



MOTIVAÇÃO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS, SATISFAÇÃO LABORAL E OUTRAS ATITUDES RELACIONADAS COM O TRABALHO

José Luís de SANT'ANA ¹
Maria Luciana da SANT'ANA ²

RESUMO: O presente trabalho tem por finalidade demonstrar a importância da motivação dos empregados públicos, bem como o trabalho para satisfação laboral dos mesmos e sobre as atitudes relacionadas aos trabalhos, demonstrando a sua importância para a prestação de serviço à sociedade. Além dos excelentes benefícios que pode gerar a Administração Pública, tanto na área gestão pessoal dos órgãos públicos, com interferência de interesses políticos e com isto a otimização do serviço prestado ao público, afetando a gestão pública de maneira geral. Sendo desta forma, estudada uma forma correta e que traga ônus para os bons servidores, que através de estudos e conhecimentos, avançam nos setores públicos por meio dos planos de carreira e estratégias pessoal motivacionais, tornando-os cada dia mais competentes no desempenho de suas funções e melhorando a qualidade dos serviços públicos prestado a sociedade.

Palavras-chave: Administração Pública. Funcionalismo Público. Gestão Pessoas. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais é possível observar muitas discussões relacionados a Administração Pública, sendo específico se referindo sobre a gestão pessoal dos servidores públicos, sendo levantada algumas críticas em torno da prestação de serviço público pelo seus servidores, chegando a ser discutido até mesmo o fim da estabilidade dos servidores públicos, devido as diversas críticas relacionada ao atendimento prestado por eles.

Devido a todas estas informações levantadas durante a pesquisa faremos um levantamento do conceito de empregados públicos, abrangendo principalmente a questões de gestão pessoal referente a motivação dos servidores e satisfação relacionadas ao trabalho, trazendo também seus impactos para a

¹ Discente do 4º termo do Curso de Gestão Comercial do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: josesantana@toledo.edu.br;

² Discente do 4º termo do Curso de Gestão Pública do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: mariaana@toledoprudente.edu.br.

Administração Pública e a sociedade abrangidas pelas por estas empresas públicas, seus reflexos a sociedade como um todo, demonstrando que é possível ter uma boa prestação de serviço público, por meio dos seus servidores, conseqüente de uma boa gestão pessoal, desenvolvendo estratégias motivacionais com sua equipe, além de trabalhar questões importantes em relação ao trabalho traçando objetivos comuns entre empresa pública e empregados públicos.

Contudo, objetivando conscientizar nossos leitores, principalmente as servidores e gestores públicos, que é possível construir um ambiente favorável profissionalmente ao seus colaboradores e líderes. Além de estimular a reflexão dos gestores públicos e da sua equipe de recursos humanos sobre inovar com estratégias de gestão pessoal no que se adequa ao objetivo principal da Administração Público e dos servidores.

Buscando aperfeiçoar a pesquisa por meio da metodologia científica qualitativa, através de pesquisas de bibliográficas sobre teorias de direito administrativo, bem com a gestão pessoal em empresas públicas, trazendo linhas de pensamentos de doutrinadores da área.

2 DESENVOLVIMENTO

O Servidor Público é pessoa física que presta serviços seja no âmbito municipal, estadual ou federal, seu vínculo empregatício e sua remuneração é paga através de cofres públicos. Para se tornar um servidor público, precisa-se passar pelo concurso público, dependendo exclusivamente de bons resultados teóricos e em alguns cargos, físicos também.

Nos termos do artigo 3º da Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis, nos aponta a seguinte definição: “Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. Normalmente, quando se fala em servidor público, logo vem em mente a estabilidade e os demais benefícios incluídos. Mas, precisamos entender melhor a sua importância em aspectos gerais da Administração Pública, com finalidade de valorizar e proteger o interesse público, desmistificando o senso comum sobre a estabilidade, além de estimular a democracia e o bem-estar da sociedade.

2.1 Motivação dos colaboradores

O servidor público, bem como os demais trabalhadores de empresas privadas, são movidos por motivações internas e externas, além dos seus objetivos individuais para alcançarem o que desejam, mas dentro da ambiente corporativo e profissional seus objetivos individuais devem estar alinhados com os objetivos da empresa, seja ela privada ou público, mas administração pública o interesse de ambos devem estar sincronizados com as necessidades da sociedade a qual a organização pública está inserida.

