



Certificamos que o artigo

**O DESAFIO DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO NOS MUNICÍPIOS DE RONDÔNIA**

de autoria de

**Marluce de Oliveira Lima;  
Cleudson da Silva Vieira**

foi publicado na **Revistaft** em 13/03/2023  
**ISSN:** 1678-0817 - Volume 27 - Edição 120 - Pág 02  
**Registro DOI:** 10.5281/zenodo.7730002 em: <https://www.doi.org/>

**Dr. Oston Mendes**  
Editor

# O DESAFIO DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO NOS MUNICÍPIOS DE RONDÔNIA

Ciências Sociais Aplicadas, Edição 120 MAR/23 / 13/03/2023

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.7730002

Marluce de Oliveira Lima<sup>[1]</sup>

Cleudson da Silva Vieira<sup>[2]</sup>

## Resumo

Os Instrumentos Normativos sobre gestão de pessoas na área pública, ao contrário da área privada, são escassos. À vista disso, a falta de material sobre essa temática, dificulta o desenvolvimento de políticas alinhadas aos objetivos de desenvolvimento dos Municípios. Diante disso, essa pesquisa buscou compreender os principais desafios na gestão de pessoas nos setores públicos municipais de Rondônia, assim como, apresentar estudos encontrados sobre o tema. Por conseguinte, reuniu e organizou informações já publicadas sobre o tema, o que auxiliará em orientar atividades que possibilitem serviços efetivos e qualificados, elevando assim o atendimento prestado à sociedade. Ademais, foram realizadas pesquisas relacionadas aos principais desafios na gestão de pessoas nos setores públicos municipais de Rondônia, na plataforma do *google* acadêmico, revistas científicas e páginas eletrônicas oficiais dos Municípios. Foram descritos os resultados encontrados dos Municípios de Ariquemes, Ji-Paraná, Porto Velho e Vilhena. Ressalta-se que os Municípios do Estado de Rondônia ainda não possuem práticas efetivas de Gestão de Pessoas

estabelecidas, diante disso, infere-se que é necessário que criem mecanismos e promovam ações de valorização profissional, melhorias do clima organizacional, palestras e campanhas voltadas para a saúde tanto física quanto emocional do Servidor, reuniões periódicas para ouvir os *feedbacks* dos funcionários, investir no desenvolvimento e capacitação.

**Palavras-chave:** Eficiência. Setor Público. Gestão de Pessoas.

## 1. INTRODUÇÃO

As organizações são formadas por um conjunto de pessoas distintas, logo compreender os processos de Gestão de Pessoas auxiliam no entendimento do comportamento organizacional, relações presentes no espaço de trabalho, implicações sobre o comportamento humano e razões que motivam os indivíduos a agirem (LOPES; CASSUNDÉ, 2015). À vista disso, Fischer (1998) define Gestão de Pessoas como sendo um conjunto de políticas e práticas organizacionais que orientam o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Destaca-se que a evolução histórica da Gestão de Pessoas no país está atrelada às principais reformas administrativas brasileiras e a origem dos trabalhadores públicos teve início no período Imperial, logo após a emancipação política do Brasil (MOTTA, 2007). A estrutura organizacional do setor público, com relação ao setor privado, possui várias divergências quanto à finalidade, o recrutamento, a seleção, a contratação, as políticas de remuneração e os métodos de avaliação de desempenho.

Dessa forma, em muitas das organizações públicas brasileiras, os setores de Recursos Humanos que deveriam cuidar também da Gestão de Pessoas se dedicam principalmente a folhas de pagamentos, benefícios de aposentadoria, leis, regras, regulamentos, entre outros. O foco nessas demandas prioriza as questões emergenciais, relegando a segundo plano as atividades estratégicas como o estabelecimento de objetivos e metas alinhados com as definições da organização, o planejamento de ações e a definição de políticas como, por

exemplo, a de contratação, capacitação e remuneração de pessoal (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010).

