

# FACULDADE LUCIANO FEIJÃO

# CURSO: PSICOLOGIA

# SAMUEL ROCHA CARNEIRO

**O DESEMPENHO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO AO LONGO DO TEMPO:**

# Contribuições da Psicologia Organizacional

**SOBRAL-CE**

**2021**

# O DESEMPENHO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO AO LONGO DO TEMPO:

**Contribuições da Psicologia Organizacional**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade Luciano Feijão como requisito para aprovação na Disciplina de Pesquisa em Psicologia.

Professora Dra. Lídia Andrade Lourinho

# SOBRAL-CE

# 2021

**O DESEMPENHO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO AO LONGO DO TEMPO:**

# Contribuições da Psicologia Organizacional

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade Luciano Feijão como requisito para aprovação na Disciplina de Pesquisa em Psicologia.

Data de aprovação / /

BANCA EXAMINADORA

Professora Dra. Lídia Andrade Lourinho

Nota

# SUMÁRIO

|  |  |
| --- | --- |
| **1. INTRODUÇÃO ................................................................................** | **05** |
| **2. METODOLOGIA ..............................................................................** | **06** |
| 2.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA............................................................ | 06 |
| 2.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO .......................................... | 07 |
| 2.3 ESTRATÉGIAS DE BUSCAS ................................................................ | 07 |
| 2.4 EXTRAÇÃO DOS DADOS ..................................................................... | 08 |
| 2.5 SÍNTESE DOS DADOS ........................................................................ | 08 |
| **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES ...........................................................** | **09** |
| 3.1 RESULTADOS ..................................................................................... | 09 |
| * 1. DISCUSSÃO ........................................................................................
 | 14 |
| 3.2 1 A Administração Pública ..................................................................... | 14 |
| 3.2.2 A Gestão de Pessoas na Administração Pública ............................... | 21 |
| 3.2.3 A Psicologia Organizacional ............................................................... | 22 |
| **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS ....................................................................** | 25 |
| **REFERÊNCIA ..........................................................................................** | **26** |

1. **INTRODUÇÃO**

Esse trabalho tem como temática o desempenho do servidor público ao longo no tempo na visão da Psicologia Organizacional. O servidor público é aquele que ingressou no serviço público por meio de concurso de provas e títulos. Um grande sonho do ser humano é a estabilidade funcional, ou seja, é ser concursado. O concurso garante ao servidor todos os direitos assegurados pela lei, assim também como todos os deveres para com o bem público. É o cargo público de provimento efetivo, ou seja, é o cargo que possibilita a aquisição de estabilidade no serviço público que é diferente do cargo em comissão que é desprovido de efetividade não gerando estabilidade, porque a nomeação para este cargo depende de confiança da autoridade que tem competência para esta nomeação. (CARVALHO FILHO, 2013).

Durante muito tempo acompanhou-se a evolução de servidor público, pois tinha um no seio familiar, e isso nos motivou a pesquisar mais sobre a relevância do trabalho de um servidor público, que passa a vida toda trabalhando em prol de servir a comunidade, justificando assim a pesquisa acadêmica, que foi de encontro ao curso e ao que o pesquisador intenta alcançar. A prestação do serviço público é das mais importantes atividades de uma comunidade, de uma sociedade ou de uma nação. Nenhum país, estado ou município funciona sem seu quadro de servidores públicos, responsáveis pelos diversos serviços colocados à disposição do cidadão (CARVALHO FILHO, 2013). Portanto, é de suma importância exaltar quem executa o papel de prestador de serviço à sociedade. Neste contexto, prestar serviço à população com qualidade e dedicação deve ser sempre a meta dos servidores e estar entre seus objetivos.

O servidor público é aquele que ingressou no serviço público por meio de concurso de provas e títulos. Um grande sonho do ser humano é a estabilidade funcional, ou seja, é ser concursado. O concurso garante ao servidor todos os direitos assegurados pela lei, assim também como todos os deveres para com o bem público. A temática da pesquisa é gestão de pessoas no setor público e a psicologia organizacional. A problemática da pesquisa é de que maneira o tempo de serviço pode influenciar no desempenho funcional do funcionário público?

Almeja-se muito a questão da estabilidade funcional através de um concurso público. Mas é preciso saber como funciona e como é desempenhada cada função pública. Acredita-se que essa pesquisa irá servir de base para muitos alunos e concurseiros que buscam a estabilidade no setor público.

E quanto mais informações científicas tiver sobre essa trajetória funcional, maiores são as chances de escolha para quem quer ingressar nessa área. A cada dia, o papel do servidor público não é apenas o de ser estável. É muito mais do que isso, pois a sua atuação está necessariamente voltada para os anseios da comunidade ou sociedade. A estabilidade dos servidores somente se justifica se ela assegura, de um lado, a continuidade e a eficiência da Administração e, de outro, a legalidade e impessoalidade da gestão da coisa pública (DI PIETTRO, 2011). A responsabilidade do servidor público é muito grande, tornando-se um privilégio por tratar-se de um agente de transformação do Estado.

 Objetiva-se com esse trabalho apresentar os impactos positivos e negativos que um longo período de tempo pode alterar as perspectivas, visões e índoles laborais e as contribuições da psicologia organizacional.

# METODOLOGIA

2.1DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo será metodologicamente construído a partir de uma pesquisa básica, quanto a finalidade, ou seja, terá uma proposta de cunho teórico, na qual sua função será entender, por meio da literatura, a importância do sofrer no processo de vivência dos sujeitos contemporâneos. Possuindo ainda como método, o objetivo descritivo, de forma a entender a partir dos escritos, a relação dos eventos pesquisados com este.

