostos alguns exemplos de fatores higiênicos e motivacionais.

Quadro 1. Fatores motivacionais e higiênicos

Fatores de Motivação (Os que satisfazem)	Fatores de Higiene (Os que não satisfazem)
--	--

Realização	Administração e política da companhia
Reconhecimento	Supervisão e relacionamento com o supervisor
O trabalho em si	Condições de trabalho e salário
Responsabilidade	Reconhecimento com os colegas
Avanço	Vida pessoal
Crescimento	Relacionamento com os colegas
	Segurança

Fonte: Correia et al (2018) apud Hampton (1992)

Nesse sentido, destaca-se que uma das conclusões da Teoria de Herzberg foi que a ausência da satisfação não gera insatisfação, sendo a recíproca verdadeira. Segundo ele, o oposto da insatisfação é a não insatisfação e o contrário da satisfação é a não satisfação. Destarte, os fatores higiênicos e motivacionais, em conjunto, são responsáveis pela motivação dos funcionários (CHIAVENATO, 2003).

Assim, a observação dos fatores de higiene é o primeiro passo a ser dado em busca da satisfação do trabalhador, o passo seguinte é suprir os fatores de satisfação em busca da motivação do trabalhador, dessa forma, a otimização dos fatores de higiene irá evitar a insatisfação dele e a otimização dos fatores motivacionais irá propiciar a sua satisfação (SILVA JUNIOR, 2001).

Nessa mesma linha de pensamento, Barros (1981) comenta que os fatores motivacionais permitem aprimorar o potencial de trabalho das pessoas, estimulando o desenvolvimento de suas capacidades, e lembra que Herzberg sugere o enriquecimento do trabalho por meio do aumento de sua amplitude, de sua responsabilidade e do seu desafio, fazendo com que por meio do melhor aproveitamento da capacidade do empregado seja possível atingir níveis positivos de satisfação para o trabalho.

Apesar de algumas críticas à metodologia da pesquisa, a teoria de Herzberg tem grande influência entre os gestores, demonstrando a necessidade de oferecer trabalhos significativos às pessoas, além de grande aceitação no ramo empresarial devido seu foco de pesquisa ser ligado diretamente à satisfação no ambiente do trabalho (SILVA JUNIOR, 2001; MELO et al, 2013).

A aplicação de uma teoria motivacional, além do conhecimento do indivíduo, depende do conhecimento do ambiente organizacional na qual as pessoas estão inseridas, sendo assim apresentamos a seguir a Vigilância Sanitária do município de Colatina.

2.2 VIGILÂNCIA SANITÁRIA DE COLATINA.

Com atuação sobre fatores de risco associados a produtos, insumos e serviços relacionados à saúde, ao ambiente, ao meio ambiente do trabalho, circulação internacional de transporte de cargas e pessoas, a Vigilância Sanitária promove ações eminentemente preventivas (COSTA; ROZENFELD, 2000). Ações, estas, que devem ser capazes, segundo a Lei Orgânica da Saúde (BRASIL, 1990), de eliminar, diminuir, ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde.

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I - a execução de ações:

a) de vigilância sanitária;

(...)

§ 1º Entende-se por vigilância sanitária um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, abrangendo:

I - o controle de bens de consumo que, direta ou indiretamente, se relacionem com a saúde, compreendidas todas as etapas e processos, da produção ao consumo; e

II - o controle da prestação de serviços que se relacionam direta ou indiretamente com a saúde.

O Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, implementado pela Lei 9.782 (BRASIL, 1999), preconiza a descentralização e atuação em conjunto das instituições da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no que tange a atividades de regulação, normatização, controle e fiscalização na área de vigilância sanitária.

A atuação municipal, foco do presente estudo, destaca-se nas atividades de controle e fiscalização, compreendendo, por exemplo, atividades autorizativas como registro de produtos, licenciamento de estabelecimentos, autorização de funcionamento.

