



UFOP
Universidade Federal
de Ouro Preto



CEAD
Centro de Educação
Aberta e a Distância

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
CENTRO DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA
Curso De Bacharelado Em Administração Pública



ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA
CEAD • UFOP



DEGEP
CEAD-UFOP
Departamento de Gestão Pública

ADRIANO MELO ALVES
ALESSANDRA DE SOUZA ALVES
ARNALDO FERREIRA DOS REIS
CAROLINA RIBEIRO GONÇALVES

**O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO E
O REFLEXO NA EFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA**

ARAGUARI
2020

ADRIANO MELO ALVES
ALESSANDRA DE SOUZA ALVES
ARNALDO FERREIRA DOS REIS
CAROLINA RIBEIRO GONÇALVES

**O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO E
O REFLEXO NA EFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Departamento de Gestão Pública do CEAD -
UFOP, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração Pública

ARAGUARI
2020



FOLHA DE APROVAÇÃO

Adriano Melo Alves, Alessandra de Souza Alves, Arnaldo Ferreira dos Reis, e Carolina Ribeiro Gonçalves

O exercício da função do servidor público e o reflexo na eficiência da Administração Pública

Monografia apresentada ao Curso de Administração Pública da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública

Aprovada em 03 de julho de 2020

Membros da banca

Prof. Dr. Getúlio Alves de Souza Matos - Orientador(a) - Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Mirian Assumpção e Lima - Universidade Federal de Ouro Preto

Getúlio Alves de Souza Matos, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 03/07/2020.



Documento assinado eletronicamente por **Getúlio Alves de Souza Matos, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2023, às 09:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0510256** e o código CRC **AE698713**.

EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO E O REFLEXO NA EFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Adriano Melo Alves¹
Alessandra de Souza Alves²
Arnaldo Ferreira dos Reis³
Carolina Ribeiro Gonçalves⁴

RESUMO

Este artigo visa analisar a eficiência do setor público, o ambiente organizacional partindo da qualidade de vida do servidor na perspectiva dos próprios servidores. A pesquisa de caráter exploratório propôs questionário individual e anônimo junto aos funcionários da Secretaria Municipal da Saúde de Uberlândia/MG, com vistas à avaliação sobre a gestão pública, a satisfação pessoal dos servidores no trabalho, e a eficiência dos serviços oferecidos à sociedade. Conclui-se que os servidores das instituições públicas geralmente são submetidos a uma organização hierárquica que impactam sua qualidade de vida e interfere na eficiência dos serviços prestados por eles a comunidade

Palavras-chave: Administração pública; servidor; eficiência.

1. INTRODUÇÃO

As constantes mudanças no aspecto político, econômico, social, educacional e humano são fatores propícios a desenvolver um ambiente com resultados abaixo do esperado no trabalho nas organizações públicas. O processo motivacional é importante para as organizações em relação aos servidores e pode evitar possíveis perdas nos padrões de qualidade e produtividade dos serviços oferecidos. Desta forma, a falta de motivação pode iniciar sérios problemas para as organizações com relação aos seus colaboradores.

Entre estes ressalta-se as possíveis perdas de padrões de qualidade e produtividade na visão dos contribuintes, desenvolvimento de doenças de caráter físico e mental dos servidores, o estresse ocupacional, a baixa produtividade e ao fraco desempenho no atendimento a população, como também a falta de compromisso com a organização em que trabalha (DA COSTA; TEIXEIRA, 2018).

Neste sentido, apresentam-se desafios para harmonizar a qualidade de vida dos servidores e o bom desempenho dos mesmos no serviço público. Como exemplos, os protocolos que precisam ser seguidos, a burocracia e a busca pela harmonia entre pessoas de

diferentes raças, religiões, e posições políticas, requerem habilidade e monitoramento para alcançar com êxito os objetivos da administração.

O princípio da eficiência baseia-se na legalidade, moralidade, para a professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro

“o princípio apresenta-se sob dois aspectos, podendo tanto ser considerado em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições”, (DI PIETRO, 2002, p.84).

É necessário ressaltar que a eficiência na Administração pública parte da organização, estruturação e serviços oferecidos pelos servidores com o objetivo de alcançar com êxito o atendimento à sociedade.

2. OBJETIVOS

Esse artigo tem por objetivo geral investigar como a qualidade de vida dos servidores públicos, a boa relação com os gestores e a capacitação constante pode influenciar na eficiência dos serviços públicos em uma organização.