Foi realizada uma pesquisa através da revisão narrativa da literatura e baseada na experiência vivenciada pelos autores no âmbito da realização de revisões da literatura. O objetivo geral de uma revisão narrativa de literatura de pesquisa é reunir conhecimentos sobre um assunto, de modo a fundamentar um estudo significativo para a temática (SOUZA et al., 2010).

A revisão narrativa de literatura é considerada uma das melhores formas de iniciar um estudo, onde se procura as semelhanças e as diferenças nos artigos encontrados.

2.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

 Os critérios de inclusão foram buscar as publicações que continham a relação com a temática, publicados na integra, em português, dos últimos dez anos.

Foram excluídos os estudos que não possuíam ligação com a temática.

2.3 ESTRATÉGIAS DE BUSCAS

A pesquisa, por ser constituída de uma Revisão de Literatura, será realizada a partir das conhecidas como Bases de Dados, ou seja, por meio de livros, artigos, estudos, monografias, defesas em geral e outras pesquisas relacionadas ao tema Servidor público.

Para tanto, as bases de dados utilizadas nesse processo serão principalmente o Google Acadêmico, *Scientific Electronic Library Online-Scielo*, Pepsic, e demais bases de pesquisas de estudos científicos. Os estudos pesquisados serão obtidos a partir dos anos de 2010 a 2020, e serão recortadas como descritores as palavras-chave: “Servidor Público” “situação laboral” “tempo de serviço público”.

2.4 EXTRAÇÃO DOS DADOS

Os instrumentos utilizados serão em forma de texto que servirão tanto como base para se dispor melhor de um controle dos artigos lidos e identificados através dos descritores, ou seja, reunir em um mesmo arquivo o assunto relacionado a temática em questão, pois em uma revisão narrativa não se restringe apenas a responder a questão norteadora, mas reunir o máximo de assunto no espaço de tempo especificado, pois o foco da pesquisa é atualizar a temática com novas pesquisas, agregando assim valor ao teme trabalhado.

A busca pelas publicações aconteceu nos meses de setembro e outubro de 2021, de duas maneiras, onde houve uma busca utilizando os descritores estudados e limitando-se ao período dos últimos 10 anos, rederam muitas publicações, e na segunda etapa foi feita um filtro, através de delimitação de tempo e na segunda etapa foram feitas leituras mais especificas e resultaram nos artigos finais que deram origem a essa pesquisa.

Durante as pesquisas foram encontradas na primeira busca 120 artigos, em seguida foi filtrada pela língua portuguesa, artigos na integra e restaram 50 artigos, desses artigos foram feitas uma lida mais minuciosa dos resumos e retirando os que tinham temáticas muito parecidas ficaram 35 artigos e depois dessa leitura, restaram apenas 20 artigos para serem trabalhados nessa revisão narrativa.

2.5 SÍNTESE DOS DADOS

Trata-se de uma pesquisa com levantamento bibliográfico de publicações pesquisadas nas bases de dados de estudos científicos, com a construção de categorias temáticas a partir dos artigos localizados, se configurando a partir de uma Análise de conteúdo, que tem como referência principal um conjunto de técnicas de análises da comunicação que pode utilizar procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos apresentados pelas mensagens analisadas (FONSECA, 2005).

A apresentação dos resultados e a discussão dos dados obtidos foram feitas de forma descritiva, por viabilizar a aplicabilidade da revisão elaborada e fornecer subsídios aos futuros profissionais da área.

1. **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

3.1 RESULTADOS

A pesquisa norteadora da pesquisa foi: de que maneira o tempo de serviço pode influenciar no desempenho funcional do funcionário público?

Os artigos e livros para a pesquisa foram pesquisados pelo google acadêmico, pelo título do trabalho.

Foram encontradas na primeira busca 120 artigos, em seguida foi filtrada pela língua portuguesa, artigos na integra e restaram 50 artigos. Em seguida com uma leitura mais especifica foram retirados os repetidos e que fugiram da temática restando assim 20 artigos para serem trabalhados na revisão narrativa, conforme visto na tabela a seguir:

Tabela 01: Artigos

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Artigo** | **Autores** | **Ano** | **Publicado** |
| Gestão Pública Municipal e Participação Democrática no Brasil | ROCHA, C. V. | 2011 | Revista Sociologia Política |
| A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho | ANJOS, E. S. , BATISTA, J. A., COIMBRA, L. P., DORNELAS, K. C. A. | 2020 | Revista Psicologia em saúde e debate |
| O conceito de interesse público no direito administrativo brasileiro | GABARDO, E., REZENDE, M. C. M.  | 2017 | Revista Brasileira de Estudos Políticos |
| A relação meio/fim na teoria geral do direito administrativo: The middle / end relationship in the general theory of administrative law | FERRAZ JR, T. S | 2017 | Revista de Direito Administrativo e infraestrutura |
| Direito Administrativo | CARVALHO FILHO, J. S | 2013 | Revista de Direito Administrativo e infraestrutura |
| Direito administrativo e inovação: limites e possibilidades. A&C | MENDONÇA, J. V..S. | 2017 |  Cad. EBAPE.BR  |
| Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal | FILARDI, F., CASTRO, R. M.P., ZANINI, M., T. F. | 2018 |  |
| O Que é a Psicologia do Trabalho | MIRANDA, A. B. S | 2013 | Revista Brasileira de Estudos Políticos |
| A importância da participação popular na elaboração do orçamento e os limites estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal para a administração pública | SILVA, J.. B. S. IZÁ, A. O | 2020 | Revista de direitos sociais e políticas públicas |
| Administração Pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia | SCHIEFLER, E. A. C.; SILVA, J.S.S.; SOUSA, T. P.  | 2020 | International jornal of digital law |
| O incremento da cidadania através do reforço da participação popular e a crescente judicialização da política. | BONAT, D.; PEIXOTO, F. H. | 2016 | Revista Brasileira de Estudos Políticos |
| Os desafios na aplicação prática da Súmula n° 382 do Tribunal Superior do Trabalho quando da transmudação de regimes jurídicos de servidores públicos | SOUZA, S. F. de A.  | 2019 | Revista Brasileira de Direito Urbanístico |
| Provimento de Cargos em Comissão por Servidores sem Vínculo Efetivo**:** o que muda com o Decreto nº 9.021, de 2017 | REZENDE, R. M. de. | 2017 | Revista Brasileira de Estudos Políticos |
| Avaliação De Desempenho De Servidores Públicos | MENDONÇA, A.N. | 2017 | Avaliação De Desempenho De Servidores Públicos |
| A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional.  | SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. | 2015 | Revista Psicologia em saúde e debate |
| O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectivaética como competência primordial.  | VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICIOLI, E.. O | 2017 | Revista Foco |
| Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho.  | GUSSO, H. L., ALVARENGA, A. S., NUNES, P. P., NUNES, M. F. O., DE LUCA, G. G., & OLIVEIRA, M. Z | 2019 | Revista Psicologia Organizações e Trabalhos |
|  Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década.  | DE LARA CAMPOS, K. C *et al* | 2011 | Psicologia: Ciência e Profissão |
| A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. | PINHEIRO, L. R. S.; MARIO, C.; GIACOMINI, M. | 2012 | Perspectiva |
| Sobre o ensino de avaliação psicológica | NORONHA, A.P.P. et al | 2013 | Psicologia: Ciência e Profissão |

Fonte: Próprio autor, 2021

Para escolha dos artigos foram através de leitura minuciosa do resumo e em seguida o texto completo. E na escolha de livros foi de acordo com a temática em questão.

Os artigos encontrados foram divididos em três categorias, conforme mostrado na figura a seguir:

Figura 01: Categorização dos Artigos

Fonte: Próprio autor, 2021

Para a categoria Administração Pública foram usados os artigos, conforme dispostos na tabela 02:

Tabela 02: Categorização da Administração Pública

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTIGO** | **Conceito de Administração Pública** |
| Gestão Pública Municipal e Participação Democrática no Brasil | A administração pública é voltada para administrar o bem público |
| A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho | é uma estrutura que compõe o Estado |
| O conceito de interesse público no direito administrativo brasileiro | A Administração Pública Direta é formada por pessoas jurídicas de direito público. |
| A relação meio/fim na teoria geral do direito administrativo: The middle / end relationship in the general theory of administrative law | Administração Pública deve observância aos princípios básicos |
| Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal | A Constituição deve ser respeitada por todos |
| Direito Administrativo | Os princípios da administração pública devem ser observados e respeitados |
| Direito administrativo e inovação: limites e possibilidades. A&C | não é possível nomear um servidor de caráter efetivo sem concurso |
| A importância da participação popular na elaboração do orçamento e os limites estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal para a administração pública | O administrador público deve ser responsável e zela pelo patrimônio público |
| Administração Pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia | Os órgãos na administração pública são microestruturas responsáveis por desempenhar ou viabilizar determinada competência da função administrativa |
| O incremento da cidadania através do reforço da participação popular e a crescente judicialização da política | Serviço Público é o meio pelo qual o Estado atende aos interesses e necessidades da sociedade através de atividades típicas da Administração pública, mediante normas de Direito Público. |
| Os desafios na aplicação prática da Súmula n° 382 do Tribunal Superior do Trabalho quando da transmudação de regimes jurídicos de servidores públicos | Certos direitos básicos dos servidores públicos estão previstos na Constituição Federal de 1988 |
| Avaliação De Desempenho De Servidores Públicos | Os servidores públicos são regidos pela Constituição Federal (CF) de 1988 |
| Provimento de Cargos em Comissão por Servidores sem Vínculo Efetivo**:** o que muda com o Decreto nº 9.021, de 2017 | A estabilidade é um instituto antigo e tem como finalidade garantir que o servidor não fique sujeito a pressões políticas a cada troca de comando (governo), |

Fonte: Próprio autor, 2021

#  Para a categoria a Gestão de Pessoas na Administração Pública foram usados os artigos conforme dispostos na tabela 03:

# Tabela 03: Categorização da Gestão de Pessoas na Administração Pública:

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTIGO** | **Gestão de Pessoas na Administração Pública** |
| Avaliação de Desempenho de Servidores Públicos | Gerir pessoas é se comprometer em administrar e gerir o capital humano da empresa |
| Administração Pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia | As empresas vem se transformando a medida que o mercado exige |
| A relação meio/fim na teoria geral do direito administrativo: The middle / end relationship in the general theory of administrative law | A gestão de pessoas precisa ser feita baseada nas leis |

Fonte: Próprio autor, 2021

#  Para a terceira categorização que é da Psicologia Organizacional foram lidos os seguintes artigos conforme dispostos na tabela 04:

# Tabela 04: Categorização da Psicologia Organizacional:

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTIGO** | **Psicologia Organizacional** |
| A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. | O trabalho está relacionado com os princípios de produtividade, eficiência e competitividade |
| A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. | A Psicologia Organizacional e do Trabalho é um ramo da psicologia que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade |
| Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. | a prática da Psicologia nas organizações estabeleceu-se desde o início do século XIX |
| Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. | a psicologia industrial passou a ser denominada de psicologia organizacional e do trabalho |
| O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectivaética como competência primordial.  | Psicologia Industrial, onde a função primordial do psicólogo era a psicotécnica |
| Sobre o ensino de avaliação psicológica | a psicologia penetrou com êxito nas organizações, pelos processos de recrutamento e seleção, utilizando-se da aplicação de testes e treinamento de pessoal”. |
| O Que é a Psicologia do Trabalho | atuação do psicólogo do trabalho ganhou novas visões e conseguiu ampliar seu escopo |

Fonte: Próprio autor, 2021

* 1. DISCUSSÃO

3.2 1 A Administração Pública

A administração pública é voltada para administrar o bem público, e procura fazer o melhor para atender as necessidades da população. É um trabalho que precisa ser exercido com lisura e honestidade, porque trabalha com a vida das pessoas (ROCHA, 2011).

Para Anjos et al (2020), a Administração Pública é uma estrutura que compõe o Estado (União, Estados, Distrito Federal e Municípios). A Administração Pública Direta é aquela que o Estado possui dentro de si para prestar serviços à coletividade. Trata- se do centro do poder estatal. Dessa forma, dá-se o nome de Administração Centralizada a essa Administração Pública Direta.

A Administração Pública Direta é formada por pessoas jurídicas de direito público. Uma de suas principais características é a generalidade. Os seus componentes também são comumente chamados de pessoas políticas, isso porque esses entes possuem a chamada capacidade política. Cada um dos entes que compõem o Estado possui uma régua extensa de competências. Inclusive, o Distrito Federal acumula as competências de Estado e de Município. Tais competências são estudadas na disciplina de Direito Constitucional. Assim, para que esses entes possam desempenhar todas as suas competências, são criados núcleos internos. Essas unidades desempenham funções como: transporte, educação, previdência, saúde etc. Cada uma dessas unidades recebe o nome de órgão (GABARDO; REZENDE, 2017).

Na execução de suas atividades, a Administração Pública deve observância aos princípios básicos implícitos ou expressos no texto constitucional, art. 37 da Constituição da República. Pela verificação do cumprimento harmonizado de tais princípios é que pode ela ser controlada (FERRAZ JR, 2017).

A Constituição Federal Brasileira de 1988 em seu art. 37, expressa os requisitos a serem observados pelo administrador no exercício da atividade pública (FILARDI, CASTRO, ZANINI, 2018)

Para Carvalho Filho (2013), os princípios que dão as diretrizes para o administrador público são os da: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, conforme abaixo define José dos Santos Carvalho Filho em seu Manual de Direito Administrativo.

Mendonça (2017) , os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência são aqueles que mais estão relacionados à subjetividade do administrador público, aplicáveis a administração direta e indireta, o qual não deve fugir dos comandos normativos para trazer benefícios pessoais com a nomeação de parentes, nos cargos de livre nomeação e exoneração. Dentro das premissas fixadas não é possível nomear um servidor de caráter efetivo sem concurso, ou ainda no emprego público, uma vez que a lei não prevê outra forma de preenchimento.

Os administradores públicos não tem interesse em fazer a construção de uma carreira dentro da empresa, ou na administração pública, porque os interesses políticos e pessoais partidários estão cada vez mais presentes no governo, ou seja a administração pública é marcada por corrupção e desvio de recursos públicos, acima dos interesses coletivos e da sociedade, visando à prática da corrupção eleitoral nas mais variadas formas, na alimentação das contribuições sociais para o partido e do favorecimento de pessoas que fazem o nepotismo cruzado sem fiscalização das instituições, cujo sistema é falho.

O administrador público deve ser responsável e zela pelo patrimônio público, realizando suas funções com o objetivo de manter em pleno funcionamento dos serviços prestados à sociedade. Fazem parte do zelo administrativo público a organização das repartições, a otimização dos recursos financeiros disponíveis, cuidados com a infraestrutura, com seus colaboradores e os materiais. Desta forma, vislumbra-se a obtenção de resultados satisfatórios em benefícios à população (SILVA, IZA, 2020, p. 04).

Os órgãos na administração pública são microestruturas responsáveis por desempenhar ou viabilizar determinada competência da função administrativa. Por serem operacionalizado por agentes públicos, não são dotados de personalidade jurídica, ou seja, não exprimem vontade, de forma que se faz necessária a atuação desses agentes do Estado para que cumpram sua função. “De forma precisa, define a Lei dos Processos Administrativos, n 9.784 de 1999, que “órgãos são a unidade de atuação integrante da estrutura da Administração direta e da Administração indireta” (SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020).

Serviço Público é o meio pelo qual o Estado atende aos interesses e necessidades da sociedade através de atividades típicas da Administração pública, mediante normas de Direito Público. São prestados seguindo um regime jurídico específico. Sendo assim, toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público. (DI PIETRO, 2011, apud BONAT, PEIXOTO, 2016, p. 03).

A Administração Pública mantém em seu quadro de pessoal funcionários de várias categorias que são: efetivos, temporários e comissionados. Os efetivos foram aqueles que foram nomeados de maneira legal através de concurso e que são regidos por um estatuto. Os temporários são aqueles que excepcionalmente foram contratados para prestar determinado serviço com data certa de início e de término. E os de cargos comissionados são de livre nomeação e exoneração, pois apesar das pesadas críticas que os governantes sofrem por contas dessas nomeações, elas ainda existem.