Nesse sentido e preceituado pelo Decreto Municipal nº. 7665 de 15 de maio de 1995, (COLATINA, 1995) a Coordenadoria de Vigilância Sanitária do Município de Colatina, situada junto a Secretaria Municipal de Saúde, é competente por exercer poder de polícia sanitário, vejamos:

Artigo 1º - O Poder de Polícia Sanitária do Município de Colatina tem como finalidade promover normas para o controle de Inspeção e Fiscalização Sanitária;

I. Da higiene de habitações, seus anexos e lotes vagos;

II. Dos estabelecimentos industriais e comerciais constantes deste regulamento, bem como daqueles de peculiar interesse da saúde pública;

- III. Das condições de higiene da produção, conservação, manipulação, beneficiamento, fracionamento, adicionamento, armazenamento, transporte, distribuição, comercialização, consumo de alimentos em geral e do uso de aditivos alimentares;
- IV. Dos mercados, feiras livres, ambulantes de alimentos e congêneres;
- V. Das condições sanitárias dos logradouros públicos, dos locais de esporte e recreação, dos acampamentos públicos, bem como dos estabelecimentos de diversões públicas em geral;
- VI. Das condições sanitárias dos hotéis, motéis, pensões e estabelecimentos afins;
- VII. Das condições sanitárias das barbearias, salões de cabeleireiros, institutos de beleza e dos estabelecimentos afins para uso público;
- VIII. Das condições sanitárias das lavanderias para uso público;
- IX. Das condições sanitárias das casas de banhos, massagens, saunas e estabelecimentos afins para uso público;
- X. Da qualidade e das condições de higiene dos estabelecimentos comerciais; XI. Das condições de saúde e higiene das pessoas que trabalhem em estabelecimentos sujeitos ao Alvará de Autorização Sanitária;
- XII. Das condições das águas destinadas ao estabelecimento público e privado; XIII. Das condições sanitárias da coleta, transporte e destino de lixo e refugos comerciais;
- XIV. Das condições sanitárias decorrentes da coleta, transporte e destino de lixo e refugos comerciais;
- XV. Das condições sanitárias dos abrigos destinados a animais, localizados no território do Município;
- XVI. Do controle de endemias e surtos, bem como das campanhas de saúde pública em perfeita consonância com as normas federais e estaduais;
- XVII. Do levantamento epidemiológico e inquérito sanitário;
- XVIII. Das agências funerárias e velórios;
- XIX. Das zoonoses.

O poder de polícia, poder-polícia do Estado, concretiza-se na fiscalização, quando se limita as liberdades individuais, por motivos de interesse coletivo (COSTA; ROZENFELD, 2000), como aplicação multas, interdições, apreensões e inutilizações entre outras. Para lidar com essas diversas competências e atuações a Vigilância Sanitária de Colatina comporta uma equipe técnica de dezessete fiscais, e seis servidores administrativos. Estes servidores representam o universo contemplado pelo presente artigo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Tendo em vista que o objetivo deste estudo é analisar o ambiente laboral e identificar os fatores que influenciam a motivação dos funcionários da Vigilância Sanitária, optou-se por uma pesquisa de caráter quantitativo, vez que reúne, registra e analisa dados números referentes a opiniões, reações e hábitos do público-alvo (CLARO; CLARO; AMÂNCIO, 2008).

O instrumento de coleta de dados constitui-se na aplicação de questionário, desenvolvido por Bedran Junior e Oliveira (2009), constituído por doze afirmativas, elaboradas a partir da teoria higiene-motivacional de Frederick Herzberg. As afirmativas (quadro 2), basearam-se nos fatores motivadores, a saber, as execuções, o reconhecimento pelas execuções, o trabalho em si,

responsabilidade e crescimento ou progresso; e nos fatores higiênicos: a política e administração da empresa, a supervisão, os relacionamentos interpessoais, a vida pessoal, as condições de trabalho, o salário, o status e a segurança.