Em específico procurou-se compreender como a relação entre serviço público e a organização hierárquica das instituições impactam a qualidade de vida dos servidores, bem como os serviços prestados por eles à comunidade e como os gestores podem influenciar positiva ou negativamente essa relação.

3. QUADRO TEÓRICO

No contexto da pesquisa a problemática foi explorada no texto de PEDROSO e PILATTI (2011). Estes demonstram a preocupação com a qualidade de vida no ambiente laboral, visto que o trabalho ocupa uma parcela significativa da vida das pessoas. Há, também, fatores que influenciam nas dimensões do trabalho e nos resultados denominados pessoais como a motivação interna, satisfação geral com o trabalho; satisfação com a sua produtividade. Houve uma tentativa de mensurar a qualidade de vida no trabalho, por meio de indicador de escore denominado potencial motivador do trabalho.

Esta primeira referência ajudará a responder a questão proposta, por meio de evidências que apontam que a qualidade de vida no trabalho no serviço público influencia o

bem-estar dos próprios servidores, a satisfação dos usuários, cidadãos, bem como a eficiência dos serviços prestados pelos órgãos públicos.

FERREIRA et al.(2009) tentam relacionar meios, por quais os gestores que aplicam processos de concepção e implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho em um órgão público brasileiro, de modo que possam promover a mudança de cultura organizacional, tentando modificar e redefinir o papel estratégico dos gestores com base em dilemas das próprias organizações, sendo que é fundamental desvendar as necessidades daqueles que ocupam posição de comando e de liderança nas organizações; como regra geral, os dirigentes e gestores servem como modelo para outros servidores. Esta referência auxilia na resposta da questão problema, através do papel do gestor e o que este pode fazer para melhorar as relações de trabalho dentro da organização pública e melhor assistir a população.

BALASSIANO, TAVARES, PIMENTA (2011), posicionam suas ideias a respeito do estresse ocupacional no ambiente organizacional da administração pública brasileira, visto que isto leva a uma série de consequências para a saúde e o desempenho do trabalhador no regime público. Foram explicitadas diversas informações sobre as condições de trabalho, que geram situações estressantes em que trabalhadores tendem a uma diminuição no desempenho de suas funções e a gerar um aumento dos custos das organizações com problemas de saúde e com o aumento da rotatividade no local de trabalho.

Nesta última referência destaca-se o papel dos subordinados e como estes avaliam a execução do trabalho; autorrealização; equidade no trabalho; relação com a organização; adequação da remuneração; relação chefe-subordinado auxiliando na resposta do problema apresentado.

A questão do estresse ocupacional tem forte relação com a baixa qualidade de vida do servidor em sua função laboral diária, pois os problemas dentro do ambiente de trabalho podem acarretar situações prejudiciais de caráter físico e psicológico ao servidor, além de gerar custos para a organização estatal a qual o trabalhador pertence. Devido a esta situação, os colaboradores estatais que se encontram no quadro de stress ocupacional refletem na baixa produtividade, bem como a eficiência e rendimento dentro da organização, fazendo com que ocorram alta rotatividade e problemas de saúde (CHEN e CUNRADI, 2008).

As possibilidades para contornar as situações reduzem a qualidade de vida envolvida no trabalho do servidor consiste na estabilidade entre as suas atividades da instituição e da sua função social da organização bem como harmonizar sua produtividade com sua qualidade de vida.

Outras condições são indicadas também para contornar os problemas ocupacionais que afetam o servidor em pontos específicos que agregam motivação interna e satisfação pessoal no cargo. Nesta ótica, a qualidade de vida no trabalho tende a sofrer uma elevação em termos de sucesso quando segue os passos antes citados, e quanto às instituições estas devem se posicionar no enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano das repartições públicas, que devem colocar a qualidade de vida no trabalho do servidor como uma necessidade básica (GUÉRIN et al, 2001).

Um ponto não tão observado segundo o autor Ferreira et al. (2009), mas que necessita de ampla atenção reside no papel dos gestores no interior na tentativa de harmonizar e encontrar condições que proporcionem uma qualidade de vida adequada no trabalho dos seus subordinados, visto que no papel de líderes estes devem desenvolver práticas organizacionais trabalhando no sentido de reestruturar o capital humano, trazendo o bem-estar entre os servidores públicos, a satisfação dos contribuintes e a eficiência dos trabalhos geridos em suas organizações governamentais dentro da sua gestão.