Certos direitos básicos dos servidores públicos estão previstos na Constituição Federal de 1988 (“CF/88”), em especial, nos artigos 39 a 41. Ato contínuo, no âmbito federal, a lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (“Estatuto do Servidor Público”) representa o regime jurídico dos servidores públicos federais, estabelecendo, dentre outras coisas, outros direitos e deveres desses agentes administrativos no exercício de suas funções. Nada impede, não obstante, que outros direitos sejam atribuídos aos servidores públicos pelas Constituições estaduais e/ou leis ordinárias dos entes da Federação e de municípios (SOUSA, 2019,p. 03).

Os servidores públicos são regidos pela Constituição Federal (CF) de 1988, e alguns municípios criaram através de leis próprias seu Estatuto, mais sempre baseado na lei maior que é a CF. O acesso aos cargos, funções e empregos públicos é possível a todos os brasileiros e estrangeiros, desde que preencham os requisitos legais, requisitos estes presentes no artigo 5° do Estatuto do Servidor Público, ressaltando que apenas as pessoas que se submeteram a concurso público podem ser enquadrados nesses requisitos quais sejam:

* + 1. ter a nacionalidade brasileira;
		2. gozar de direitos políticos;
		3. estar quite com as obrigações militares e eleitorais;
		4. ser maior de idade;
		5. ter aptidão física e mental (MENDONÇA,2017).

E o servidor além de passar por um concurso só ganha a estabilidade após três anos no cargo, mais essa estabilidade vem a cada dia sendo retirada, pois os servidores públicos estão em busca de aposentadorias, pois as leis que favorecem o servidor estão cada vez mais sendo excluídas e esquecidas.

A estabilidade é um instituto antigo e tem como finalidade garantir que o servidor não fique sujeito a pressões políticas a cada troca de comando (governo), além de preservar a autonomia desses funcionários que precisam agir de forma técnica, mesmo contra interesses de poderosos (REZENDE, 2017, p. 2).

Infelizmente na atualidade a lei só favorece ao ente empregador, os servidores são peças fundamentais numa administração pública para trabalhar, mais para ser reconhecidos isso ficou esquecido dentro das linhas constitucionais. Mesmo o servidor estável pode perder o cargo, nas seguintes situações, definidas também na Constituição: sentença judicial de que não caiba mais recurso, processo administrativo com ampla defesa, e insuficiência de desempenho, verificada por avaliação periódica (MENDONÇA,2017).

Os servidores efetivos de município que vivem de recursos federais são sempre esquecidos em relação a aumento salarial. Só recebem a correção salarial os professores por conta do piso nacional e os que recebem o salário mínimo que precisa acompanhar os salários e os demais funcionários ficam esquecidos, da dependência que algum administrador possa corrigir os salários. Essa prática quase nunca acontece embora o servidor sendo regido pelo regime jurídico único.

O regime estatutário ou estatuto do funcionário não é código, entretanto pode sofrer mudanças, haja vista que a Administração Pública tem autonomia sobre a organização de suas estruturas. A Emenda Constitucional n° 19/98, iniciou as mudanças constitucionais em relação a Reforma Administrativa, onde foi redefinido o conceito de emprego público, sendo assim subordinado as normas da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020).

O regime jurídico único requer o funcionalismo na administração em cada esfera governamental, seja estruturado com base num plano de carreiras fundadas num sistema de cargos classificados de acordo com suas atribuições, na mesma classe escalonadas em função da de maior complexidade dos cargos que a integrem. Possibilitando justa política remuneratória, considerando que o servidor não se limitará apenas ao aumento de suas remunerações, mas também terá outras atribuições de mais responsabilidade (ROCHA, 2011).

O servidor é nomeado através de um ato unilateral, sem poder ser modificado, haja vista que o regime estatutário é uma lei. Lembrando que o regime estatuário foi introduzido no país, pelo governo Getúlio Vargas, garantindo aos servidores a administração somente por concurso público. O servidor estatutário tem estabilidade, porém não tem direito ao fundo de garantia por tempo de serviço. Como já dito anteriormente, o regime estatutário não é código, mas pode passar por mudanças, visto que a Administração Pública tem autonomia sobre a organização de suas estruturas.

Entretanto, mesmo tendo aprovação e classificação em concurso público, para alguns autores ainda é duvidoso.

[...] os empregados públicos, não adquirem estabilidade. O cargo de provimento efetivo, ou simplesmente cargo efetivo, é o que confere ao seu titular, em termos de permanência no cargo, segurança, e permite sua integração na carreira e os desfrutes dos benefícios decorrentes dessa integração. De sorte que a nomeação, sem que seja para cargo dessa natureza, não leva à efetividade nem a estabilidade ( SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020 p.08).

Ainda na fase de discursões, quando ainda se estava votando a PEC 173, da qual derivou a citada emenda, um dos pontos de maior discussão, conforme Di Lara (2011), fora acerca da estabilidade dos servidores públicos, pela qual a maioria da Câmara e do Senado mostrou-se favorável a sua manutenção, em contra partida mais da metade da população mostrou-se contraria à mesma, sob o argumento de que os funcionários ficavam dispersos do serviço e por isso o governo gastaria mais com pessoal. Um dos pontos de maior relevância continua sendo a estabilidade, que é um componente importante do cargo público. A estabilidade impede que arbitrariedades sejam adotadas como forma de retaliações políticas. E mais que isso, influi positivamente na eficiência do serviço público, observa-se que cada dia o direito do servidor está sendo tirado ou até mesmo esquecido.