Quadro 02: Afirmativas

	AFIRMATIVAS	FATORES
Fatores Higiênicos	Sinto-me seguro contra arbitrariedades	Segurança
	Tenho bom relacionamento com meus superiores hierárquicos	Relacionamentos interpessoais
	Tenho uma vida pessoal satisfatória	Vida pessoal
	Meu trabalho me proporciona prestígio/status	Status
	Tenho boas condições de trabalho	Condições de trabalho
	Os regulamentos e políticas organizacionais são isonômicos	Política e administração da organização
Fatores Motivacionais	Tenho um trabalho desafiador e interessante	O trabalho em si
	Tenho o devido reconhecimento pelo trabalho que realizo	Reconhecimento pelas execuções
	Meu trabalho me oferece oportunidades de progresso na carreira	Progresso
	Tenho autonomia e responsabilidade no meu trabalho	Responsabilidade
	Minhas atividades funcionais me proporcionam oportunidades de crescimento pessoal.	Crescimento
	Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional	O trabalho em si

Fonte: Bedran Júnior e Oliveira (2009)

As afirmativas foram inseridas, por meio de formulário eletrônico on-line, a plataforma Google Forms. Como instrumento de análise, às respostas obtidas, aplicou-se a Escala de Likert, a qual consiste em escolher um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para que os participantes emitam seu grau de concordância (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014). O nível de concordância dos participantes em relação a cada afirmação será traduzido em uma escala de 1 a 5, onde 1 significa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”.

No instrumento de coleta, também, foi objeto de questionamento a avaliação do próprio participante em relação ao seu **grau de motivação** no trabalho, novamente foi utilizada uma escala progressiva

de 1 a 5, onde 1 significa totalmente desmotivado e 5 totalmente motivado. As informações, aqui, obtidas, possuem o intuito de gerar informações que indiquem o grau de motivação dos servidores pesquisados.

Acrescentou-se, ao instrumento de coletas, perguntas de cunho demográfico, com fins de análise comparativa do estado de motivação no trabalho de acordo com os critérios: (a) Sexo; (b) Estado civil; (c) Número de anos de matrimônio; (d) Número de filhos que coabitam com o inquirido; (e) Nível de habilitação; (f) Setor de trabalho; (g) Posição hierárquica; (h) Número de horas de trabalho semanal, e; (i) Número de anos de trabalho na organização

A pesquisa foi direcionada aos 22 (vinte e três) servidores públicos, na esfera administrativa e da fiscalização, que compõe o Setor de Vigilância Sanitária de Colatina- ES, o pesquisador faz parte do quadro de colaboradores da equipe pesquisada, porém não respondeu ao questionário, buscando, assim, a imparcialidade da pesquisa. Estes servidores representam o universo contemplado pelo presente estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desse total, 14 questionários foram respondidos pela equipe de fiscalização e 6 foram respondidos pela equipe administrativa, outros 2 questionários não foram respondidos, representando assim, uma participação de 90,91% do público alvo da pesquisa.

Desses 20 questionários que foram respondidos, constatamos que 80% dos pesquisados são do sexo feminino, ou seja, 16 pessoas, e 20% são do sexo masculino, 4 pessoas. Já em relação ao estado civil, 15 são casados (as) ou estão em união estável, o que corresponde a 75% dos respondentes, sendo que desse total 73,33% estão juntos com seus parceiros (as) a mais de 10 anos, 4 são solteiros (as), ou seja 20%, e apenas 1 é divorciado/separado (a) o que representa 5%, dos respondentes. Em relação a configuração familiar e a quantidade de filhos dos pesquisados, 60% da amostra possui filhos, sendo que desse total 50% possuem apenas 1 filho, 33,33% disseram ter 2 filhos e 16,67% possuem 3 filhos.

Sobre o grau de escolaridade, 6 pessoas já concluíram o ensino médio o que representa a 30% da amostra, 8 pessoas (40%) disseram que fizeram especialização, 3 pessoas (15%) já fizeram mestrado, 2 pessoas possuem ensino superior completo, ou seja 10% dos respondentes, e 1 pessoa (5%) não conclui o ensino superior, diante dessas informações, constatamos que na equipe não existe servidor com grau de estudo abaixo do ensino médio.