Ainda no aspecto de como o gestor público deve agir no sentido de amenizar os impactos negativos sobre a qualidade de vida no trabalho do servidor que esta na sua esfera de comando, os autores KOHL e OLIVEIRA (2012) sustentam que os chefes imediatos das repartições públicas precisam identificar circunstâncias que dificultam o fator da qualidade de vida na área da administração pública. Ainda sobre a máquina pública, o grande desafio resume-se em modificar as estruturas da burocracia da linha hierárquica e desligar-se de gestões antigas e tradicionais, onde os chefes devem sanar as dificuldades relacionadas à qualidade de vida no trabalho fornecendo ao servidor condições de corresponder ao cidadão com eficácia e efetividade.

Assim, verifica-se a importância de manter a qualidade de vida no trabalho do servidor público, visto que este fator torna-se importante para que o órgão público alcance a eficiência esperada e a população seja recompensada com excelência nos serviços públicos por ela utilizados. Desta maneira, é importante estabelecer um programa de qualidade de vida no trabalho das repartições públicas de forma permanente e fomentar políticas de gestão organizacional em cada setor público, esperando como resultado destas ações a eficiência da organização reduzindo os fatores que impactam negativamente o bem-estar (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009).

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa consiste em entender como a qualidade de vida dos servidores públicos, no exercício da sua função, pode influenciar a eficiência da administração pública na Secretaria de Saúde no Município de Uberlândia. Os conhecimentos novos que se deseja obter com a pesquisa proposta, são adquirir conhecimentos para gestores públicos a fim de oferecer serviços com eficiência e eficácia, sem perder o foco na vida humana dos servidores, melhorando a qualidade de vida dos mesmos tanto física quanto emocionalmente.

A pesquisa que embasa este artigo foi realizada com servidores municipais da Secretaria de Saúde da cidade de Uberlândia/MG que atuam em funções de atendimento à população.

A pesquisa tem característica exploratória sendo que a mesma envolveu o levantamento bibliográfico, questionários com os servidores que possuem experiências práticas em suas organizações, além da análise de exemplos da administração pública.

Com relação à natureza da pesquisa pode-se classificar a mesma como aplicada, de modo que o objetivo principal consiste em conceber novas soluções voltadas para aplicações práticas de um problema recorrente às organizações públicas. Espera-se que os resultados possam contribuir para orientar gestores públicos brasileiros a criar um ambiente adequado ao trabalho, com melhor qualidade de vida, gerando condições favorecedoras a altos padrões de produtividade na administração pública brasileira.

A coleta de dados da pesquisa consistiu dos seguintes passos:

1. Contato presencial com o setor de RH da prefeitura de Uberlândia, solicitando autorização para realizar coleta de dados através de questionário a ser respondido pelos servidores da Secretaria de Saúde.
2. Autorização da Prefeitura Municipal de Uberlândia para a coleta de dados, indicando os servidores que participarão da mesma.
3. Explicação oral aos servidores selecionados a respeito da coleta de dados e seu objetivo;
4. Estabelecer melhor data para realização da coleta de dados bem como espaço físico adequado cedido pela instituição.
5. Na data e horário definidos para coleta de dados será entregue pelo pesquisador aos servidores formulário com questões a serem respondidas. Determinando um prazo máximo de 60 minutos para realização do mesmo.

A presente investigação define como população uma amostra de 12 (doze) servidores públicos municipais da Secretaria de Saúde do Município de Uberlândia / MG. A seleção deste grupo ocorreu devido ao fato que esta repartição possui um grande número de trabalhadores ligados ao atendimento do público e serviços de ordem administrativa, como também a disponibilidade para a coleta dos dados.

A técnica escolhida nesta pesquisa foi o questionário. A opção da mesma deve-se ao fato de ser um instrumento de coleta constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito pelo servidor.

Entre as vantagens da utilização do questionário, está a economia de tempo, pois atinge todos servidores de uma única vez, e não são necessários vários pesquisadores para aplicar o questionário.

Com a finalidade de responder o problema de pesquisa proposto no trabalho, foi elaborado um questionário com foco nos serviços oferecidos no setor público, especificamente na Secretaria de Saúde, setor administrativo, da cidade de Uberlândia/MG, onde foi realizada a pesquisa junto a 12 (doze) servidores do setor, realizado na própria secretaria em local adequado e cedido pela instituição, que deu suporte ao presente trabalho.

A avaliação dos resultados ocorreu de maneira impessoal, sem acesso a dados particulares dos servidores, com garantia de que esta pesquisa não seria divulgada a não ser exclusivamente para este trabalho de conclusão de curso, com vistas a obter a confiança dos profissionais que participaram.