E assim, em muitas Organizações Públicas não há o estabelecimento de um vínculo entre o valor da remuneração e a realização do trabalho com o adequado desempenho e excelência. O fato de haver pouca ênfase no desempenho, no resultado e nos critérios de mérito é refletido pela falta de mecanismos para o desenvolvimento contínuo e permanente dos funcionários.

De acordo com Camões, Pantoja e Bergue (2010) a forma como a gestão dos recursos humanos é realizada hoje se deve a um conjunto de características comuns à maioria das organizações públicas, tais como: rigidez imposta pela legislação, desvinculação da visão do cidadão como destinatário do serviço público, pouca ênfase no desempenho, mecanismos de remuneração que desvinculam os vencimentos do desempenho, limites a inovações, poucos mecanismos de planejamento e pouca preocupação com a gestão, rotatividade na ocupação de posições de chefia, gratificação (utilizada como forma improvisada de compensação à impossibilidade de aumento salarial).

Salienta-se também que embora não exista um conjunto de regras que possa ser denominado efetivamente de política de gestão de pessoas, as normas e definições existentes, podem fomentar a acomodação dos funcionários. Dentre as quais destacam-se a utilização do tempo de serviço como critério prioritário para a progressão e a utilização da gratificação como forma improvisada de compensação a impossibilidade de aumento salarial (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010).

Diante disso, essa pesquisa contribuiu para a compreensão dos principais desafios enfrentados em Processos de Gestão de Pessoas no estado de Rondônia, ou seja, das dificuldades encontradas, assim como os pontos de enfoque para melhorias nas Administrações Públicas Municipais. Assim sendo, acredita-se que esta pesquisa contribuiu para o campo de estudos de gestão de pessoas na esfera pública, auxiliando no entendimento das temáticas dessa área. Além disso, a maioria dos modelos de gestão públicos são importados de

empresas privadas e de países estrangeiros, não suprindo as necessidades brasileiras.

Ressalta-se que quanto maior o nível de qualidade da gestão de pessoas no serviço público, maior será a efetividade da prestação dos serviços à população. Diante disso, ser capaz de gerir pessoas é de suma importância, a fim de proporcionar o desenvolvimento intelectual, emocional e social do servidor público.

Dessa maneira, com o passar dos anos a sociedade tem exigido mais resultados dos setores públicos, aumentando assim o nível de exigência em relação à satisfação, eficiência, eficácia e efetividade. Conforme estabelece a Constituição Federal do Brasil em seu Art. 37 “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.”

À vista disso, Gasparini (2011, pág. 81) assevera que:

*O princípio da eficiência, conhecido entre os italianos como dever de boa administração, impõe ao agente público a obrigação de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, além, por certo, de observar outras regras, a exemplo do princípio da legalidade. As competências (rol de atribuições) devem ser executadas pelo agente responsável com perfeição, valendo-se das técnicas e conhecimentos necessários a tornar essa execução a melhor possível, evitando-se, assim, sua repetição e reclamos por parte do administrado. Ademais, a realização cuidadosa das atribuições evita desperdício de tempo e de dinheiro públicos, tão necessários na época atual. Por fim, tais competências devem ser praticadas com*

*rendimento, isto é, com resultados positivos para o serviço público e satisfatórios para o interesse da coletividade.*

Pietro (2022, pág. 127) acrescenta que:

*O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.*

Assim, busca-se servidores que além de habilidades técnicas possuam domínio pessoal, capacidade de trabalhar em equipe, de aprender, de ser criativo, flexível e aberto a inovações. Pelo exposto acima, busca-se compreender quais os principais desafios enfrentados pelos Municípios do Estado de Rondônia no processo de gestão de pessoas nos setores públicos.

E os instrumentos normativos sobre gestão de pessoas na área pública, ao contrário da área privada, são escassos. À vista disso, a falta de material sobre essa temática, dificulta o desenvolvimento de políticas alinhadas aos objetivos de desenvolvimento dos Municípios. Diante disso, essa pesquisa buscou compreender os principais desafios na gestão de pessoas nos setores públicos municipais de Rondônia, assim como, apresentar estudos encontrados sobre o tema.

