

A IMPORTÂNCIA DOS INCENTIVOS NO PROCESSO DE MOTIVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA REVISÃO À LUZ DA GESTÃO DE PESSOAS

José Cláudio dos Santos¹ (Uneal), e-mail:

kludiosantos@yahoo.com.br;

Paulo Ricardo Silva Lima¹ (Orientador), e-mail:

pauloricardo.silvalimma@gmail.com.

¹Universidade Estadual de Alagoas/Esp. em Gestão Pública/Alagoas, AL.

6.02.02.00-9 Administração Pública 6.02.02.04-1 Administração de Pessoas

RESUMO:

Introdução: Um dos grandes desafios do gestor público na modernidade é motivar os colaboradores, bem como torná-los direcionados, satisfeitos e naturalmente comprometidos para alcançar os objetivos propostos pela instituição, sendo o setor de Gestão de Pessoas um dos responsáveis pelo desenvolvimento de políticas internas de incentivos favoráveis ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores. **Objetivo:** Analisar como os incentivos são importantes no processo de motivação dos servidores públicos, na perspectiva da Gestão de Pessoas. **Metodologia:** Trata-se de uma pesquisa descritiva e bibliográfica de cunho qualitativo (LAKATOS; MARCONI, 2003; GIL, 2007). **Resultados:** A concepção dos benefícios se baseia basicamente em “[...] aspectos indiretos da remuneração total dos empregados” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000 apud PEREIRA, 2014). Já a motivação pode ser compreendida a partir da Teoria das Necessidades Humanas. Segundo essa teoria, são as necessidades humanas básicas que levam as pessoas a agirem, ou seja, que as motivam para atingir certos objetivos que podem suprir essas carências, temporariamente ou não. De acordo com a teoria, existem três níveis de motivação em que as pessoas podem estar: as necessidades fisiológicas, as necessidades psicológicas e as necessidades de autorrealização, nessa devida ordem. As fisiológicas tratam-se de necessidades de sobrevivência, ou seja, relacionadas ao instinto presente em todos os animais, por isso são chamadas de base e estão localizadas no primeiro estágio. Essas necessidades correspondem ao sono, alimentação, abrigo, relações sexuais e entre outras (CHIAVENATO, 2014). Dessarte, a importância de manter os colaboradores satisfeitos e motivados faz com que as organizações criem condições ambientais, como conforto na questão de ergonomia (físico, ambiental, cultural e psicológico) que reflita de maneira expressiva, bem como proporcionar proteção e satisfação aos colaboradores, evitando assim o estresse; elaborar um mapa de riscos de acidentes, identificando por cores os tipos de riscos existentes no local de trabalho; fornecer sempre os EPIs adequados para cada tipo de atividade e que tenha um programa de prevenção de riscos ambientais, para que

os colaboradores tenham um bom desempenho e estejam livres de riscos de saúde. No psicológico, referindo-se à adoção de programas de bem-estar, em busca da prevenção de problemas de saúde, para que ele exerça suas atividades profissionais com dedicação e apreço. **Conclusão:** O papel do gestor de RH na organização é de estimular, ser conhecedor, protetor, agenciador do colaborador para com a organização diante a comunidade, prudente na função de admissão, prática, ascensão, incentivo e afastamento do colaborador.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Motivação; Serviço Público.

ABSTRACT:

Introduction: One of the great challenges of public managers in modern times is to motivate employees, as well as make them directed, satisfied and naturally committed to achieving the goals proposed by the institution, with the People Management sector being one of those responsible for developing internal policies favorable incentives for the personal and professional development of the employees. **Objective:** To analyze how incentives are important in the process of motivating public servants, from the perspective of People Management. **Methodology:** This is a descriptive and bibliographic research of a qualitative nature (LAKATOS; MARCONI, 2003; GIL, 2007). **Results:** The concept of benefits is basically based on "[...] indirect aspects of the total remuneration of employees" (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000 apud PEREIRA, 2014). Motivation, on the other hand, can be understood from the Theory of Human Needs. According to this theory, it is the basic human needs that lead people to act, that is, that motivate them to achieve certain goals that can fill these needs, temporarily or not. According to theory, there are three levels of motivation that people can be at: physiological needs, psychological needs, and self-fulfillment needs, in that order. The physiological ones are about survival needs, that is, related to the instinct present in all animals, that's why they are called base and are located in the first stage. These needs correspond to sleep, food, shelter, sexual relations and others (CHIAVENATO, 2014). Thus, the importance of keeping employees satisfied and motivated makes organizations create environmental conditions, such as comfort in the ergonomics issue (physical, environmental, cultural and psychological) that reflect expressively, as well as provide protection and satisfaction to employees, thus avoiding stress; draw up an accident risk map, identifying by colors the types of risks existing in the workplace; always provide the appropriate PPE for each type of activity and that has an environmental risk prevention program, so that employees perform well and are free from health risks. On the psychological side, referring to the adoption of wellness programs, in search of the prevention of health problems, so that he/she performs his professional activities with dedication and appreciation. **Conclusion:** The role of the HR manager in the organization is to encourage, be knowledgeable, protective, agent of the employee towards the organization in front of the community, prudent in the role of admission, practice, promotion, encouragement and removal of the employee.

Keywords: People Management, Motivation, Public Service.

Referências:

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo. Atlas, 2007.

PEREIRA, M. C. B. **RH essencial**: gestão estratégica de pessoas e competências. São Paulo: Saraiva, 2014.