O questionário foi composto por 20 questões contendo a classificação de conceitos péssimo, ruim, bom ou ótimo. Segue o formulário de coleta de dados.

		péssimo	ruim	bom	ótimo
1.	Como você classifica seu ambiente de trabalho;	1	3	5	3
2.	Existe algum tipo de assédio, moral ou psicológico?		8	4	
3.	Como você avalia a sua liberdade para sugestões no trabalho?	9	2	1	
4.	Há investimento para palestras, cursos para a equipe?	10		2	
5.	Setor é informatizado?		8	2	2
6.	Investimento em materiais de trabalho e EPI?	8	4		
7.	A distribuição de tarefas entre a equipe é de forma justa?	6	3	3	
8.	Como é o atendimento aos cidadãos que procuram pelo serviço?		2	5	5
9.	A administração exige atendimento com cortesia e eficiência?	5	4	3	
10.	Os serviços são executados dentro dos prazos	6	4	2	

	estabelecidos?				
11.	Como é a sua qualidade de vida no trabalho?		3	5	4
12.	Como você avalia seu atendimento aos contribuintes?		3	4	4
13.	Como você classifica sua jornada de trabalho (número de horas trabalhadas) ?		2	10	
14.	Qual sua avaliação para sua eficiência no setor público em que trabalha?	1		4	7
15.	Qual sua avaliação para a eficiência da equipe na qual você trabalha?	3	6	3	
16.	Em sua opinião a remuneração está adequada para o tipo de atividade que você realiza?	5	7		
17.	Qual sua capacidade para decidir com autonomia sobre aspectos relativos ao seu trabalho na repartição pública?	8	4		
18.	Qual sua avaliação para a higiene e salubridade do local de trabalho?		4	8	
19.	Qual sua avaliação para ambiente e espaço físico do local de trabalho?		4	8	
20.	Qual sua avaliação para iluminação e climatização do local?	4	4	4	

Tabela 1. Formulário de coleta de dados

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente os dados obtidos na pesquisa possibilitaram a identificação dos fatores que podem interferir na qualidade de trabalho e no estresse ocupacional e como os mesmos influenciam o serviço prestado por estes servidores à população, bem como a eficiência da Administração Pública.

A interpretação dos dados sugere que as condições do ambiente de trabalho, carga horária e relação interpessoal dos servidores apresentam condições favoráveis ao bom desempenho das funções exercidas. Entretanto na questão de investimentos que otimizam a qualidade do trabalho e remuneração indicam insatisfação de grande parte dos servidores que participaram da coleta de dados.

De acordo com a análise interpretativa dos dados coletados seguem abaixo o resultado percentual conforme indicado nos seguintes gráficos:

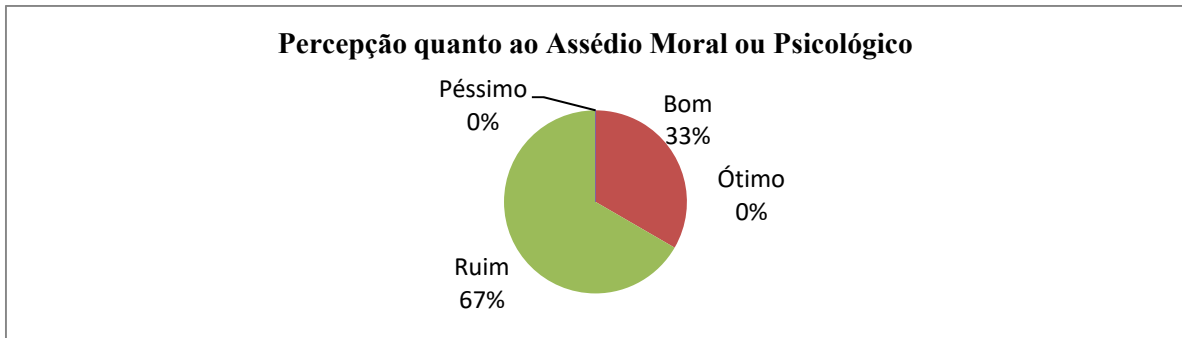


Figura 1 – Análise de classificação sobre assédio moral ou psicológico.

Ao analisar este gráfico percebe-se que grande maioria dos servidores classificam o assédio moral ou psicológico como parte integrante do trabalho na instituição pesquisada. A figura 1 demonstra que não houve polaridade nas respostas, ficando um percentual elevado do conceito ruim. Esse fato expõe a questão do assédio moral como uma das principais causas de estresse ocupacional que interfere negativamente na qualidade de vida dos servidores.