A motivação da pesquisa sobre esse tema iniciou profissionalmente, visto que a pesquisadora atua em um órgão público e o conhecimento adquirido acerca dos desafios da Gestão de Pessoas em Rondônia auxiliará na melhoria dos serviços prestados aos cidadãos. Diante disso, essa pesquisa contribuiu para a compreensão dos principais desafios enfrentados em Processos de Gestão de Pessoas no Estado de Rondônia, ou seja, das dificuldades encontradas, assim como os pontos de enfoque para melhorias nas Administrações Públicas Municipais.

Por conseguinte, reuniu e organizou informações já publicadas sobre o tema, o que auxiliará em orientar atividades que possibilitem serviços efetivos e qualificados, elevando assim o atendimento prestado à sociedade.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA**

Maximiano (2007) assevera que a sociedade humana é feita de organizações que fornecem os meios para o atendimento de necessidades pessoais, mas cada pessoa tem suas necessidades que diferem muito de uma pessoa para outra. E nessa sociedade há organizações e pessoas que vivem em um ambiente altamente competitivo de informações instantâneas, no qual novas necessidades surgem a todo o momento, o que faz com que a administração pública tenha que se adequar constantemente (SOUZA, 2018).

Bergue (2012) afirma que a Administração Pública deve identificar mecanismos capazes de aferir a satisfação de usuários, bem como daqueles destinados a relacionar as causas do desempenho e as formas de aperfeiçoamento dos processos. Nesse sentido, a Administração pública começa a reconhecer a importância das pessoas nas organizações, como os seus colaboradores e usuários.

De acordo com Souza (2018), as pessoas permanecem dentro de organizações durante grande parte de suas vidas, e delas necessitam para suas realizações pessoais e para satisfação de suas necessidades, sendo assim a humanização dos ambientes de trabalho uma ferramenta influenciadora na qualidade dos ambientes e na prestação de serviços. E devido ao acesso a informações de

forma instantânea, novas necessidades surgem e conseqüentemente surge uma nova mentalidade sobre qualidade e eficiência na prestação de serviços. Diante disso, os conhecimentos da área de Gestão de Pessoas passam por constantes aprimoramentos, sendo este um dos maiores desafios da atualidade dentro das organizações privadas e públicas.

Souza (2018) salienta que a Gestão de Pessoas surgiu devido a necessidade das organizações se adaptarem às mudanças e da constatação da importância das pessoas como diferencial principal na qualidade dos serviços prestados, sendo estes indivíduos necessários e essenciais para organizações conseguirem proporcionarem aos usuários, serviços satisfatórios e com atendimento dos objetivos desejados.

Segundo Chiavenato (2004), Gestão de Pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, estes gestores buscam aplicar técnicas e ferramentas que visem que seus colaboradores desenvolvam com maiores competências suas habilidades trazendo maior eficiência para as organizações.

Conforme Gil (2012), a Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. E assim assume o papel de liderança para alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização e a utilização das novas tecnologias.

Segundo Chiavenato (2004), a Gestão de Pessoas é uma área muito sensível que predomina nas organizações, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização. Sendo que uma organização é formada pela soma de pessoas, equipamentos e recursos financeiros que são orientados a um objetivo comum (DAGNINO, 2012).

À vista disso, a Gestão de Pessoas no setor público busca adequar ideias, políticas e métodos empregados na administração privada como ferramentas na administração pública, para enfrentar os novos desafios da atualidade (SOUZA, 2018). E assim nesse novo cenário administrativo passou a dominar ideais de

motivação, liderança, comunicação, organização, dinâmica de grupo, ou seja, passou-se a humanizar a administração. Com isso, a administração deveria prezar pelo bem-estar, motivação e comunicação, assim como, promover a satisfação no trabalho consistentes com os objetivos do setor (CHIAVENATO, 2006).

