

Perfil social e fatores motivacionais de funcionários de um zoológico de Belo Horizonte, Minas Gerais

Social profile and motivating factors of employees in a zoo in Belo Horizonte, Minas Gerais

Lucas Belchior S. de Oliveira¹; Melissa B. de C. Santos¹; Tanisia Roberta S. O. Silva¹; Rafahel C. de Souza¹

¹Departamento de Medicina Veterinária Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Campus Betim, Rua do Rosário 1.081, Bairro Angola, CEP 32604-115, Betim, Minas Gerais. belchiorl@hotmail.com

Palavras-chave: gestão de pessoas; motivação de funcionários; medicina de zoológicos.

Keywords: people management; employees motivating; zoological medicine.

Os Zoológicos modernos desempenham, atualmente, importantes funções socioambientais, implantando a gestão e o manejo de animais selvagens, atuando como fonte de conhecimento, centro de reprodução e sobrevivência de espécies ameaçadas, recursos para enriquecimento cultural da comunidade e local de lazer para a sociedade (MELLOR; HUNT; GUSSET, 2015). Apesar do alinhamento internacional com as diretrizes que buscam a conservação, pesquisa, educação e bem-estar animal dentro de centros zoológicos e aquários, pouco se aborda em relação as motivações de trabalhadores nestes locais.

Algumas pesquisas demonstram que padrões altos de bem-estar em animais de produção é diretamente proporcional a alta percepção dos fazendeiros em relação ao bem-estar (KILIÇ, BOZKURT, 2013), porém, informações sobre colaboradores ainda não foram divulgadas. Além disso, manuais internacionais como da *World Association of Zoos and Aquariums* demonstram extremo enfoque no desenvolvimento da equipe de zoológicos, como tratadores e outros funcionários como parte de um Programa de Bem-Estar Animal, além de treinamentos específicos baseado em empatia para os mesmos (MELLOR; HUNT; GUSSET, 2015). Não obstante a este avanço, dados específicos ainda são ausentes das aplicações dessas orientações. Assim, esse trabalho objetivou avaliar os fatores motivacionais e o perfil socioeconômico em funcionários de uma fundação zoológica.

A pesquisa foi realizada durante os meses de abril e maio de 2017, com os funcionários concursados e terceirizados em cinco setores (Seção de Veterinária, Nutrição, Mamíferos, Aves,

Répteis e Aquário) de um zoológico de Belo Horizonte, Minas Gerais, onde foram aplicados 50 questionários semi-estruturados abordando questões motivacionais e sociais adaptadas de Souza et al. (2015). Para cada colaborador entrevistado foi apresentado e preenchido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para a avaliação de fatores motivacionais, foram questionadas se 12 categorias eram motivantes, desmotivantes ou indiferentes. As categorias avaliadas foram: o salário, estar em uma empresa com regulamentos, o reconhecimento, a função que exerce, receber responsabilidades, o relacionamento com o proprietário, o relacionamento com os colegas, o relacionamento com o supervisor, a localização da empresa, a condição de trabalho, a estabilidade profissional e as premiações.

Dos 50 questionários entregues, somente 29 retornaram aos pesquisadores. O número de questionários referentes a cada setor foram: veterinária, sete (24,1%); nutrição, cinco (20,7%); mamíferos, seis (20,7%); aves, cinco (17,2%); répteis, zero; aquário, cinco (17,2%). Durante a aplicação dos mesmos, pode-se perceber a resistência dos funcionários e até mesmo dos chefes de seção, apesar do TCLE, alegando que o mesmo poderia ser alguma pesquisa relacionada governamental. Sobre a caracterização dos respondentes, 65,5% são homens e a seção de nutrição foi a que obteve maior número de mulheres respondentes (66,7%).