Todos os respondentes fazem parte do quadro operacional da equipe de Vigilância Sanitária de Colatina, sendo que 16 pessoas (80%) trabalham de 20 a 30 horas por semana, 2 pessoas (10%) trabalham até 20 horas por semana, e 2 pessoas (10%) trabalham acima de 30 horas. O tempo de atuação no setor também foi objeto de pesquisa, sendo que 45% da amostra respondeu que atuam a mais de 10 anos, 30% atuam entre 5 e 10 anos e 20% atuam a menos de 5 anos, 1 pessoa respondeu outros, ou seja, 5%.

Quadro 03 – Caracterização da amostra

		<i>Quant. Total</i>	<i>%</i>
<i>Sexo dos participantes</i>	<i>Masculino</i>	<i>4</i>	<i>20%</i>
	<i>Feminino</i>	<i>16</i>	<i>80%</i>
<i>Estado Civil</i>	<i>Casado (a) ou união estável</i>	<i>15</i>	<i>75%</i>
	<i>Solteiro (a)</i>	<i>4</i>	<i>20%</i>
	<i>Divorciado/ Separado (a)</i>	<i>1</i>	<i>5%</i>
	<i>Viúvo (a)</i>	<i>0</i>	<i>0,00%</i>
<i>Se casado (a) ou com união estável</i>	<i>Até 2 anos</i>	<i>2</i>	<i>10%</i>
	<i>2 a 5 anos</i>	<i>1</i>	<i>5%</i>
	<i>6 a 10 anos</i>	<i>1</i>	<i>5%</i>
	<i>Acima de 10 anos</i>	<i>11</i>	<i>55%</i>
	<i>Não sou casado/amasiado</i>	<i>5</i>	<i>25%</i>
<i>Possui filhos? Quantos?</i>	<i>Sim, 1 filho</i>	<i>6</i>	<i>30%</i>
	<i>Sim, 2 filhos</i>	<i>4</i>	<i>20%</i>
	<i>Sim, 3 filhos</i>	<i>2</i>	<i>10%</i>
	<i>Sim, acima de 3 filhos.</i>	<i>0</i>	<i>0,00%</i>
	<i>Não possuo filhos</i>	<i>8</i>	<i>40%</i>

<i>Amostra, n = 20</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Ensino Médio completo</i>	6	30%
		<i>Especialização</i>	8	40%
		<i>Mestrado/Doutorado</i>	3	15%
		<i>Ensino Superior completo</i>	2	10%
		<i>Ensino superior incompleto</i>	1	5%
		<i>Ensino fundamental completo</i>	0	0,00%
		<i>Ensino médio incompleto</i>	0	0,00%
		<i>Outros</i>	0	0,00%
	<i>Setor de trabalho</i>	<i>Administração</i>	5	30%
		<i>Fiscalização</i>	15	70%
	<i>Função desenvolvida no trabalho</i>	<i>Estagiário</i>	0	0,00%
		<i>Operacional</i>	20	100%
		<i>Supervisão</i>	0	0,00%
		<i>Direção</i>	0	0,00%
	<i>Horas trabalhadas por semana</i>	<i>Até 20 horas</i>	2	10%
		<i>Entre 20 e 30 horas</i>	16	80%
		<i>Acima de 30 horas</i>	2	10%
	<i>Tempo trabalhado na vigilância sanitária de Colatina</i>	<i>Menos de 5 anos</i>	4	20%
		<i>De 05 a 10 anos</i>	6	30%
		<i>Acima de 10 anos</i>	9	45%
<i>Outros</i>		1	5%	

4.2 FATORES HIGIÊNICOS

A tabela 01 – apresenta 06 (seis) afirmações que apontaram as percepções dos servidores em relação aos fatores externos à pessoa, que compõe o fator higiênico da teoria dos dois fatores de Herzberg. Estas afirmativas estão relacionadas ao ambiente de trabalho, e apesar de serem capazes de elevar, consideravelmente, a motivação podem indicar a não satisfação (ANTUNES; SANT ANNA, 1996).