Na teoria desenvolvida por Maslow, ele identificou as principais necessidades do ser humano e classificou conforme uma escala ascendente de hierarquização. Sendo exemplificada através de uma pirâmide, em que na sua base se encontram as necessidades fisiológicas (comer, vestir, habitação, entre outros), seguido pelas necessidades de segurança (proteção contra ameaças), necessidades sociais (amizade, filiação, amor e afeto), necessidade de estima (autoestima e confiança) e no topo da pirâmide se encontra a necessidade de auto realização (RAMOS, 1990).

Diante disso, o processo de gerir pessoas no setor público possibilitará um ambiente estimulador, satisfatório e produtivo sendo importante tanto para a organização como para os servidores e usuários dos serviços prestados.

### **3. METODOLOGIA**

O presente trabalho caracteriza-se por ter uma abordagem qualitativa, que se preocupa com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização ou de um determinado assunto (GERHARDT & SILVEIRA, 2009). De natureza básica, pois é focada em aumentar a base de conhecimento científico, sem haver uma aplicação prática ou obtenção de lucro.

Além disso, caracteriza-se como pesquisa exploratória com revisão bibliográfica, pois envolve levantamento bibliográfico e procura explorar um problema, visando uma maior proximidade com o tema. De acordo com Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Ademais, foram realizadas pesquisas relacionadas aos principais desafios na gestão de pessoas nos setores públicos municipais de Rondônia, na plataforma

do *google* acadêmico, revistas científicas e páginas eletrônicas oficiais dos Municípios.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 Ariquemes**

No que concerne aos dados encontrados sobre o Município de Ariquemes evidenciou-se que instituíram o Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral dos Servidores Públicos do Município através da Lei Municipal nº. 1303 de 22 de junho de 2007, que foi alterado pela última vez em 2015 através da Lei nº 1939/2015, o que demonstra uma defasagem de 7 anos sem atualização. Ressalta-se na Lei Municipal nº. 1303 de 22 de junho de 2007, a Criação do Programa de Avaliação de Desempenho que se caracterizará como processo pedagógico, participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional dos Órgãos do Poder Executivo Municipal, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos servidores municipais efetivos de Ariquemes, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, obedecendo os seguintes objetivos:

- I – Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, tendo em vista a satisfação dos serviços prestados à população pelos Órgãos do Poder Executivo, a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;
- II – Subsidiar o planejamento institucional do Poder Executivo, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;
- III – Fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;
- IV – Identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;
- V – Identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;
- VI – Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;
- VII – propiciar o autodesenvolvimento do servidor e assunção do papel social que

desempenha, como servidor público e no âmbito do seu ambiente organizacional;

VIII – Fornecer indicadores para a progressão por mérito;

IX – Fornecer os indicadores para avaliação probatória prevista no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal.

A respeito da prática do Programa de Capacitação e aperfeiçoamento não há evidência de dados, e, por conseguinte faz-se necessário a divulgação mais ampla dos resultados do programa, contemplando assim o princípio da transparência. A transparência está associada à divulgação de informações que permitam que sejam averiguadas as ações dos gestores e a consequente responsabilização por seus atos. Na definição de transparência são identificadas características em relação à informação completa, objetiva, confiável e de qualidade, ao acesso, à compreensão e aos canais totalmente abertos de comunicação (ALÓ; LEITE, 2009).

Com relação a existência de um Regime de Previdência próprio, constata-se que o Município conta com o Instituto de Previdência do Município de Ariquemes (IPEMA).

No *site* da Prefeitura de Ariquemes não há evidência de dados de Instrumentos Normativos específicos sobre capacitações e formações para servidores, no entanto há termos de processos para orçamento de capacitações ocorridas no ano de 2022, o que indica que o Município promove formações para os seus servidores. Como exemplo disso, observa-se a contratação da empresa M. K. CURSOS E TREINAMENTOS LTDA para ministração do Curso Gestão Patrimonial eficiente, para servidores da Prefeitura Municipal de Ariquemes no ano de 2022.