Percebe-se que a lei existe e que os servidores estão amparados, basta apenas que os mesmos tenham coragem e ajuda para cobrar os entes públicos não os direitos, mais somente que as leis regidas no estatuto sejam cumpridas. É preciso discernimento e compromisso para ingressar no serviço público, pois há um fator bastante negativo que é a questão do não cumprimento da lei por parte do empregador e a omissão por parte do servidor.

A Lei n°8.112, de dezembro de 1990, se refere ao regime estatutário federal, onde os servidores públicos civis da União das autarquias e das fundações públicas federais com a administração pública federal estabelece seus direitos e deveres. O regime estatutário decorre lei especifica, possuindo natureza de direito administrativo, disciplinando a relação entre os entes e órgãos estatais e seus servidores. O regime estatutário possui determinadas peculiaridades que não são encontradas ou admitas no regime da Consolidações das Leis do Trabalho. Todavia, o regime estatutário proporciona ao servidor um determinado rol de garantias (ROCHA, 2011).

Pode-se afirmar, ante tais características, que o regime institucional proporciona ao servidor um determinado rol de garantias com o fim de propiciar-lhe razoável independência, permitindo-lhe agir sempre tecnicamente, orientado para finalidades públicas e, portanto, impessoais. Mas, a despeito de criar uma situação permanente, que subsiste enquanto o servidor fica em serviço e enquanto em vigor a lei que o criou, não se constitui, em princípio, em favor do servidor um direito adquirido à persistência das condições de prestação de serviço ou de direitos e deveres que existiam à época da formação do vínculo. (SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020, p. 02).

Ambos precisam pleitear pela relação de respeito e de fazer valer a lei que ampara o servidor, reduzindo assim o que se chama de apadrinhamento político, que é uma prática bastante comum no serviço público.

As garantias do cargo público mediante concurso ou mediante a estabilização do art. 19 da ADCT não se resumem a autonomia do servidor e a sua garantia de que não será demitido por algo que não fez ou mediante motivo justificado, mas também que ao cometer um desvio ou prática da corrupção que lhe seja assegurado ampla defesa e o contraditório, em processo administrativo, como premissa do Estado Democrático de Direito. Não se pode deixar de mencionar que a Emenda Constitucional de número 19/1998 tentou extinguir a figura do Cargo público Estável e efetivo, para a figura do Emprego Público que não detém a estabilidade e efetividade, o que colocaria em risco toda uma estrutura da Administração Pública, preenchendo as premissas de proteção coletiva por interesses promíscuos na gestão administrativa, com o aumento da prática do assédio moral e utilização do Estado para interesses obscuros e corruptos (REZENDE, 2017).

A administração pública brasileira percorreu um longo histórico para ser o que é hoje. Desde encontrar de fato funcionalidade para desempenhar a árdua tarefa de buscar o bem comum, até conseguir criar mecanismos de aprimoramento capazes de tornar cada vez mais eficaz o serviço prestado, mostrando que através de bons administradores podemos ter uma administração com mais credibilidade, assim como o serviço mais voltado ao bem comum.

Diante de todo exposto considerando as transformações sobre as relações entre empregados e empregadores no mundo do trabalho. O ideal seria que o Estado resguardasse o interesse público, beneficiando o empregado público e garantindo os seus direitos, fazendo valer a lisura da aplicação dos recursos públicos. Porque o que se ver em jornais e em matérias via redes sociais que os municípios tem em sua folha de pagamento, a maior aplicação dos recursos da máquina financeira, e a folha de pagamento só não é 100% dos recursos porque a Lei de Responsabilidade Fiscal proíbe e pune o gestor que exceda o percentual permito por lei a ser pago com o pessoal.

# A Gestão de Pessoas na Administração Pública

Gerir pessoas é se comprometer em administrar e gerir o capital humano da empresa, todo o seu recurso humano, desde a frequência, saúde e acompanhamento no desempenho das funções. E, o fator humano é o recurso mais importante de uma organização, porque através dele é possível atingir os objetivos e as metas propostas (MENDONÇA,2017).

As empresas vem se transformando a medida que o mercado exige, e isso também precisa ser ajustado na gestão de pessoas. Ela vem passando por contínuos processos de transformação, para assim acompanhar as demandas existentes. Uma das causas das mudanças em relação à gestão de pessoas é a globalização que faz com que a concorrência entre as empresas aumente e dessa maneira, as empresas estão buscando colaboradores cada vez mais qualificados, principalmente na área pública, pois os concursos vão ficando cada vez mais difíceis e com exigência bem maior para a função preiteada (SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020).

A gestão de pessoas na área pública é bem diferente da gestão de pessoas na área privada. Na área privada o interesse é o da organização. Já na área pública, o interesse é atender os anseios da sociedade e, para isso, toda estrutura administrativa deve estar em sintonia para atender e satisfazer as necessidades dos cidadãos. Para que isso ocorra, são necessários servidores públicos capacitados e preparados. Quando o assunto é gestão de pessoas dentro do setor público, Ferraz Jr(2017), a define como um esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.

A administração pública está em uma fase diferente em relação às épocas passadas em se tratando de reformas na administração de recursos humanos. Essas reformas partem de ajustes em políticas mais consistentes e pela integração de objetivos estratégicos, procurando sempre respeitar as leis que regem os servidores, pois agora os sindicatos são mais efetivos e há uma rigorosidade muito grande em relação aos recursos humanos da administração pública.

A implantação de políticas de gestão de pessoas que preconizam o desenvolvimento e a valorização das pessoas nas organizações deve trazer corolários como: produção de produtos e serviços inovadores de alta qualidade, bem como atendimento mais flexível e atencioso porque, teoricamente, um colaborador que se sente atendido, satisfeito e valorizado tende a realizar suas funções com maior afinco (MENDONÇA, 2017, p. 04).