Tabela 01 – Fatores Higiênicos

Afirmações: Fatores Higiênicos	1	2	3	4	5
Sinto-me seguro contra ações arbitrárias	8	4	5	2	1
Tenho bom relacionamento com meus superiores hierárquicos.	0	0	5	10	5
Tenho uma vida pessoal satisfatória.	0	0	6	8	6
Meu trabalho me proporciona prestígio e status.	9	8	2	1	0
Tenho boas condições de trabalho.	6	7	5	2	0
Os regulamentos e políticas organizacionais da Vigilância Sanitária são imparciais	2	5	6	4	3
TOTAL	25	24	29	27	15

A pesquisa desenvolvida apresentou, de acordo com a Tabela 1, os seguintes resultados quanto a análise dos fatores higiênicos: 49 vezes a opção discordo totalmente (1) ou discordo (2) foi a escolha os respondentes, enquanto a opção concordo (4) ou concordo totalmente (5) foi escolhida 42 vezes pelos entrevistados e a opção 3 (nem concordo e nem discordo) foi escolhida 29 vezes.

Em relação ao grau de satisfação dos respondentes, a pesquisa apresentou média aritmética de 2,8583 em uma escala de 1 a 5, o que demonstra que os servidores da Vigilância Sanitária de Colatina têm uma percepção levemente negativa em relação aos fatores higiênicos da organização, ou seja, apontaram a não satisfação dos servidores.

Como são fatores administrados pela empresa (ANTUNES; SANT ANNA, 1996) devem ser bem trabalhados pela organização em conjunto com os fatores motivacionais, já que isoladamente não motivam as pessoas em seus trabalhos, e assim apontam, simplesmente, se a organização é um bom lugar para trabalhar (CHIAVENATO, 2003).

4.3 FATORES MOTIVACIONAIS

A tabela 02 expõe 6 (seis) afirmativas referentes aos fatores motivacionais, isto posto, intrínsecos que estão sob controle dos indivíduos (ROBBINS, 2005), devendo ser aperfeiçoados para propiciar a satisfação dos servidores (SILVA JÚNIOR, 2001).

Tabela 02 – Fatores Motivacionais

Afirmações: Fatores Motivacionais	1	2	3	4	5
Tenho um trabalho desafiador e interessante	7	1	5	6	1
Tenho o devido reconhecimento pelo trabalho que realizo.	8	5	5	1	1
Meu trabalho me oferece oportunidade de progresso	10	6	3	1	0
Tenho autonomia e responsabilidade no meu trabalho	2	4	3	4	7
Minhas atividades funcionais me proporcionam oportunidades de crescimento pessoal	8	5	6	1	0
Meu trabalho condiz com minha qualificação profissional.	7	2	2	6	3
TOTAL	42	23	24	19	12

Em relação a análise dos fatores motivacionais presentes na organização, os resultados demonstraram que 65 vezes a opção discordo totalmente (1) e discordo (2) foi escolhida pelos respondentes, enquanto a opção concordo (4) e concordo totalmente (5) foi escolhida 31 vezes, já a opção nem concordo e nem discordo (3) foi escolhida 24 vezes.