Como boa prática de um Gestor Público, uma de suas fundamentais responsabilidades é com a dignidade dos subordinados, evitando que o assédio moral ou psicológico aconteça sob sua administração. O alto índice de insatisfação dos servidores demonstrado lança luz ao combate a essa prática, como ponto essencial para o bom desenvolvimento do trabalho nas instituições públicas.

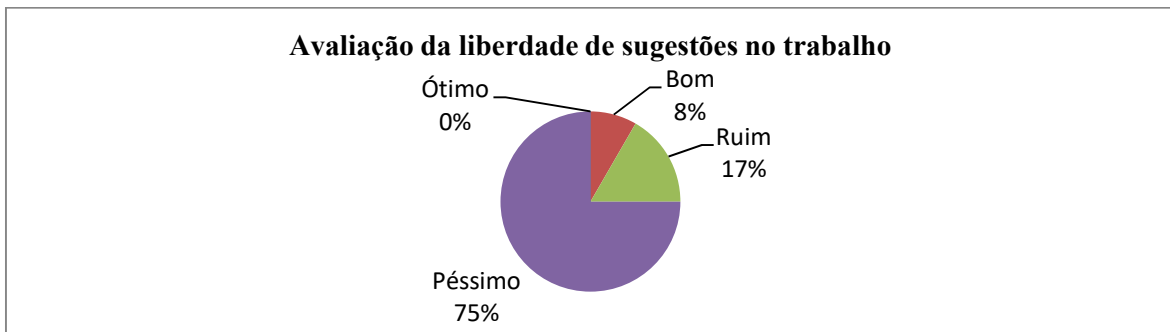


Figura 2 – Análise da avaliação de sugestões.

Diante dos resultados apresentados na figura dois, percebe-se que a maioria dos servidores classificaram de forma negativa a gestão de trabalho, com relação a participação através de sugestões, opiniões e ideias que possam intervir e otimizar o trabalho individual ou em equipe.

Essa avaliação de resultados sugere que os servidores anseiam por participar ativamente das ações que norteiam o desenvolvimento de suas funções, pois somente pequena porcentagem dos questionados avaliaram esse quesito como bom.

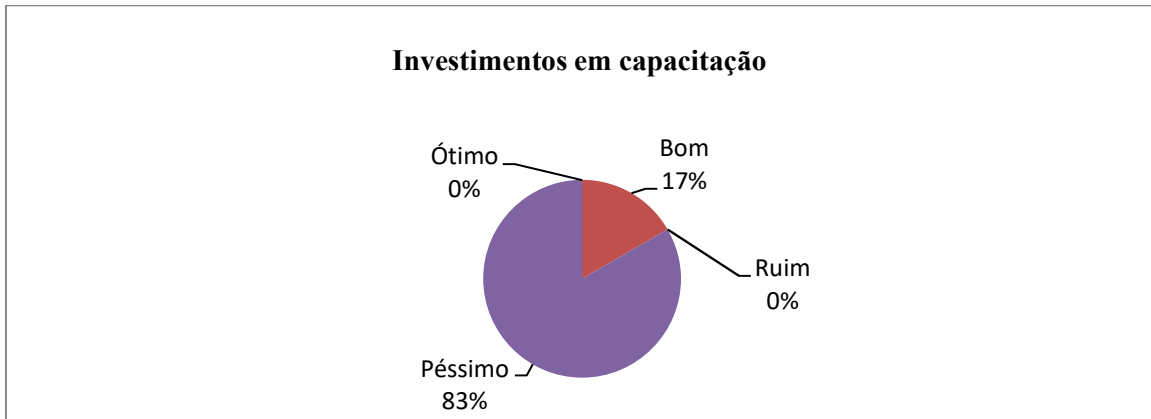


Figura 3 - Opinião dos servidores quanto aos investimentos em capacitação na organização pública pesquisada.

A interpretação dos dados apresentados pela figura 3 apontam que grande parte dos questionados consideram o investimento em cursos e palestras de capacitação bem abaixo do esperado por eles, pois apenas 17% consideraram bom o quesito.

Diante disso, constata-se que não é oferecido ao funcionalismo público acesso a cursos de qualificação profissional com a finalidade de melhorar o serviço prestado à comunidade que utiliza o serviço público.