Mas para que o serviço seja prestado com qualidade pelos seus servidores, o grande desafio para o gestor público é de elaborar projetos motivacionais para estimular os seus servidores em torno dos objetivos comuns da gestão e de seus empregados públicos, contudo o engajamento é essencial para o envolvimento externo e coletivo, desenvolvendo nos colaboradores envolvimento com a organização e comprometimentos com os resultados, sendo importante trabalhar com o engajamento de expectativas alinhadas com as metas da administração pública, fazendo que o servidor enxergando-se como parte importante da máquina pública, no qual ajuda avançar a gestão pública, bem como melhorando a sociedade, o qual integra o órgão público.

Além disto, a gestão pública devem atentos sobre a satisfação laboral de seus servidores, o que cada servidor buscam no trabalho, com proposito de valores da órgão público, bem como seu departamento, devem estar alinhados com os dos servidores, pois é ciente que atualmente os trabalhadores buscam flexibilidade no trabalho e possibilidade de atuar em qualquer local, sendo importante observar que o bom salário não é prioridade, mas o plano de carreira continua sendo importante para a valorização do servidores, mas além disto buscam a qualidade de vida e novas oportunidades para desenvolver suas habilidades dentro do seus cargos no diversos departamentos da Administração pública.

2.1.1. Desafios do recursos humanos e do gestor público no engajamento com os empregados públicos

Junto ao gestor, o recursos humanos são peça fundamental para engajamento e motivação das equipes de servidores públicos, desenvolver a

motivação no trabalho em equipe é a ferramenta principal para alcance das metas da gestão pública, afim de alcançar a satisfação no atendimento a sociedade. Sendo todo líder pode ser um gestor de pessoas, nas empresas públicas o líderes são os diretores e encarregados de departamentos/ secretárias, pois o recursos humanos não conseguiu acompanhar todos departamentos, com isto deve auxiliar com gestão pessoal estratégicas dos seus diretores e encarregados, no qual influenciará significativamente nos resultado que a gestão pública alcançará.

Para isto, posicionar o servidor no departamento certo correspondente a seu cargo certo e suas habilidades é um favor importantíssimo para motivação do servidor, ninguém se dedica a algo que não gosta, sendo uma forma de motivação, cargos compatíveis com as habilidades deles. Com isto - criação de estratégias conforme cada perfil comportamental, mateando do perfil comportamental, o que estimula cada profissional, trabalhar os pontos necessários para potencializar a motivação no trabalho, desenvolvendo ação nos departamentos e orientação aos encarregados e diretores de departamentos. Cabendo ao recursos humanos junto aos seus os diretores e encarregados identificar as características fundamentais de um bom trabalho nos seus departamentos, definindo melhores formas de engajamento em tornos destas metas.

Contudo não esquecendo do bem- estar do funcionário, no qual ultimamente é algo importantíssimo para os ambientes corporativos, a qualidade da saúde física e mental tem reflexo na produtividade, com isto os servidores colaboradores que trabalham motivados são mais felizes e saudáveis.

3 CONCLUSÃO

Contudo observamos por meio das análises bibliográficas que são significativos os resultados obtidos através de trabalhos motivacionais com os funcionários, sendo bem perceptivo no ambiente de trabalho, pois a qualidade da saúde física e mental tem reflexo na produtividade. Portanto, colaboradores que trabalham motivados são mais satisfeitos, com isto mais felizes e que reflete diretamente na saúde de cada indivíduo. Podendo resultar inclusive em diminuição de atestados médicos e afastamentos por saúde. Sobre tudo, o clima da gestão pessoal também melhora significativamente, com isto reduz a rotatividade dos servidores nos departamentos, melhorando a satisfação laboral, além de garantia de melhoria na

prestação de serviço, com isto executando com eficiência o objetivo principal do servir a sociedade um serviço de qualidade.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Administrativo Descomplicado** / Marcelo Alexandrino, Vicente Paulo. - 29. ed. - Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

ANDRADE, Nahissa H. S. **A introdução dos especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental na administração pública brasileira: análise comparativa da carreira nas esferas estadual e federal**. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, IV, 2011, Brasília.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. 1990 - **Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 abr.

1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing de A a Z. Como alinhar o pensamento das pessoas à estratégia da empresa**. 4ª Edição. São Paulo: Integrare, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 10 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

HOLANDA, Nilson. **O contexto da criação da carreira de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, v. 4, n. 1, p. 17-38, 2005.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade: gestão das pessoas no setor público**. São Paulo: Fundap, 2007.

Neves, Augusto Lobato. **Motivação para o trabalho: dos conceitos às aplicações**. - 2ª Ed. - Lisboa: Editora RH, 2002.