É importante a administração pública passe a desenvolver ações para proporcionar uma maior competência, além de investir em formas que elevem o comprometimento, a participação e o envolvimento dos servidores e acompanhar se as políticas e práticas organizacionais colaboram ou bloqueiam o crescimento do funcionário, oportunizando assim a ascensão funcional através dos méritos dos servidores (SCHIEFLER, CRISTÓVAM, SOUSA, 2020).

# A Psicologia Organizacional

No contexto atual, o mercado segue a lógica capitalista na qual o trabalho está relacionado com os princípios de produtividade, eficiência e competitividade. E é sobre este cenário que a psicologia se torna presente nas organizações, tendo em vista que o principal diferencial das organizações são as pessoas (PINHEIRO, MARIO E GIACOMINI, 2012).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é um ramo da psicologia que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, já que o trabalho é uma fonte de renda para a sobrevivência do indivíduo, possibilitando também a realização pessoal e profissional do trabalhador. O profissional dessa área, chamado de psicólogo organizacional, dispõe de técnicas e práticas que podem ser aplicadas em organizações de trabalho, dentre elas se encontra a utilização da avaliação psicológica e de dinâmicas de grupo como fases do processo seletivo, aplicação de pesquisa de clima organizacional, aplicação de entrevista de desligamento, realização de treinamento e desenvolvimento (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

Historicamente, a prática da Psicologia nas organizações estabeleceu-se desde o início do século XIX, sendo nomeado de Psicologia industrial, que era constituído como uma área dedicada à aplicação dos estudos no comportamento

humano para a resolução dos problemas no contexto industrial. Quanto a atuação do psicólogo nessa área, nos dias de hoje os profissionais da citada área movem-se para uma atuação psicossociológica, conduzidos por uma visão aberta e ativa da organização dentro da sociedade (DE LARA CAMPOS et. al., 2011). Assim como diz Spector apud Gusso et al (2019, p. 33):

Na psicologia industrial, os psicólogos tratavam apenas do que estava ocorrendo dentro da organização, e só atualmente passou-se a prestar atenção nas relações entre o contexto de trabalho, a organização e seu ambiente externo, sendo influenciados pelos comportamentos das pessoas que estão inseridas.

Assim a psicologia industrial passou a ser denominada de psicologia organizacional e do trabalho, englobando elementos relacionados à produção, ao desempenho e em especial, à relação humana no contexto das organizações (PESCA, 2011 apud Gusso, et al, 2019)

De acordo Visc, Vasconcelos e Pellicioli (2017) de uma maneira geral, a Psicologia Organizacional e do Trabalho fortaleceu a partir de três fases:

A primeira delas se caracteriza como Psicologia Industrial, onde a função primordial do psicólogo era a psicotécnica, trazida na época por León Walther, no início do século XX, o que pode corroborar as proposições tayloristas; assim, a atuação do psicólogo tinha a preocupação na seleção e na alocação de trabalhadores em seus ambientes profissionais, especificamente nas indústrias ferroviárias. (VISC, VASCONCELOS E PELLICIOLI, 2017, p. 92).

Na segunda fase

[...] abrange-se um aspecto maior do que é chamado a Psicologia Organizacional, que ainda permanece no tema da produtividade na empresa, sem romper com o ideal da fase anterior. Assim, o trabalho com grupos foi tomando maior força, até pelo contexto que traziam as manifestações de grupos de trabalho e sindicatos. (VISC, VASCONCELOS E PELLICIOLI, 2017, p. 92).

Por fim, Visc, Vasconcelos e Pellicioli (2017) concluem que na terceira e última fase veio a atuação de uma Psicologia do Trabalho mais propriamente dita, que foi

 estruturada pela Psicologia Social Crítica, que estava preocupada com a noção de trabalho como sendo uma ação histórica e socialmente construída e que atua na saúde e questões subjetivas do trabalhador. Estando assim, em acordo com a ideia de do autor acima citado que relatam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ajuda a mostrar que o sucesso da organização depende muito de sua capacidade humana. Os autores observam a partir desse ponto, que se tornou essencial que o trabalhador tenha uma vida equilibrada, saudável e com bem-estar, fora e dentro da organização.

Conforme Noronha et al., (2013, p. 25) “a psicologia penetrou com êxito nas organizações, pelos processos de recrutamento e seleção, utilizando-se da aplicação de testes e treinamento de pessoal”. Seguindo seu pensamento, os psicólogos organizacionais, de início, preocupavam-se com questões de produtividade e desempenho no trabalho juntamente com a eficiência organizacional, contudo, “[...] descobriram que muitos aspectos da vida organizacional afetavam o comportamento e o desempenho do funcionário” (NORONHA, 2013, p. 26 e27).

Por mais que a psicologia organizacional tenha conseguido seu espaço nas instituições por meio dos testes psicológicos, este profissional tem muito que contribuir neste espaço, como afirma Miranda (2013, p. 05):

[…] atuação do psicólogo do trabalho ganhou novas visões e conseguiu ampliar seu escopo, passando a considerar também a formação do trabalhador, a orientação do trabalho, a melhoria do plano de carreira e fomentar uma reorganização em diversos aspectos que concernem ao trabalho.

Portanto, a mesma autora reforça que “[...] o psicólogo deve buscar promover qualidade de vida no trabalho, bem como estar atento para entender por que o trabalho realizado na contemporaneidade, muitas vezes, não é fonte de prazer para os homens” (MIRANDA, 2013).