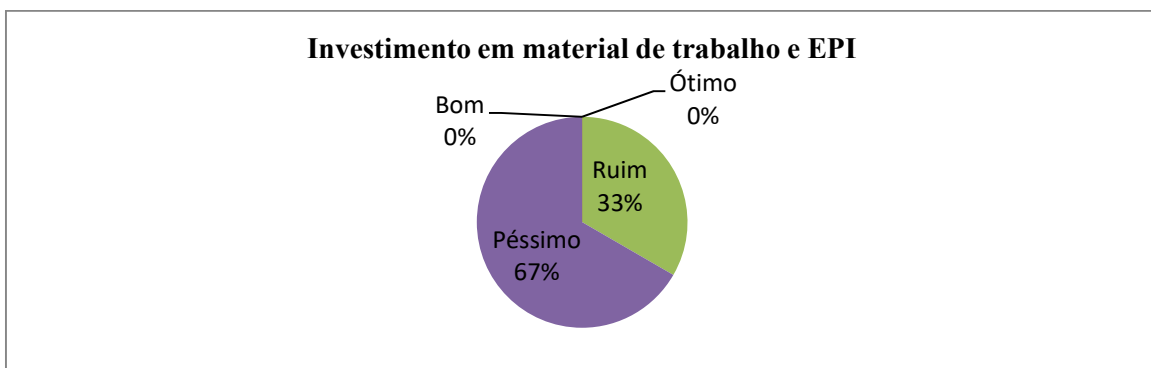


Figura 4 – Opinião dos servidores pesquisados quanto a investimentos em Materiais de trabalho e EPIs.

Na análise dos resultados do gráfico da figura 4 destaca-se que grande maioria dos servidores demonstram insatisfação quanto aos materiais de trabalho e EPIs oferecidos pela instituição, nota-se ausência de resultados bom e ótimo.

Diante disso, percebe-se que faltam investimentos necessários à aquisição de materiais de trabalho e EPI de modo a otimizar a qualidade de trabalho dos servidores, bem como afetam a saúde e segurança dos mesmos.

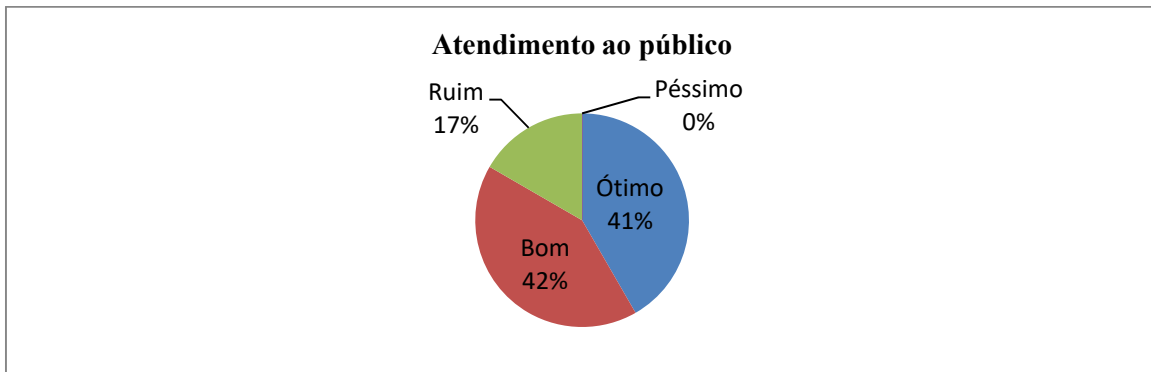


Figura 5 - Opinião dos servidores quanto ao atendimento ao público.

De acordo com os resultados obtidos após análise dos dados coletados junto aos servidores questionados sobre a qualidade do atendimento prestado ao público, percebe-se uma avaliação positiva do item avaliado.

Após a análise nota-se que os servidores valorizam a importância do bom atendimento ao público como parte fundamental do seu trabalho. Verifica-se assim que a relação público servidor é essencial para a eficiência do setor.