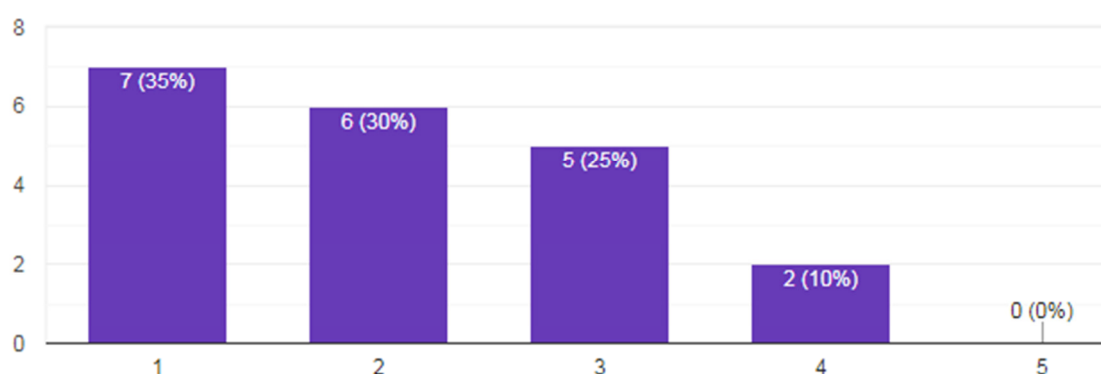
Em relação a presença dos fatores motivacionais os resultados apresentaram média aritmética de 2,4666, valor inferior ao encontrado em relação aos fatores higiênicos, isso demonstra que os colaboradores da Vigilância Sanitária de Colatina têm uma percepção negativa em relação a existência de fatores motivacionais no ambiente de trabalho.

Quando, o resultado dos dois fatores, higiênicos e motivacionais, em conjunto apontam num mesmo sentido, no caso desta pesquisa percepção negativa, são responsáveis, sim, pela motivação dos servidores (CHIAVENATO, 2003).

4.4 GRAU DE MOTIVAÇÃO

O grau de motivação dos colaboradores também foi objeto de estudo dessa pesquisa, gráfico 1, o questionário limitava as seguintes opções de resposta: 1. Desmotivado totalmente. 2. Pouco motivado. 3. Neutro. 4. Motivado. 5. Muito motivado.

Gráfico 01 - Motivação no trabalho



Consoante ao exposto no gráfico 1, os pesquisados informaram que, 10% consideram-se motivados; 25% escolheram a opção neutro; 30% escolheram a opção pouco motivada e 35% consideram-se desmotivados totalmente. Para melhor analisar a realidade, as repostas foram agrupadas assim, desmotivado totalmente ou pouco motivado um total de 13 pessoas representando 65% das respostas, e motivados ou muito motivados um total de 2 pessoas, ou seja, 10% das respostas.

Seguindo a metodologia adotada nesta pesquisa, procurou-se quantificar o grau de motivação dos colaboradores, o resultado encontrado foi 2,1 em uma escala de 1 a 5, tal resultado foi de encontro aos resultados encontrados em relação a percepção dos fatores higiênicos (2,8583) e dos fatores motivacionais (2,4666). Os resultados corroboram com a teoria dos 2 fatores de Herzberg, visto que demonstra que a percepção dos colaboradores em relação a existência de fatores higiênicos e motivacionais impacta no grau de motivação dos colaboradores (CHIAVENATO, 2003).

Destarte, resultados demonstraram que nenhum dos servidores da Vigilância Sanitária de Colatina pesquisado está totalmente motivado, confirmando assim a percepção negativa encontrada como resultado nos fatores higiênicos e motivacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início desta pesquisa constatou-se que havia uma dúvida sobre o grau de motivação dos servidores públicos da vigilância sanitária, por isso era importante estudar sobre o tema motivação no ambiente laboral da vigilância sanitária da prefeitura municipal de Colatina ES.

Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral analisar o ambiente laboral da vigilância sanitária de Colatina, constatou-se que o objetivo geral foi atendido com participação de 90,91% do público alvo da pesquisa. Efetivamente o trabalho conseguiu identificar os principais fatores que impactam a motivação dos colaboradores da Vigilância Sanitária de Colatina, ficou visível por meio da pesquisa que os colaboradores possuem uma perspectiva negativa quanto a existência de fatores higiênicos e motivacionais no trabalho, sobretudo os fatores motivacionais, que apresentaram resultado de 2,4666. Tal perspectiva impacta diretamente o grau de motivação dos colaboradores, visto que o resultado encontrado para tal indicador foi 2,1.