Miranda (2013) esclarece que a psicologia do trabalho, em sua atuação, abrange como foco o homem e sua relação com o trabalho, considerando a personalidade do trabalhador, propondo-se a estudar o ambiente onde ocorre o trabalho, as relações contidas nesse contexto, o instrumento de trabalho de modo que objetiva saber como este é definido, organizado e controlado.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Respondendo ao questionamento é de que maneira o tempo de serviço pode influenciar no desempenho funcional do funcionário público viu-se que o funcionário está sempre pronto a exercer suas funções independente do tempo. O que falta é a questão da valorização profissional e isso pode causar um certo processo desmotivacional.

O serviço público depende muito da equipe que está gerindo, pois, muitos funcionários estão aptos ao trabalho, mais falta-lhe condições favoráveis a isso. Por essa razão deve sempre haver essa sintonia entre gestor e funcionário, para que esse processo flua perfeitamente.

É importante que os órgãos também tenham condições favoráveis e seguras para o desempenho funcional, não apenas colocando as culpas pela má gestão do recurso público nos funcionários, principalmente os que são efetivados por lei.

**REFERÊNCIAS**

BONAT, D; PEIXOTO, F. H. O incremento da cidadania através do reforço da participação popular e a crescente judicialização da política. Revista Brasileira de Estudos Políticos, Belo Horizonte, n. 112, pp. 109-146, jan./jun. 2016

BRASIL, Constituição . **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [www.planalto.gov.br/civil/leis/L8112.htm.](http://www.planalto.gov.br/civil/leis/L8112.htm) Acesso em: dezembro, 2018.

BRASIL. [Lei n. 9.784/99](https://codigos.vlex.com.br/vid/janeiro-regula-processo-administrativo-367257809). Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

CARVALHO FILHO, J. S.. Manual de Direito Administrativo. 26 ed. Ver. Ampl. E atual. **A&C – R. de Dir. Administrativo & Constitucional** Atlas, 2013. P. 246.

DE LARA CAMPOS, K. C *et al*. Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, n. 4,

p. 702-717, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v31n4/v31n4a04>

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella de. **Direito Administrativo**, 24º edição. São Paulo. Editora Atlas, 2011.

FERRAZ JR, T. S. A relação meio/fim na teoria geral do direito administrativo: The middle / end relationship in the general theory of administrative law. **Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura - RDAI**, São Paulo: Thomson Reuters - Livraria RT, v. 1, n. 2, p. 413–421, 2017. DOI: 10.48143/rdai/02.tsfj. Disponível em: https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/126. Acesso em: 14 nov. 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R.M.P.; ZANINI, M.TF. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020

GABARDO, E; REZENDE, M.C.M. O conceito de interesse público no direito administrativo brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte , n. 115, pp. 267-318, jul./dez. 2017

GUSSO, H. L., ALVARENGA, A. S., NUNES, P. P., et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.19, n. 3, p: 644-652. doi: 10.17652/rpot/2019.3.16131

MEDEIROS, L. et al. **Princípio básicos da Administração Pública**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MENDONÇA, J. V. S. Direito administrativo e inovação: limites e possibilidades. **A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, ano 17, n. 69, p. 169-189, jul./set. 2017. DOI: 10.21056/aec.v17i69.79

MENDONÇA, A.N. Avaliação de desempenho de servidores públicos. **Revista Humanidades e Inovação** v.4, n. 2 - 2017

MIRANDA, A. B. S.. **O Que é a Psicologia do Trabalho?**.Psicologado, Categoria: Psicologia Organizacional. abr. 2013. Disponível em: <

[https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-que-e-a-psicologia-do-](https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-que-e-a-psicologia-do-trabalho) [trabalho](https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-que-e-a-psicologia-do-trabalho).

NORONHA, A. P. P *et al*. Sobre O Ensino de Avaliação Psicológica**.**

**Aval. psicol.**, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 139-146, abr. 2013. Disponível em

<<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-> 04712010000100015&lng=pt&nrm=iso>.

PINHEIRO, L. R. S.; MARIO, C.; GIACOMINI, M. A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL.

PERSPECTIVA, **Erechim**. v.36, n.136, p.123-132, dezembro/2012.Disponível em:

<<http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf>>.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. 2015.

2016.Disponível em: <[http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>.](http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf)

SCHIEFLER, E. A. C.; CRISTÓVAM, J. S. da S.; SOUSA, T. P.. Administração Pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia. **International Journal of Digital Law**, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 97-116, maio/ago. 2020.

SILVA, J. B., IZÁ, A. A Importância da Participação Popular na Elaboração do Orçamento e os Limites Estabelecidos Pela Lei De Responsabilidade Fiscal Para A Administração Pública O. Revista de direitos sociais e políticas públicas ( unifafibe). – vol. 8 , n.2 , 2020.

SOUZA, S. F. de A. Os desafios na aplicação prática da Súmula n° 382 do Tribunal Superior do Trabalho quando da transmudação de regimes jurídicos de servidores públicos. **Revista Brasileira de Direito Urbanístico | RBDU**, Belo Horizonte: Fórum, v. 5, n. 9, p. 161–191, 2019.

VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICIOLI, E.. O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA GESTÃO DE PESSOAS: perspectiva

ética como competência primordial. **Revista Foco**, v. 10, n. 3, p. 90-105, 2017

REZENDE, R. M. de. **Provimento de Cargos em Comissão por Servidores sem Vínculo Efetivo:** o que muda com o Decreto nº 9.021, de 2017? Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/ CONLEG/Revista do Senado, abril/2017

ROCHA, C.V. Gestão pública municipal e participação democrática no brasil. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 171-185, fev. 2011