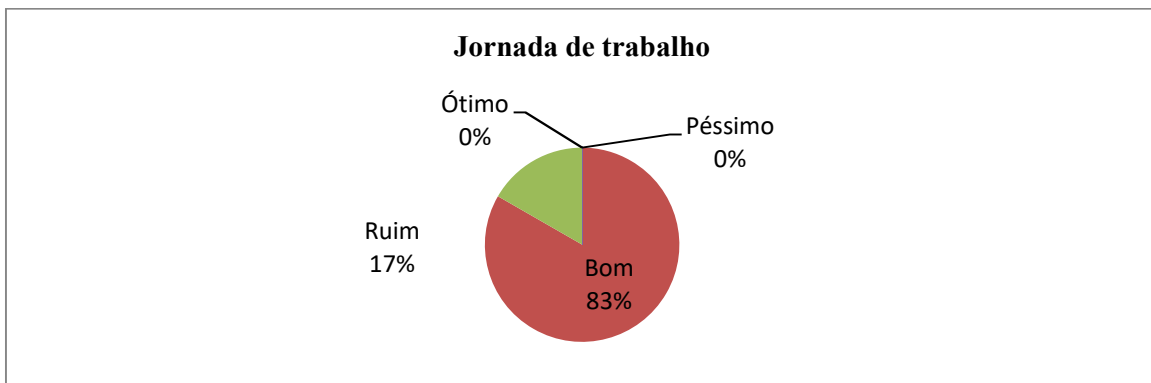


Figura 6 - Opinião dos servidores pesquisados quanto a jornada de trabalho na repartição.

Após a análise dos resultados relativos a jornada de trabalho dos servidores da instituição pesquisada, verifica-se que a grande maioria concorda com a carga horária estabelecida para o trabalho. Destaca-se que apenas 17% dos questionados discordaram da maioria dos colegas em relação à jornada de trabalho.

Esse fato demonstra que quase a totalidade dos servidores concordam que é justo o horário de trabalho designado a todos. Ressalta-se que a carga horária excessiva é geradora de estresse ocupacional que culminam em aumento de licença de saúde.

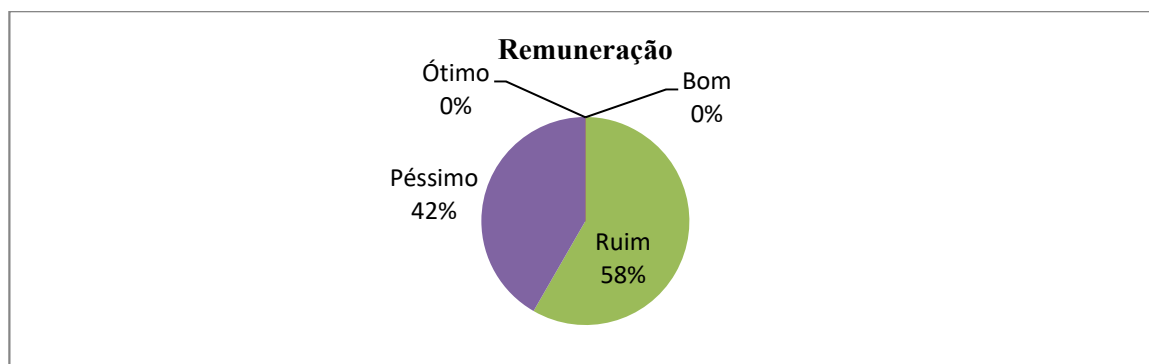


Figura 7 - Opinião dos servidores pesquisados quanto a remuneração pelo trabalho.

Em relação a análise da figura 7, constata-se insatisfação unânime dos servidores sobre a remuneração, destaca-se que não houve classificação para os conceitos ótimo e bom. Ressalta-se que durante a coleta de dados não foi indagado valores e sim a satisfação em relação aos vencimentos.

Diante disso, percebe-se que a questão da valorização profissional em relação a remuneração, historicamente vem sendo negligenciado por parte da Administração Pública. Fato que colabora com elevados índices de acúmulos de cargos, fatores que podem levar a grande estresse ocupacional e má qualidade dos serviços prestados por estes profissionais à população em geral.

De acordo com a análise dos dados coletados verifica-se que na classificação do ambiente de trabalho, houve avaliação em todos os quesitos. Em relação as questões referentes a assédio moral ou psicológico, higiene e insalubridade, ambiente e espaço físico, houve avaliação nos conceitos ruim e bom, sendo que as questões referentes ao local de trabalho obtiveram o mesmo número de respostas.

Em relação a indagação feita aos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho e como avaliam o atendimento prestado por eles aos contribuintes, constata-se que foi avaliado de modo regular, não apresentando conceito péssimo.

Em continuidade a análise da coleta de dados, percebe-se que a maioria dos questionados classificaram como péssimo as questões relativas a investimentos por parte da administração pública em cursos de capacitação e aperfeiçoamento, autonomia para decidir sobre aspectos relativos ao seu trabalho na instituição, liberdade para sugestões no trabalho, bem como investimentos em materiais e EPI.