## **4.2 Ji-Paraná**

A respeito dos documentos do *site* da Prefeitura Municipal de Ji-Paraná constata-se que o plano de carreira, cargos e vencimentos dos servidores do município de Ji-Paraná foi estabelecido pela Lei nº 1249 de 01 de setembro de 2003. Observa-se, também, que de acordo com esta pesquisa, não há publicidade de alterações posteriores a essa Lei no site, no entanto evidencia-se a

existência de outras leis específicas para servidores da Educação, Saúde, Câmara Municipal e algumas Autarquias. O Município instituiu um Regime Próprio de Previdência Social desde 2005 através da Lei nº 1403.

Neste estudo realizado sobre a Gestão de Pessoas de Ji-Paraná, não há evidências sobre documentos específicos sobre capacitações e formações para servidores, no entanto há reportagens datadas de março de 2022, conforme trechos a seguir: “A Prefeitura de Ji-Paraná, por meio da Controladoria Geral do Município (CGM), promoveu, nesta segunda-feira (21), a Capacitação de Gestores Fiscais de Contrato, com base na Lei 14.133. Cerca de 50 servidores participaram do curso realizado no auditório da Câmara Municipal de Ji-Paraná (CMJP) ”.

### **4.3 Vilhena**

No que se refere ao Plano de carreira, cargos e remuneração dos servidores públicos de Vilhena foi instituído pela Lei nº 5.790, de 14 de junho de 2022, o que demonstra uma atualização na legislação vigente recentemente. Destaca-se nessa Lei o estabelecimento do sistema de progressão do servidor de uma referência para outra com acréscimo de 5% pelos critérios de merecimento e antiguidade.

A progressão por Antiguidade ocorrerá após 4 anos de efetivo exercício no cargo em que o servidor estiver investido passando para a referência salarial imediatamente superior. E a progressão por merecimento considerará o tempo de efetivo exercício no cargo e o mérito profissional e para fazer jus à progressão por merecimento o servidor deverá: cumprir 2 anos de efetivo exercício na referência salarial do vencimento em que se encontre; avaliação pela chefia imediata; avaliação e decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e se necessário reavaliação pelo titular do órgão.

O Município de Vilhena possui o Instituto de Previdência Municipal Vilhena/RO, denominado IPMV, que atua como órgão gestor do Regime Próprio de Previdência Social para garantir o plano de benefício dos Servidores da Administração Pública e foi reestruturado em 2018 através da Lei nº 5.025.

#### 4.4 Porto Velho

Ao analisar os documentos que constam no site da Prefeitura Municipal de Porto Velho observa-se que foi regulamentado o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Porto Velho através da Lei Complementar nº 385/2010, sendo importante pois estabelece regras de organização e funcionamento, garantindo assim uma convivência harmônica e democrática nos setores públicos.

Com relação ao Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Servidores ocupantes de Cargos Efetivos do Município de Porto Velho assegurada em seu art. 6º da Lei Complementar nº 866, de 12 de novembro de 2021:

*I- Gratificação de formação superior: no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento básico, ao servidor que comprovar conclusão de Curso Superior reconhecido pelo MEC;*

*II-Gratificação de titulação: no percentual de 10% (dez por cento) ao servidor que comprovar conclusão de especialização “lato sensu”, de 15% (quinze por cento) ao servidor que comprovar conclusão em mestrado e 20% (vinte por cento) ao servidor que comprovar conclusão em doutorado, todos incidentes sobre o vencimento básico.*

Diante disso, a evolução funcional do Servidor Público Municipal de Porto Velho será mediante progressão vertical e horizontal. A progressão Horizontal é a mudança de um nível para outro dentro da mesma classe, sendo que o prazo para a aquisição conta a partir do ingresso no cargo de que trata esta lei complementar municipal.

A progressão vertical é a passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior observando-se o tempo de 2 anos de efetivo exercício

no cargo e de acordo com o resultado de avaliação de desempenho com obtenção de conceito não inferior a 70% do conceito máximo, obedecidos os critérios fixados em regulamento. E para que o servidor obtenha a progressão vertical é necessário que não tenha sofrido penalidade disciplinar, condenação criminal por sentença transitada em julgado e não tenha registrado número de faltas injustificadas ao trabalho superior a 15 dias no biênio da progressão.