Além disso, 65,5% são casados e 62% possuem entre 31-50 anos de idade. Quanto ao grau de escolaridade, 34,5% possuem o ensino médio completo enquanto 24,1% possuem ensino superior completo. Em relação ao cargo na instituição, 58,6% dos respondentes são tratadores de animais e as horas efetivas de trabalho totalizam uma média de 8h30min diárias. Em relação ao tempo de serviço, 62,1% dos respondentes possuem de 05 a 10 anos de tempo de profissão. Em relação a carteira assinada, 72,4% dos respondentes não possuem esse benefício por estarem em Regime Político Estatutário.

Os funcionários que possuem carteira assinada são terceirizados por empresas que passaram por um processo de licitação. Além disso, 41,4% alegaram não possuir planos de saúde e todos alegaram possuir folga semanal. Em relação aos três fatores considerados mais motivadores, tem-se a estabilidade na empresa (68,9%), o relacionamento com os colegas (65,5%) e a função que exerce (65,5%). Por ser uma instituição pública, a característica referente a estabilidade empregatícia é peculiar, devido a característica como concursados ou terceirizados por uma empresa que passou por um processo de licitação, e distinta se comparada a instituições privadas onde este mesmo questionário já foi aplicado (SOUZA et al., 2015). Além disso, dos funcionários

que responderam como desmotivador a estabilidade na empresa, 50% não possuem carteira assinada.

O relacionamento com colegas também se torna importante dentro da instituição já que a percepção das pessoas é relacionada de forma bem próxima a opiniões, atitudes e comportamentos coletivos. Assim, a percepção de tratadores parece ser baseada em uma tradição coletiva com convicções compartilhadas, valores, normas e interesses e no conhecimento que é derivado de criações, educação escolar e experiências diárias na profissão (TE VELDE; AARTS; VAN WOERKUM, 2002). Em relação a função que exercem, percebe-se que trabalhar com animais foi um fator importante na resposta já que nenhum dos funcionários que consideraram este tópico como desmotivador pertencem a um setor que trabalha diariamente com o contato direto com animais. Entre os três fatores considerados mais desmotivantes pelos respondentes tem-se as premiações (79,3%), as condições de trabalho (62%) e o salário (44,8%).

Quanto ao principal fator considerado indiferente tem-se o relacionamento com o proprietário (44,8%), um desafio também encontrado em instituições públicas onde a relação com superiores pode ser muitas vezes restrita ou mediada por chefes de seção. Os respondentes também consideraram que mais fatores poderiam ser incluídos no questionário, como a possibilidade de trabalhar com animais, o diálogo na empresa e a aprendizagem na instituição.

Quanto à capacitação pela instituição, 72,4% afirmaram que a não são oferecidas oportunidades de treinamento, mesmo com 93% dos mesmos achando importante estas iniciativas. Além disso, 72,4% confirmaram que existem reuniões, porém, a frequência varia em eventual (54%), quinzenal (7%), mensal (7%), semestral (4%) e anual (4%). Mesmo com o exposto sobre os fatores motivacionais e de capacitação pela empresa, 69% dos respondentes permaneceriam na empresa em caso de proposta externa com o mesmo salário. Essa resposta pode ser devido a estabilidade como funcionários públicos, em sua maioria, e pela oportunidade de trabalho com fauna e flora. Tem sido relatado que a percepção daqueles que trabalham com animais são afetadas pela base profissional, experiências, sociedade e mercado, enquanto a atenção destes para o bem-estar dos animais é relacionada com diferentes fatores tais como custo adicional, competição, padrões altos de bem-estar, educação e conhecimento (KAUPPINEN; MIKKO; VALROS, 2012).