Diante das considerações relativas a remuneração e autonomia de decisões relativos ao trabalho, constata-se que não houve avaliação nos conceitos bom e ótimo, acentuando a

insatisfação dos servidores nestes quesitos. Essas questões nos faz refletir sobre a gestão da instituição, não dando espaço para os funcionários participarem e sugerirem melhorias, engessando o processo.

Durante a análise conjunta dos dados coletados, nos chama a atenção as questões 18 e 19 que obteve classificação iguais, em verificação pode-se notar que as avaliações foram as mesmas nos dois itens referente aos mesmos questionários, ou seja os servidores avaliaram igualmente as duas questões e não obteve extremos como péssimo ou ótimo.

Em continuidade a análise, pode-se observar que na avaliação da eficiência da equipe e própria, houve disparidade entre as respostas, pois a equipe teve como avaliação 25% péssimo, 50% ruim e 25% bom. Mas quando questionados com relação a sua eficiência, 59% consideram ótimo, 33% bom, 8% péssimo e nenhum ruim.

Diante disso percebe-se claramente que não há harmonia entre a equipe, uma vez que as respostas levantam uma questão, como os servidores se consideram eficientes individualmente, mas não a equipe. Esse é um desafio para os gestores públicos e colaboradores, uma vez que faz-se necessário harmonizar o trabalho em equipe, buscando alcançar a eficiência dos serviços oferecidos a comunidade.

Conforme a análise geral dos dados coletados constata-se variação nas respostas, com exceção das 18 e 19, as demais não tiveram avaliações iguais, indicando que não foram os mesmos servidores que apontaram melhor ou pior avaliação em todos os itens, o que indica que ainda que haja um índice alto de insatisfação, existe um equilíbrio na posição da repartição quanto aos dados questionados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As contribuições deste artigo consistem em conhecimentos que podem ser aplicados em estudos na Gestão Pública com a finalidade de melhorar a qualidade de vida do servidor público nas instituições públicas e conseqüentemente os serviços por eles desenvolvidos.

Após a análise e interpretação dos dados, percebe-se os principais pontos de satisfação e insatisfação dos servidores inerentes as suas condições de trabalho e Gestão Pública, que se relacionam diretamente à literatura, corroborando os estudos anteriores.

Como consequência deste padrão de trabalho nos órgãos públicos, os servidores ficam expostos ao mal estar e adoecimento, o que gera o afastamento reduzindo quadro de funcionários na organização pública e sobrecarrega os serviços de saúde devido às

enfermidades de cunho tanto físico quanto psicológico (GOMES e DA SILVA SEYNAEVE, 2018).

De acordo com (GOMES e DA SILVA SEYNAEVE, 2018) os servidores das instituições públicas geralmente são submetidos a uma organização hierárquica que impactam sua qualidade de vida e interferem na eficiência dos serviços prestados por eles a comunidade.

Diante disso, pesquisas futuras poderão ampliar as variáveis estudadas, mapeando e possibilitando identificar quais fatores propiciam má qualidade no trabalho e que conduzem para estresse ocupacional, e como todos esses problemas afetam diretamente a eficiência da instituição pública. Outra possibilidade futura seria um trabalho comparativo das diferentes visões do gestor público e dos servidores subordinados em relação ao ambiente de trabalho (fatores positivos e negativos), de modo a estabelecer uma relação de bem-estar ocupacional.

7. REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Revista de Administração Pública (RAP)*. 45 (3), 751-774, 2011.

DA COSTA, Elvio Carlos; TEIXEIRA, Thiago Luiz. MOTIVAÇÃO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO. *Revista Interface Tecnológica*, v. 15, n. 2, p. 311-322, 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas, 2002.

FERREIRA, Rodrigo. R; FERREIRA, Mário Cesar; ANTLOGA, Carla Sabrina; BERGAMASCHI, Virgínia. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)*. 44 (2), 147-157, 2009.

GOMES, Vera Lucia Batista; DA SILVA SEYNAEVE, Carla Vanessa Moreira. Gestão do Trabalho e o Adoecimento de Servidores Públicos na JUCEPA: reflexões sobre o trabalho do assistente social. *Serviço Social em Revista*, v. 20, n. 2, p. 45-64, 2018.

GUÉRIN, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. In Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. 2001.

KOHL, André; OLIVEIRA, Josele Nara Delazeri. Gestão da Qualidade na Administração Pública Brasileira. In: Anais do VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2012.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. A. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. 01 (02), 08- 15, 2011.