Durante a pesquisa dos dados no Portal da Transparência do Município, observou-se documentos referentes a convênios, parcerias e contratação de Instituições Privadas especializadas em Treinamentos e Consultorias. Perante o exposto, a utilização de processos de treinamento dos recursos humanos tem se tornado cada vez mais essencial nas organizações, mas não basta apenas investir na aplicação do método, deve-se avaliar e aperfeiçoar a aplicação do conhecimento obtido.

A respeito da existência de programa de formação e qualificação do servidor o Município instituiu como atividade permanente do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Porto Velho (IPAM), cujo programa está previsto na Lei Complementar nº 866, de 12 de novembro de 2021, que objetiva:

*I – Promover a qualificação e aperfeiçoamento profissional do servidor em cursos da educação básica, profissional e superior;*

*II – Criar e desenvolver habilidades, hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;*

*III – Capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados definidos no planejamento da sua unidade ou grupo de trabalho;*

*IV – Estimular o desenvolvimento funcional, criando*

*condições propícias ao constante aperfeiçoamento  
profissional dos servidores;*

*V – Integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no  
exercício de suas atribuições, às finalidades da  
administração municipal como um todo.*

O Município instituiu no ano de 2023 através do decreto nº 18.767, avaliações de Saúde Ocupacional Periódicas Obrigatórias dos Servidores Públicos Ativos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Porto Velho, que poderá contribuir para a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho, no entanto não foram encontradas informações sobre as ações de efetivação dessa prática.

Em um ambiente mutável e globalizado, o setor público é pressionado a melhorar seu desempenho. E para o fortalecimento da instituição é preciso conhecer e valorizar os servidores sendo essencial que o gestor invista em atividades que visem à promoção da melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores e atitudes que busquem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho.

Diante disso, uma importante ferramenta que permite que o gestor tenha maior visibilidade e atente-se para a motivação, satisfação e saúde dos trabalhadores é o clima organizacional.

Maximiano (2007, p.107), ressalta que “o clima organizacional representa os conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho”. Dentro de uma Instituição pública auxilia no alcance da missão e dos objetivos organizacionais, assim como, facilita o planejamento de inovações e intervenções (MONTES, 2015). Logo, o Clima Organizacional que é percebido e interpretado pelos funcionários pode influenciar positivamente ou negativamente a eficácia e desempenho na Instituição.

Um Clima Organizacional negativo, assim como a pressão pode gerar nos Servidores estresse excessivo que, por sua vez, pode desencadear algum tipo de doença ocupacional. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, define Doença ocupacional como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho.

Dentre as doenças ocupacionais há as doenças psicossociais, que são aquelas de ordem emocional, como a depressão ou a Síndrome de Burnout, sendo causadas por pressões constantes, desentendimentos ou cargas horárias excessivas no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a Gestão de Pessoas eficiente é fundamental para a identificação e a prevenção dessas doenças.

Uma forma de promover a conscientização e prevenção da saúde do Servidor é evidenciado nas Campanhas anuais de Saúde Mental (Janeiro Branco), Prevenção ao suicídio (Setembro Amarelo), Conscientização sobre o câncer de mama (Outubro Rosa) e Conscientização sobre o câncer de próstata (Novembro Azul). Essas Campanhas têm um papel fundamental na conscientização sobre a importância da priorização da qualidade de vida e saúde.

Diante do exposto, ao realizar a presente pesquisa foi identificado que os Municípios de Ariquemes, Ji-Paraná, Vilhena e Porto Velho realizam anualmente essas campanhas envolvendo a população e também os Servidores Municipais.