Com base nos resultados encontrados pode-se perceber que os servidores da Vigilância Sanitária de Colatina não se encontram motivados para a realização de suas funções laborais, e tanto os fatores higiênicos quanto os fatores motivacionais da Teoria de Herzberg devem ser reavaliados pelos gestores da organização, buscando adequá-los aos anseios de seus colaboradores, na busca de uma equipe mais motivada para a realização de suas atividades. Visto que a Vigilância Sanitária é um órgão público que presta serviços à população em geral, tal medida tem grande impacto na qualidade dos serviços prestados a sociedade.

6 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Arthur Velloso; SANT ANNA, Lígia Rodrigues. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 49, n. 3, p. 425-434, set. 1996.

BARROS, L. de. Auto desenvolvimento' do executivo. Uberlândia, Universidade Federal de Uberlândia, 1981.

BEDRAN JÚNIOR, Paulo Elias; OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra de. Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional. In: **V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Rio de Janeiro-Brasil.** 2009. p. 2-4.

BRASIL. Lei nº. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm

BRASIL. Lei nº. 9.782, de 26 de janeiro de 1999. Define o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, cria a Agência Nacional de Vigilância Sanitária, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/LEIS/L9782.htm>>

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. *Motivação no serviço público*. **Porto Alegre**, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. Idalberto Chiavenato - 7 ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CLARO, Priscila Borin de Oliveira; CLARO, Danny Pimentel; AMÂNCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **RAUSP MANAGEMENT JOURNAL**, v. 43, n. 4, p. 289-300, 2008.

COLATINA. Lei nº.4151, de 03 de maio de 1995. Aprova Código de Vigilância Sanitária do Município de Colatina. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/es/c/colatina/lei-ordinaria-n-4151-1995-aprova-codigo-de-vigilancia-sanitaria-do-municipio-de-colatina>

COLATINA. DECRETO nº. 7665 de 15 de maio de 1995. Aprova o regulamento a que se refere o Artigo 24 da Lei nº. 4151 de 03 de maio de 1995, dispõe sobre Inspeção e Fiscalização Sanitária. Disponível em: http://www.colatina.es.gov.br/covisa/CODIGO_DE_VIGILANCIA_SANITARIA_DO_MUN_DE_COLATINA.pdf

CORREIA, Elaine Thais Ferreira de Souza et al. *Motivação para o trabalho: as percepções dos trabalhadores de uma instituição bancária à luz da teoria dos dois fatores de Herzberg/Motivation for work: the perceptions of workers of a banking institution in the light of Herzberg's two-factor theory*. **Brazilian Journal of Development**, v. 4, n. 3, p. 733-749, 2018.

COSTA, Ediná Alves; ROZENFELD, Suely. *Constituição da vigilância sanitária no Brasil*. **Rozenfeld S, organizadora. Fundamentos da vigilância sanitária**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 15-40, 2000.

MELO, Maria Adriana Ramos de et al. *MOTIVAÇÃO: VISÃO DE DISCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO SERTÃO CENTRAL*. **Revista Expressão Católica**, [S.l.], v. 2, n. 1, jun. 2013. ISSN 2357-8483.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. tradução técnica Reynaldo Marcondes - 11 ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA JUNIOR, Nelson Aleixo da. *Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa*. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 6, n. 1, p. 47-57, jun 2001.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. *Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e PhraseCompletion*. **PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014.

SILVA, Reinaldo Oliveira. **Teoria da Administração**. 3.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.

ZONATTO, Vinícius Costa da Silva; SILVA, Alini da; GONÇALVES, Michele. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

ZWICKER, Ana Amélia; OLIVEIRA, Luciane Rosa de; LÖBLER, Mauri Leodir. TEORIAS DE HERZBERG E MCGREGOR: UM COMPARATIVO ENTRE SETORES ADMINISTRATIVOS PÚBLICO E PRIVADO. **Revista Sociais e Humanas**, [S.l.], v. 31, n. 3, mar. 2019. ISSN 2317-1758. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/30999>>. Acesso em: 07 maio 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.5902/2317175830999>.