



Tema:  
**"OS DESAFIOS DA INTERNACIONALIZAÇÃO  
NA UNIMEP"**



### 11º Simpósio de Ensino de Graduação

## DIAGNÓSTICO DOS PERFIS MOTIVACIONAIS DE FUNCIONÁRIOS DE DIFERENTES GERAÇÕES EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE PIRACICABA (SP)

#### Autor(es)

---

MARISELMA FERREIRA ZAINE  
DANIELA DE OLIVEIRA SULLA  
SANETE IRANI DE ANDRADE

#### Orientador(es)

---

MARISELMA FERREIRA ZAINE

#### Resumo Simplificado

---

O foco do presente estudo foi identificar e pontuar possíveis diversificações nos perfis motivacionais de funcionários que trabalham em um mesmo ambiente de uma instituição pública, conforme a geração a que pertencem: *Baby boomer*, X ou Y. De acordo com a pesquisa bibliográfica executada, existem características típicas que definem o perfil de cada geração e as diferenciam entre si. Como parte da pesquisa prática foi elaborado e apresentado aos funcionários um questionário com registro de alguns fatores que diferem no perfil motivacional de cada uma das três gerações abordadas. Os resultados mostraram que, quando comparadas a algumas características apontadas previamente pela teoria, pelo menos uma geração respondeu de maneira diferente da teoria. Diante dessa constatação, deve-se considerar que os conteúdos teóricos sobre gerações baseiam-se, predominantemente, em estudos que têm por base funcionários de organizações privadas, encontrando-se diferenças significativas quando comparados a funcionários de instituição pública. Um fator diferencial é o plano de carreira, de modo que na instituição estudada, assim como na grande maioria das instituições públicas, tal plano é inexistente, tendo em vista que a ascensão de cargo só é permitida por meio de novos concursos. Existem, ainda, fatores como estabilidade e outros benefícios, que influenciam significativamente. Pode-se colocar que diferenças de características e de comportamento encontradas para as várias gerações estudadas, somadas às pré-existentes no setor público, podem gerar conflitos e até mesmo deficiências no trabalho realizado, se não tratadas de maneira adequada. De forma geral, percebeu-se que o fator comprometimento com o trabalho independe das gerações dos indivíduos. Por ser um ambiente menos competitivo e mais igualitário, as questões motivacionais ficam menos atreladas a fatores internos da organização, distanciando-se, portanto, da teoria em alguns momentos. No entanto, para fatores como as diferenças e os conflitos observados, existem formas de gerenciamento para minimizá-los. Porém, é interessante observar que, se analisados no contexto de gerações, não se atenta para o fato de que o trabalho só é concretizado se for realizado em equipe. Os resultados obtidos podem colaborar para a melhoria no ambiente de trabalho no setor público, levando em consideração as diversidades entre gerações, que culminam em diferenças motivacionais. Como conclusão, pode-se colocar que se as diferentes gerações forem vistas e analisadas como complementação de conhecimentos e habilidades, e se houver uma liderança adequada que utilize habilidades e competências de cada geração, os resultados poderão ser extremamente satisfatórios a todos. Assim, é oferecida a possibilidade de se criarem novas estratégias, representando um desafio aos gerentes, para melhor aproveitamento do potencial de cada servidor, unindo-os, independentemente da geração à qual pertençam.