Dentre as possibilidades de auxiliar o funcionário na melhoria do relacionamento e disposição com a empresa, têm-se possibilidade como um diálogo mais frequente com os funcionários através de reuniões constantes, acordos pré-contratuais bem estabelecidos e medidas

terapêuticas com profissionais da área cognitivo-comportamental (BOKKERS, 2006). Porém, essas abordagens se tornam de difícil acesso, muitas vezes, a uma instituição pública com funcionários concursados. Sabe-se também que a qualidade do trabalho desenvolvido por tratadores tem uma influência majoritária no bem-estar dos animais. As atitudes destes profissionais são refletidas nas decisões de manejo e no comportamento direcionado aos animais, o que, pode afetar a maneira que os funcionários tratam os mesmos, o ambiente que eles provêm e mesmo sua satisfação (KAUPPINEN, 2013). Além disso, essa relação é provavelmente recíproca como evidenciado pela correlação negativa entre satisfação no trabalho e animais com medo de pessoas (CARLSTEAD, 2009), demonstrando a importância da abordagem holística dentro de uma instituição, onde, um colaborador bem no seu ambiente de trabalho, realiza suas funções de forma organizada e eficiente.

Com os resultados expostos e a discussão realizada, pode-se concluir que os principais fatores que motivam os funcionários do zoológico avaliada são a estabilidade na empresa, o relacionamento com os colegas e a função que exerce, e que estes podem ser correlacionados com a seção onde os colaboradores que trabalham, o grau de escolaridade, as condições de trabalho e os benefícios que recebem. Mais pesquisas devem ser realizadas afim de caracterizar estes aspectos em outras instituições similares e como esses fatores podem influenciar diretamente na produtividade do trabalhador e no bem-estar de funcionários e dos animais em cativeiro.

REFERÊNCIAS

BOKKERS, E.A.M. Effects of interactions between humans and domesticated animals. In: HASSINK, J.; VAN DIJK, M. (Org.) **Farming for Health**. Netherlands: Springer, 2006. p.31-41.

CARLSTEAD, K. A comparative approach to the study of keeper–animal relationships in the zoo. **Zoo Biology**, v. 28, p. 589–608, 2009.

DONATO, R.F.; SOUZA, M.C.; SOUZA, R.C. et al. **Perfil socioeconômico em propriedades rurais da região central do estado de Minas Gerais**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Medicina Veterinária) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

KILIÇ, I.; BOZKURT, Z. The Relationship between Farmers' Perceptions and Animal Welfare Standards in Sheep Farms. **Asian Australasian Journal of Animal Sciences**, v. 26, n. 9, p. 1329-

KAUPPINEN, T. **Farm Animal Welfare and Production in Relation to Farmer Attitudes**. 2013. 70f. Dissertação (mestrado) - Animal Welfare and Management, Faculty of Veterinary Medicine, University of Helsinki, Finland, 2013.

KAUPPINEN, T.; MIKKO, V.K.; VALROS, A. Farmer attitude toward improvement of animal welfare is correlated with piglet production parameters. **Livestock Science**, v.143, p.142-150, 2012.

LOPES, C.I.C. **Os Fatores Motivacionais dos Trabalhadores da Administração Local**. 2012. 79f. Dissertação (mestrado) - Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2012.

MELLOR, D.J.; HUNT, S.; GUSSET, M. **Caring for Wildlife: The World Zoo and Aquarium Animal Welfare Strategy**. Gland: WAZA Executive Office, 2015.

SOUZA, R.R.; CARVALHO, D.S.; SINZATO, D.M.S. Humanos no zoológico - a reação dos visitantes mediante os recintos animais do zoológico municipal de volta redonda/RJ. In: VIII CONGRESSO DE ECOLOGIA DO BRASIL, 8, 2007, Caxambu. **Anais ... Minas Gerais: Sociedade de Ecoogia do Brasil**, 2013. p.1-2.

SOUZA, R.C.D. ; SOUZA, R. C. ; DONATO FILHO, R. F. et al. Perfil Motivacional de Colaboradores Rurais de Propriedades Rurais da Região Central do Estado de Minas Gerais. In: 52º REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ZOOTECNIA, 52, 2015, Belo Horizonte. **Anais ... Minas Gerais: Sociedade Brasileira de Zootecnia**, 2015. p. 1-3.

TE VELDE, H.; AARTS, N.; VAN WOERKUM, C. Dealing with ambivalence: farmers' and consumers' perceptions of animal welfare in livestock breeding. **Journal of Agricultural and Environmental Ethics**, v. 15, p. 203-219, 2002.