## **5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Salienta-se que nas páginas eletrônicas oficiais dos Municípios foram encontrados poucos documentos com temas relacionadas a Gestão de Pessoas, dentre os Municípios citados no trabalho, Porto Velho, destaca-se por estabelecer avaliações de Saúde Ocupacional Periódicas Obrigatórias dos Servidores Públicos; e Vilhena por estabelecer a progressão por merecimento baseada em critérios de avaliação de uma Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e não somente da Chefia imediata, como ocorre na maioria dos Municípios.

Ressalta-se que os Municípios do Estado de Rondônia ainda não possuem práticas efetivas de Gestão de Pessoas estabelecidas, diante disso, infere-se que é

necessário que criem mecanismos e promovam ações de valorização profissional, melhorias do clima organizacional, palestras e campanhas voltadas para a saúde tanto física quanto emocional do Servidor, reuniões periódicas para ouvir os *feedbacks* dos funcionários, investir no desenvolvimento e capacitação.

## REFERÊNCIAS

ALÓ, Claudia Cappelli; LEITE, Julio Cesar Sampaio do Prado. **Uma Abordagem para Transparência em Processos Organizacionais Utilizando Aspectos**. 2009. 328f. Tese (Doutorado em Ciências – Informática) Departamento de Informática, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

ARIQUEMES, Prefeitura Municipal de. **Lei Municipal nº. 1303 de 22 de junho de 2007**. Ariquemes, 2007. Disponível em: < <http://ariquemes.ro.gov.br/anexos/lei-1303-07.pdf>> . Acesso em: 01 mar. 2023.

ARIQUEMES, Prefeitura Municipal de. **Lei Municipal nº 1.939**. Ariquemes, 2015. Disponível em: < <https://leismunicipais.com.br/a/ro/a/ariquemes/lei-ordinaria/2015/194/1939/lei-ordinaria-n-1939-2015-altera-a-lei-municipal-n-1303-2007-que-dispoe-sobre-o-plano-de-carreiras-e-salarios-dos-servidores-do-municipio-e-da-outras-providencias-lei-n-1303-2007?q=Lei+n%C2%BA+1939%2F2015>> . Acesso em: 01 mar. 2023.

BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES :UAB, 2012.

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

BRASIL. **LEI Nº 8.213**. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> . Acesso em: 01 mar. 2023.

CAMÕES, M.R.S; PANTOJA, M.J.; BERGUE, S.T. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. Disponível em: <

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/514/1/Livro.pdf>>. Acesso em: 30 de janeiro de 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

\_\_\_\_\_. **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2006.

DAGNINO, Renato Peixoto. **Planejamento estratégico governamental**. 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012.

FISCHER, A. L. **A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares**.1998. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

GASPARINI, Diogénes. **Direito administrativo** . Editora Saraiva, 2011. E-book. ISBN 9788502149236. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502149236/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

GERHARDT, T. E. & SILVEIRA D. T. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS, 2009. – Porto Alegre: Editora da UFRGS.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**.1. ed. – 12. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

Ji-PARANÁ, Prefeitura Municipal de. **Lei nº 1403 20 de julho de 2005**. Ji-Paraná, 2005. Disponível em: < <https://jipaprev.ro.gov.br/uploads/legislacao/Lei-Municipal-n%C2%B0-1403-de-20-de-Julho-de-2005-.pdf>> . Acesso em: 28 fev. 2023.

Ji-PARANÁ, Prefeitura Municipal de. **Lei nº 1249 de 01 de setembro de 2003.** Ji-Paraná, 2003. Disponível em: < [Ji-PARANÁ. \*\*CGM promove capacitação de servidores municipais.\*\* 2022. Disponível em: < \[LOPES, V. M. N.; CASSUNDÉ, F. R. S. A. \\*\\*A importância do Comportamento Organizacional para o alcance da eficácia empresarial.\\*\\* Revista de Psicologia. 2015. Disponível em: <<http://idonline.emnuvens.com.br/id>> . Acesso em: 30 de janeiro de 2023.\]\(https://ji-parana.ro.gov.br/noticias/cgm-promove-capacitacao-de-servidores-municipais/> . Acesso em: 01 mar. 2023.</p></div><div data-bbox=\)](https://camara-municipal-da-ji-parana.jusbrasil.com.br/legislacao/572836/lei-1249-03#:~:text=DISP%C3%95E%20SOBRE%20O%20PLANO%20DE,Ver%20t%C3%B3picos%20(1069%20documentos)> . Acesso em: 01 mar. 2023.</p></div><div data-bbox=)

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração.** 7. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, P. R. **A modernização da administração pública brasileira nos últimos 40 anos.** Revista de Administração Pública, v. 41, 2007.

MONTES, A. D.C. **Modelo alternativo para diagnóstico do clima organizacional em instituições de ensino.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, 2015. Disponível em: <<https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/5151/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o-%20Ant%C3%B4nio%20da%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20Montes.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2023.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella D. **Direito Administrativo.** Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643042. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643042/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

PORTO VELHO. **Lei Complementar nº 866, de 12 de novembro de 2021.** Porto Velho, 2021. Disponível em: < <https://sapl.portovelho.ro.leg.br/ta/1839/text?print>> .

Acesso em: 01 mar. 2023.

PORTO VELHO. **Lei Complementar nº 385, de 01 de julho de 2010.** Porto Velho, 2010. Disponível em: <https://sapl.portovelho.ro.leg.br/ta/2/text?print>> . Acesso em: 01 mar. 2023.

PORTO VELHO. **DECRETO Nº 18.767 , DE 31 DE JANEIRO DE 2023.** Porto Velho, 2023.  
[https://sapl.portovelho.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2022/23713/decreto\\_no\\_18.767-2023\\_avaliacao\\_de\\_saude\\_e-doc\\_\\_93329844-e.pdf](https://sapl.portovelho.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2022/23713/decreto_no_18.767-2023_avaliacao_de_saude_e-doc__93329844-e.pdf)> . Acesso em: 01 mar. 2023.

RAMOS, J. P. **Motivação no Trabalho:** abordagens teóricas. São Paulo. 1990.  
Disponível em: <[www.pepsic.bvsalud.org/scielo](http://www.pepsic.bvsalud.org/scielo)> . Acesso em: 01 de dezembro de 2022.

SOUZA, E. R. L. **Gestão de Pessoas no Setor Público.** Votorantim: Universidade Federal de São João Del Rei/ Trabalho de Conclusão de Curso,2018. Disponível em: <  
<http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/178/TCC%20-%20Elaine%20Regina%20Lopes%20Souza%20-%28P%C3%B3s%20Banca%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> . Acesso em: 04 de dezembro de 2022.

VILHENA. **LEI Nº 5.790, DE 14 DE JUNHO DE 2022.** Vilhena, 2022. Disponível em: <  
<https://sapl.vilhena.ro.leg.br/norma/678#:~:text=Institui%20o%20Plano%20de%20Carreira,Vilhena%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.>> . Acesso em: 01 mar. 2023.

VILHENA. **LEI Nº 5.025, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2018.** Vilhena, 2018. Disponível em: < <https://ipmv.ro.gov.br/wp-content/uploads/2019/01/Lei-5025-2018-REESTRUTURA-O-REGIME-PROPRIO-DE-PREVIDENCIA-SOCIAL-RPPS-E-O-INSTITUTO-DE-PREVIDENCIA-MUNICIPAL-DE-VILHENA.pdf>> . Acesso em: 01 mar. 2023.

---

[1] Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. E-mail: [marluceoliveira311@gmail.com](mailto:marluceoliveira311@gmail.com)

[2] Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. Especialista. E-mail: [orientadortcc10.pvhzonanorte@ifro.edu.br](mailto:orientadortcc10.pvhzonanorte@ifro.edu.br)

[← Post anterior](#)

---

## RevistaFT

A **RevistaFT** é uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023**. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

## Contato

**Queremos te ouvir.**

**WhatsApp:** 11 98597-3405

**e-Mail:** [contato@revistaft.com.br](mailto:contato@revistaft.com.br)

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:** 48.728.404/0001-22



Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil