

Lógica gerencial no trabalho prescrito do psicólogo organizacional na esfera federal

Management logic in the organizational psychologist's prescribed work at the federal level

 DOI: 10.5281/zenodo.10001060

 ARK: 57118/JRG.v6i13.723

Recebido: 04/08/2023 | Aceito: 10/10/2023 | Publicado: 13/10/2023

Adriana Azevedo Germano Rodrigues¹

 <https://orcid.org/0000-0002-0446-1643>

 <http://lattes.cnpq.br/0839378055815202>

Universidade Católica de Brasília, DF, Brasil

E-mail: professoraadrianaazevedo@gmail.com

Lêda Gonçalves de Freitas²

 <https://orcid.org/0000-0002-1288-7134>

 <http://lattes.cnpq.br/8076487547964658>

Universidade Católica de Brasília, DF, Brasil

E-mail: ledagfr@gmail.com

Resumo

Este estudo empírico analisa como a lógica gerencial se manifesta no trabalho prescrito do psicólogo organizacional e do trabalho que atua na gestão de pessoas do serviço público federal brasileiro. O trabalho prescrito é um conceito da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), aqui analisado em diálogo com o gerencialismo – modelo de gestão associado à precarização do trabalho. Por meio da análise documental, foi categorizado e analisado o conteúdo da descrição de função de editais dos 13 concursos públicos realizados entre 2012 e o 1º semestre de 2022 (data da coleta de dados), que incluíam vaga específica de psicologia organizacional e do trabalho (POT) em autarquias federais. A análise demonstra a presença do gerencialismo no desenho das atividades, em uma atuação com viés adaptativo, no desempenho de atividades técnico-administrativas, em áreas que, em alguma medida, fogem das práticas tradicionais – como saúde, qualidade de vida e segurança no trabalho. Os achados divergem de outros estudos, demonstrando que, no trabalho prescrito, a atividade migra das práticas tradicionais, além de investigar, numa perspectiva crítica, a eventual atuação ético-política do psicólogo.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Psicólogo. Trabalho.

¹ Doutoranda em Psicologia, Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Especialista em Educação e Inovação em Tecnologias na Educação pela Escola Nacional de Administração Pública, Mestre em Administração também pela UFRN e servidora pública federal.

² Professora Pós-Doutora em Psicossociologia pelo Conservatoire National de Arts et Métiers (CNAM), em Paris. Vice-coordenadora do Grupo de Trabalho: "Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas" da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP)

Abstract

This empirical study analyzes how the managerial logic manifests itself in the prescribed work of the organizational and work psychologist who works in the management of people in the Brazilian federal public service. Prescribed work is a concept of Psychodynamics of Work (PDT), analyzed here in dialogue with managerialism – a management model associated with the precariousness of work. Through the document analysis, the content of 13 public tenders held between 2012 and the first half of 2022 (data collection date)'s job description of public notices which included a specific vacancy for organizational and work psychologist in federal agencies was categorized and analyzed. The analysis demonstrates the presence of managerialism in the design of activities, in a performance with an adaptive bias, in the performance of technical-administrative activities, in areas that, to some extent, deviate from traditional practices – such as health, quality of life, and safety at work. The findings differ from other studies, demonstrating that, in prescribed work, the activity migrates from traditional practices, in addition to investigating, in a critical perspective, the possible ethical-political role of the psychologist.

Keywords: Organizational psychology. Psychologist. Work.

1. Introdução

Ao definir a especialidade em psicologia organizacional e do trabalho (POT), o Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2022) estipula atribuições que caracterizam a área de atuação. Atividades tradicionais, como recrutamento e seleção e avaliação de desempenho, bem como o subsídio à tomada de decisão em recursos humanos, são algumas destas. Destaca-se, em meio ao rol possível de atribuições, a indicação para esse profissional atuar no sentido de aprimorar relações laborais, produtividade e realização individual e grupal em organizações, solucionando conflitos.

Numa perspectiva crítica, em um cenário neoliberal, marcado pelo capitalismo financeiro, assegurar produtividade e saúde (ao mesmo tempo) é um impactante desafio. Em seus pouco mais de 40 anos, esse sistema social, político, econômico e de vida mantém o poder nas mãos dos detentores de capital – aqueles que ditam o movimento dos mercados (financeiro e de trabalho), imprimindo pressão por rentabilidade – o que, em última instância, dita o ritmo e regula as relações de poder, modulando a própria organização do trabalho (Gaulejac, 2007).

O neoliberalismo, fundado na busca pela acumulação característica do capitalismo, encontra no gerencialismo a sua manifestação concreta de gestão. Essa ideologia, que institui práticas baseadas no utilitarismo, objetividade, positivismo e funcionalismo, fomenta uma gestão que se alicerça na proposição de metas organizacionais e dos meios para o seu alcance, com foco em eficiência (Gaulejac, 2007; Misoczky et al., 2017).

Nesse contexto, voltando novamente o olhar para o que a resolução do CFP normatiza, constata-se tratar de uma prescrição para o desempenho que, como tal, vem da organização do trabalho, num esforço para orientar e gerir o exercício da tarefa. Contudo, por não coincidir com o real enfrentado pelo sujeito na execução da atividade, a prescrição faz do trabalho uma contradição, fonte de sofrimento e constrangimento por natureza (Dejours, 2008).

Compreendendo a importância do trabalho prescrito para a experiência afetiva vivenciada pelo trabalhador ao se deparar com a atividade no cotidiano e, ainda, apreendendo que o gerencialismo, enquanto braço operacional do neoliberalismo (Misoczky et al., 2017), se faz amplamente presente no funcionalismo

público há pouco mais de três décadas, o objetivo da presente pesquisa documental é analisar como a lógica gerencial se manifesta no trabalho prescrito do profissional de POT que atua na gestão de pessoas do serviço público federal brasileiro, no sentido de compreender como a organização do trabalho o posiciona na engrenagem produtiva.

1.1 O trabalho prescrito do psicólogo organizacional e do trabalho, o gerencialismo e o serviço público federal

Em termos conceituais, para a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) – o aporte teórico cunhado por Christophe Dejours para compreensão e intervenção sobre a vivência subjetiva do trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador –, o trabalho prescrito é aquele desenhado pela organização, com suas normas e seus procedimentos que explicitam como as tarefas devem ser executadas para a consecução dos objetivos. O trabalho real é, então, o que escapa à prescrição; os elementos necessários para a realização da tarefa e que não conseguiriam ser atingidos se a prescrição fosse rigorosamente seguida (Dejours, 2017).

A problematização proposta pela PDT conversa diretamente com as questões trazidas pelo real do trabalho contemporâneo, desafiado pelo sistema neoliberal na modalidade do capitalismo financeiro e em meio ao momento pós crise sanitária – com a ampla acentuação das desigualdades sociais e o conseqüente escancarar da precarização (Sampaio & Batista, 2020).

Compreendendo que a atividade gerencial é, em essência, uma forma de organização das estruturas de poder, o gerencialismo converte as atividades em indicadores, instrumentalizando o desempenho sob o prisma do custo-benefício – e, por conseqüência, instrumentaliza o próprio ser que trabalha, em uma perspectiva utilitária, como um recurso organizacional (Gaulejac, 2007).

Nesse cenário, aqueles que, sejam por suas posições hierárquicas ou por seus papéis prescritos, exercem protagonismo na disseminação do dispositivo organizacional gerencialista, vivenciam a essência da contradição entre capital e trabalho: de um lado, a pressão pela rentabilidade e racionalização de custos e recursos; e, de outro, a necessidade de melhoria das condições de trabalho às quais, enquanto trabalhador, assim como todos os demais, está (a)sujeitado (Gaulejac, 2007).

O gerencialismo ingressou no serviço público brasileiro na metade da década de 90, marcado pelas tentativas do Estado de aproximar o mercado ao governo para o ganho de eficiência, eficácia e efetividade, fazendo convergir setores público e privado por meio da adoção dos modelos e práticas de gestão deste último (Bresser-Pereira, 2006; Carnut & Narvai, 2016). Com a crise orçamentária e fiscal como escopo, o Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado de 1995 é um marco da “nova Administração Pública” no país, que se propunha a modernizar a forma de administrar para enfrentar os problemas trazidos pela burocracia, ganhando em eficiência pública (Misoczky et al., 2017; Oliveira & Paula, 2014).

O desmantelamento e a desregulação conseqüentes à implantação do gerencialismo no funcionalismo público se manifestam, entre outros elementos, na ausência de recomposição salarial para acompanhamento da inflação; diminuição da oferta de concursos públicos; ampliação da terceirização; e não provimento das vagas decorrentes de aposentadoria (Misoczky et al., 2017). Em uma notícia da autoria de Barreto (2020), ao contrário do socialmente disseminado quanto ao “inchaço” do quadro, destaca-se que a força de trabalho estatal representa 12,1% do efetivo do país e, quando se centra a análise na esfera federal – especificamente, na

administração direta, autárquica e fundacional, são 492.195 servidores ativos (Ministério da Economia, 2023).

Quando se observa um dos recortes possíveis acerca dos profissionais da psicologia, de acordo com dados do painel estatístico de pessoal (Ministério da Economia, 2023), são 1.898 servidores ativos e ocupantes dos cargos de “psicólogo” – distribuídos entre “psicólogo”, “psicólogo – área”, “psicólogo – NS” e “psicólogo – especialista”. O psicólogo organizacional e do trabalho, por sua vez, pela natureza da prescrição das atividades, tal como normatizada pelo CFP (2022), centra sua atuação em unidades de gestão de pessoas. Um balizador da gestão de pessoas no serviço público federal é o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), que é um “sistema orgânico e estruturador de gestão de pessoas criado para dinamizar a atuação centralizada e organizada das áreas de pessoal em todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal” (Ministério da Economia, 2021, p. 1).

Feita essa contextualização, cabe esclarecer que, embora vasto o espectro da produção acadêmica na temática da POT, atestando a relevância da área para o fazer psicologia no país, não há estudos (na literatura recente) sobre o trabalho prescrito desse profissional, nos termos caracterizados pela PDT – seja na iniciativa privada ou no serviço público. Para ilustrar, em um rastreio no conteúdo assinado do portal de Periódicos Capes em busca da produção científica, tendo como critério de inclusão a veiculação em periódicos revisados por pares no período de 2012 a 2022, foram identificados 10 estudos que contêm, no título, o descritor “psicólogo organizacional”, “psicólogo do trabalho”, “psicólogo organizacional e do trabalho” ou “psicólogo do trabalho e organizacional”, e nenhum deles investiga aspectos da categoria sob a luz da PDT, tal como expresso na Tabela 1.

Portanto, desvelar o trabalho prescrito do psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas do serviço público federal brasileiro subsidia compreender a divisão dos homens no trabalho, a estrutura hierárquica e as relações de poder que estão imersas na tentativa da organização do trabalho de gerenciar a atividade humana nesse representativo locus de investigação (Dejours, 2015). Permite, também, o diálogo com a prescrição do CFP, enquanto entidade que regulamenta e fiscaliza o exercício profissional, tendo interveniência, inclusive, no delineamento das diretrizes de formação.

Mais ainda, compreender o trabalho prescrito torna fértil o campo para a investigação do real e, por consequência, apreensão da vivência subjetiva, com o enfrentamento dos constrangimentos e contradições (e a eventual mobilização dele decorrente), cunhada na dinâmica relação entre homem-trabalho e homens no trabalho (Dejours, 2015). E tudo isso em uma categoria profissional que, pelo delineamento da prescrição de seu órgão regulamentador, tem um papel político no questionamento e transformação das assimétricas relações de poder que marcam a inserção do homem no trabalho, impactando na saúde do trabalhador.

Assim, para apreender o trabalho prescrito do servidor público federal de POT, há que resgatar a primeira das prescrições com a qual ele tem contato – antes mesmo de vir a ser integrante do quadro efetivo. Estamos falando do edital que regulamenta o concurso público. Do ponto de vista normativo, esse documento expressa itens significativos da prescrição da organização do trabalho para as categorias profissionais objeto do certame e, por consequência, são fonte de informação direta sobre o trabalho prescrito.

Tabela 1

Informações dos artigos indexados nas bases de dados disponíveis no conteúdo assinado do Portal de Periódicos Capes, em recorte revisado por pares entre 2012 e 2022.1

Descritor	Assunto central em análise a partir do resumo
Psicólogo organizacional	Impactos da inteligência emocional no sucesso profissional
	Competências profissionais do psicólogo organizacional
	Papel do psicólogo na formação de lideranças
	Papel do psicólogo nos programas de gestão da qualidade de vida no trabalho
	Visão geral da área de POT, posicionando a ética como competência primordial
	Papel do psicólogo organizacional na gestão do talento humano
	Contribuição do psicólogo organizacional para a inclusão de pessoas surdas
	Teoria e prática na área de POT
	Comunicação, marketing e endomarketing como ferramentas de gestão para o psicólogo organizacional
	Percepção de sucesso e satisfação em psicólogos especialistas em POT
Psicólogo do trabalho	—
Psicólogo organizacional e do trabalho	Visão geral da área de POT, posicionando a ética como competência primordial Teoria e prática na área de POT
Psicólogo do trabalho e organizacional	—

Nota. Adaptado de Álvarez Silva et al. (2018); Alves Silva e Faria (2018); Castro e Sales (2017); Ramos e Bonvicini (2018); Ramos et al. (2017); N. O. Silva et al. (2020); N. S. Silva et al. (2016); Urt (2016); Visc et al. (2017); e Zardo e Bedin (2016).

De acordo com o regramento para os concursos na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o edital precisa conter, entre outros elementos:

V - a denominação do cargo, a classe de ingresso e a remuneração inicial, com a discriminação das parcelas que a compõem;

VI - as leis e os regulamentos que disponham sobre o cargo ou a carreira;

VII - a descrição das atribuições do cargo público;

VIII - a indicação do nível de escolaridade exigido para a posse no cargo público. (Decreto nº 9.739, 2019, p. 11)

Logo, demarcado o fundamento teórico que orienta o estudo, cabe detalhar a metodologia de pesquisa aplicada para a sua realização.

2. Metodologia

A investigação e o tratamento de fontes científicas de primeira mão – no caso, editais de concurso público – é o que oportuniza essa pesquisa documental (Gil, 2019). Os dados foram levantados e analisados para o desvelamento dos

atravessamentos gerencialistas no trabalho prescrito, a partir do descrito pelos termos dos editais.

O canal de veiculação dos editais de concurso público é o Diário Oficial da União. Todavia, considerando a dificuldade de localização e filtragem desse tipo de documento no portal da Imprensa Nacional, optamos por percorrer o caminho inverso: partir do rastreamento de provas de concurso público para, então, localizar os editais. A ferramenta de pesquisa utilizada, a partir daí, foi o levantamento em um portal aberto, disponível na internet, com conteúdo direcionado ao público participante de concursos públicos (<https://www.pciconcursos.com.br/provas/>). Para direcionar a pesquisa, foram utilizados seis descritores: “psicólogo organizacional”, “psicólogo do trabalho”, “psicólogo organizacional e do trabalho”, “psicologia organizacional e do trabalho”, “psicologia organizacional” e “psicologia do trabalho”.

A pesquisa inicial por descritores resultou na identificação de 124 registros – alguns dos quais envolviam concursos que aparecem replicados em mais de um descritor. A Figura 1 ilustra a distribuição de provas de concurso por descritores pesquisados. Dentre os achados, o mais antigo data de 2002, demonstrando que há duas décadas já havia o reconhecimento da necessidade da atuação em POT no serviço público. Todavia, do total localizado, 64,5% tem data de realização das provas a partir de 2012, o que motivou interesse maior no período circunscrito a partir desse marco inicial – quase 20 anos após o início da reforma administrativa que fomenta a importação de modelos de gestão privados para o serviço público (Bresser-Pereira, 2006). Ademais, o descritor mais predominante em incidência de achados, representando 57% do total, é “psicólogo organizacional”.

Figura 1

Frequência de registros de provas de concurso por descritor investigado

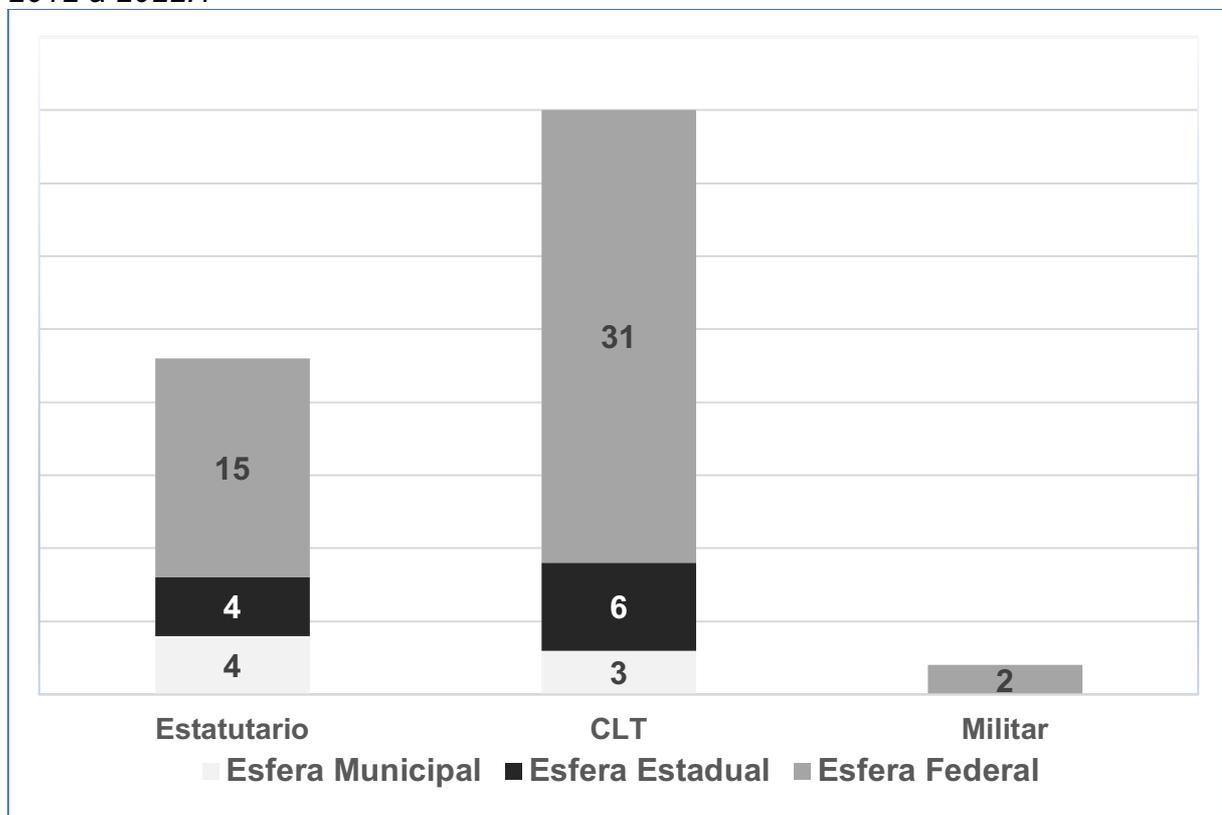


Logo, os critérios de inclusão no estudo foram: prever seleção para profissional da área de POT; lotação em órgão da administração federal direta, autárquica e fundacional (e, portanto, integrante do SIPEC); e, finalmente, certame realizado de 2012 a 2022 (limitado à data da coleta de dados – 2022.1).

Portanto, entre o ano de 2012 e o 1º semestre de 2022 e excluindo-se os certames que apareciam com repetição nos diferentes descritores coletados (num total de 15), foram localizadas 65 provas de concurso com cargos específicos na área de POT, sendo a maioria para a seleção de empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, por conseguinte, vinculados a entidades da administração indireta, não elegíveis ao estudo, vide a Figura 2.

Figura 2

Frequência do regime jurídico que regulamenta a relação de trabalho dos cargos objeto de prova de concurso na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho de 2012 a 2022.1

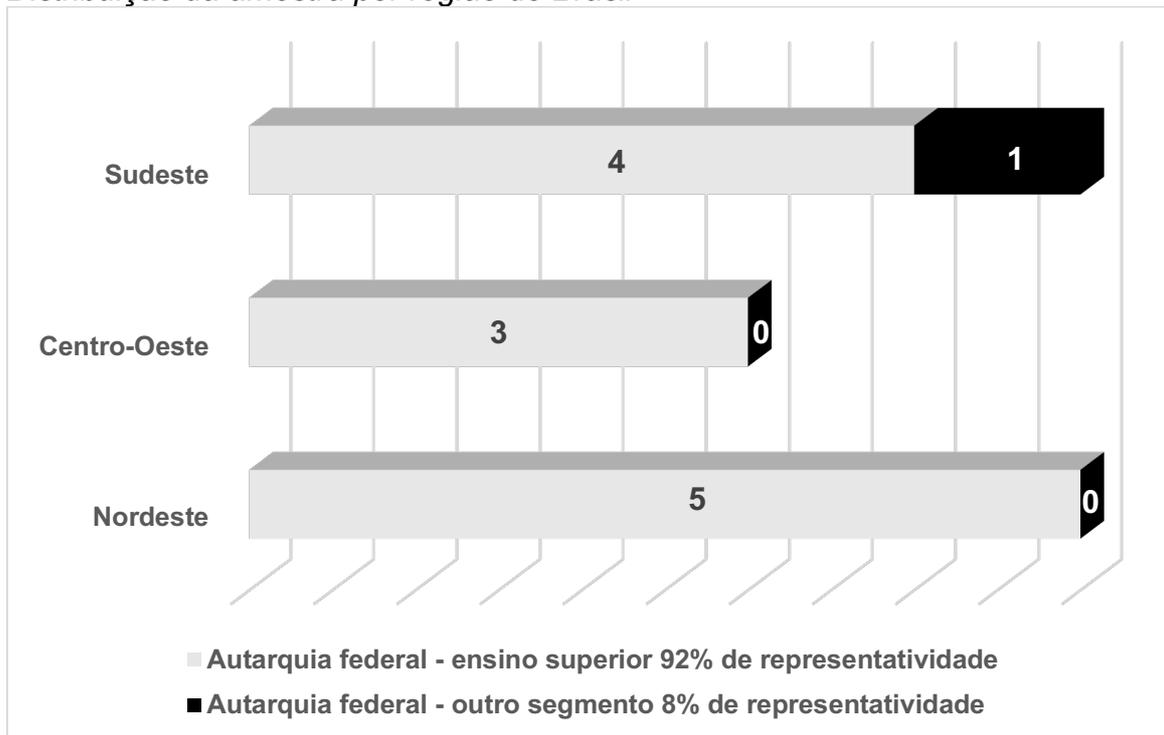


Nota. CLT = Consolidação das Leis do Trabalho.

Desse modo, da administração federal direta, autárquica e fundacional, obtivemos os 13 editais cuja descrição das atribuições dos cargos era passível de análise qualitativa, verificados os critérios de inclusão. Mais uma vez, a nomenclatura de cargo “psicólogo organizacional” (reduzidas variantes de mesma natureza), demonstrou-se preponderante, com quase 69% de frequência.

Um outro fator que merece destaque está demonstrado na Figura 3: 92% da amostra é composta por concursos realizados para o provimento de vagas em instituições federais de ensino superior, com certames realizados nas regiões Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste do país, sendo que as duas primeiras têm preponderância.

Figura 3
Distribuição da amostra por região do Brasil



Localizadas as provas de concurso que atendiam aos critérios de inclusão, passou-se à pesquisa nas páginas eletrônicas das próprias organizações públicas, na seção de concursos e seleções, para *download* do edital. Quando não localizado na página oficial do órgão, o rastreamento aconteceu nas fontes livres disponíveis na rede mundial de computadores.

De posse dos editais, identificamos as atribuições prescritas aos psicólogos organizacionais e do trabalho e os dados foram submetidos à análise de conteúdo de Bardin (2011).

Antes de adentrar ao procedimento de análise, cabe esclarecer um dado sobre as instituições federais de ensino superior. Essas organizações possuem um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, nos termos do artigo 3º da Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 (Lei nº 7.596, 1987). Desse modo, as atribuições gerais dos cargos de instituições dessa natureza estão definidas pelo artigo 8º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (Lei nº 11.091, 2005), sendo as específicas detalhadas em regulamento próprio de cada órgão.

Assim, como demonstrado na Figura 3, dos 13 editais que atenderam aos critérios de inclusão, 12 eram de instituições federais de ensino superior, sendo que três delas realizaram dois concursos cada no intervalo de tempo avaliado. Significa dizer, então, que a amostra é representativa da prescrição de trabalho de 10 órgãos federais (sendo que nove eram autarquias de ensino superior). Dentre essas instituições educacionais, cinco apresentaram a mesma prescrição para atribuição dos cargos em seleção, justamente pelas especificidades da carreira, mencionadas anteriormente. Cabe, ainda, destacar que, embora tenhamos conseguido localizar todos os 13 editais, em um deles, da região sudeste, a descrição da atribuição do cargo constava em um anexo indisponível na rede mundial de computadores.

Por tudo isso, constituíram o corpus da pesquisa, um total de seis prescrições de atribuição, que representavam o trabalho prescrito em 12 certames representativos de nove organizações públicas. Por conseguinte, uma vez esgotada a pré-análise e a exploração do material – com organização das informações pela frequência de aparecimento dos temas em unidades de registro – as atividades previstas na descrição foram categorizadas, pelo critério semântico, em cinco categorias que subsidiaram a análise, inferências e interpretações (Bardin, 2011). São elas:

- Clássicas – aquelas inseridas no escopo dos dois mais tradicionais subsistemas de gestão de pessoas: agregar (recrutamento e seleção) e desenvolver (treinamento e desenvolvimento) pessoas (Chiavenato, 2020);
- Adaptação do sujeito às necessidades organizacionais;
- Liderança;
- Técnico-administrativas e/ou vinculadas à natureza do negócio do órgão de lotação; e
- Saúde, segurança e qualidade de vida – manter pessoas (Chiavenato, 2020).

3. Resultados e Discussão

Os resultados demonstram que o trabalho prescrito do servidor público federal está centrado em atividades técnico-administrativas e/ou vinculadas à natureza de negócio do órgão de lotação, bem como naquelas direcionadas à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2

Atividades com maior incidência após análise das seis descrições

<i>Atividades técnico-administrativas e/ou vinculadas à natureza do negócio do órgão de lotação</i>
Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão; Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional; Realizar tarefas administrativas; Levantar dados pertinentes, ler processos e prontuários; Elaborar apostilas e manuais educativos; Desenvolver projetos educativos; Redigir pareceres; Redigir relatórios; Agendar atendimentos; Receber pessoas; Organizar prontuários; Redigir ofícios, memorandos, despachos; Realizar trabalhos estatísticos específicos; Utilizar recursos de informática; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; Elaborar, implementar e acompanhar as políticas da instituição nessas áreas; Atuar na educação, realizando pesquisa, diagnósticos e intervenção psicopedagógica em grupo ou individual.
<i>Atividades voltadas à saúde, segurança e qualidade de vida</i>

Participar de ações de gestão do clima organizacional, programas de qualidade de vida e prevenção de doenças ocupacionais;

Orientar grupos profissionais sobre o plano de carreira, sistema de avaliação, programas de saúde e implementações de programas de prevenção em saúde;

Avaliar comportamentos e o contexto institucional, bem como, analisar, orientar, acompanhar e educar, oferecendo atendimento psicológico a indivíduos e grupos;

Diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura;

Investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes;

Atuar como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial;

Triar casos por meio da realização de entrevistas, observações e aplicação de instrumentos, sistematizando as informações construídas;

Oferecer suporte emocional aos servidores;

Interpretar e elucidar conflitos e questões, promovendo o desenvolvimento das relações interpessoais;

Propor alternativas de soluções de problemas, aconselhando pessoas, grupos e famílias;

Acompanhar visitas institucionais multidisciplinares;

Diagnosticar e planejar programas no âmbito da saúde, trabalho e segurança, educação e lazer;

Assessorar instituições e órgãos, analisando, facilitando e/ou intervindo em processos psicossociais nos diferentes níveis da estrutura institucional;

Colaborar em projetos de construção e adaptação de equipamentos de trabalho, de forma a garantir a saúde do trabalhador;

Realizar pesquisas e ações no campo da saúde do trabalhador, condições de trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais em equipe interdisciplinar, determinando suas causas e elaborando recomendações de segurança.

Nota. Recuperado de Fundação Universidade de Brasília (FUB, 2015); Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro, 2014); Universidade Federal de Goiás (UFG, 2015); Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013, 2017); e Universidade Federal Fluminense (UFF, 2018).

No presente recorte, ao menos sob o viés prescritivo, do desenho da tarefa tal como imposto pela organização do trabalho, o foco da atuação migra das atividades tradicionais (Urt, 2016), para a atividade técnico-administrativa e para áreas, até então, minoritárias – como saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

A representatividade da prescrição técnico-administrativa pode estar relacionada à burocracia weberiana. Elementos como a racionalidade na gestão de recursos; a ênfase na normatização e regulamentação do fazer e ser; a fragmentação das tarefas e rigidez metódica da rotina; além da força da cadeia hierárquica modulam, historicamente, políticas e práticas no serviço público (Sousa & Veronese, 2016). Porquanto, a minúcia no detalhamento das tarefas técnico-operacionais de cunho administrativo ganha sentido, clarificando ao servidor o papel a cumprir para movimentar o maquinário organizacional estatal.

Atividades clássicas, associadas aos tradicionais recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento; atuação com viés adaptativo, em atendimento às necessidades organizacionais; e, também, o exercício de papel de liderança e influência de pessoas, completam o rol de prescrições para o servidor público federal de POT.

Tabela 3

Demais atividades incluídas que integram a análise das 6 descrições incluídas no estudo

<i>Atividades clássicas</i>
<p>Suporte e assessoria em ações e processos institucionais relativos à gestão de desempenho, visando maior produtividade, realização pessoal e qualidade de vida no trabalho;</p> <p>Realizar atividades voltadas aos aspectos de desenvolvimento do servidor;</p> <p>Definir e analisar perfis profissionais para subsidiar os processos de gestão de pessoas e de ação educativa;</p> <p>Atuar, no âmbito de sua competência, nos processos de recrutamento, seleção, desligamento e preparação para aposentadoria;</p> <p>Desenvolver e conduzir levantamento de necessidade de capacitação, formação e pesquisa no processo de educação corporativa;</p> <p>Analisar, orientar e participar do desenvolvimento institucional;</p> <p>Desenvolver processos de recrutamento, seleção, provimento e movimentação interna de pessoal;</p> <p>Desenvolver cursos para profissionais de outras áreas;</p> <p>Executar ações de capacitação profissional referente à sua área de atuação, quando necessário;</p> <p>Atuar no desenvolvimento de recursos humanos em análise de ocupações e profissões, seleção, acompanhamento, análise de desempenho e capacitação de servidores;</p> <p>Participar do desenvolvimento dos servidores e da Instituição.</p>
<i>Atividades de adaptação do sujeito às necessidades organizacionais</i>
<p>Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação;</p> <p>Estudar, pesquisar e avaliar os processos psicossociais relacionados ao trabalho, considerando as dimensões de indivíduos e grupos, com a finalidade de promover o desenvolvimento organizacional;</p> <p>Desenvolver pesquisas experimentais, teóricas e clínicas;</p> <p>Realizar diagnósticos e proposições sobre problemas organizacionais relativos à gestão de pessoas;</p> <p>Executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<i>Atividades de liderança</i>
<p>Coordenar equipes e atividades de área;</p> <p>Planejar e programar as atividades gerais e de equipe;</p> <p>Preparar e coordenar reuniões.</p>

Nota. Recuperado de FUB (2015); Inmetro (2014); UFG (2015); UFRN (2013, 2017); e UFF (2018).

Em linha similar à proposta deste estudo e refinando a crítica à análise da teoria e prática em POT, Bernardo et al. (2017) apontam a predominância de atuação vinculada às demandas gerenciais (Psicologia Organizacional); mas, de outro lado, sinalizam a existência da intervenção para questionar e transformar as relações assimétricas de poder (inerentes ao mundo do trabalho contemporâneo) e as condições de exploração do trabalhador (Psicologia Social do Trabalho).

Sob essa ótica, observando o trabalho prescrito do servidor federal de POT nas autarquias federais do Brasil, apreende-se que a maioria das atividades são vinculadas a demandas gerenciais, promovendo a adaptação do servidor às condições de trabalho, assegurando a produtividade – em alinhamento aos pressupostos gerencialistas. Mesmo quando se trata de uma prescrição direcionada ao desenvolvimento do servidor e/ou aos aspectos psicossociais envolvidos no trabalho, agendas gerenciais (como a produtividade, a educação ou o desenvolvimento organizacional), aparecem no conteúdo:

- “Realizar atividades voltadas aos aspectos de desenvolvimento do servidor, bem como dar suporte e assessoria em ações e processos institucionais relativos à gestão de desempenho, visando maior produtividade, realização pessoal e qualidade de vida no trabalho” (Inmetro, 2014, p. 4);
- “Estudar, pesquisar e avaliar os processos psicossociais relacionados ao trabalho, considerando as dimensões de indivíduos e grupos, com a finalidade de promover o desenvolvimento organizacional”. (UFRN, 2013, p. 2; UFRN, 2017, p. 4).

Das atividades prescritas, poucas constituem possibilidade de questionar as condições psicossociais de trabalho. Enfatiza-se, aqui, a palavra “possibilidade”, pois, como Padilha (2009) destaca, engendrar-se em ações direcionadas à promoção da saúde e qualidade de vida nos contextos laborais contemporâneos, dilacerados pela precarização, não constitui intervenção capaz de transformar a oposição capital-trabalho e suas consequências para o trabalhador. Segue, abaixo, exemplos de atribuições nessa temática:

- “Atuar como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial”. (Inmetro, 2014, p. 4);
- “Oferecer suporte emocional aos servidores. Interpretar e elucidar conflitos e questões, promovendo o desenvolvimento das relações interpessoais”. (UFG, 2015, p. 45);
- “Colaborar em projetos de construção e adaptação de equipamentos de trabalho, de forma a garantir a saúde do trabalhador”. (UFF, 2018, p. 37);
- “Realizar pesquisas e ações no campo da saúde do trabalhador, condições de trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais em equipe interdisciplinar, determinando suas causas e elaborando recomendações de segurança” (UFF, 2018, p. 36);
- “Investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes”. (FUB, 2015, p. 5).

Adicionalmente, merece destaque o fato de a maioria dos editais analisados incluir, na mesma prescrição, atividades vinculadas ao cumprimento da agenda gerencial, com viés adaptativo, e aquelas com algum potencial de tensionamento aos complexos elementos psicossociais que compõem o trabalhar, enquanto trabalho vivo – aquele com o qual se engaja o trabalhador no enfrentamento das situações reais, cujas demandas extrapolam a imposição da organização do trabalho (Costa, 2013).

A experiência real de prescrições assim constituídas, a depender das condições da organização do trabalho, do reconhecimento, das estratégias de defesa e da cooperação (Dejours, 2012), pode levar a resultados inversamente proporcionais ao previsto na agenda gerencial ou, simplesmente, promover a conformação a essa agenda. Figura, assim, uma contradição a inclusão de demandas de natureza inversa, entre si, no trabalho prescrito do servidor público federal de POT, manifestando na própria prescrição o que a PDT anuncia, do ponto de vista teórico, como constrangimento advindo do real – ou seja, aqui, tem-se o constrangimento já enunciado no prescrito.

Por isso mesmo, embora a burocracia weberiana esteja, em alguma medida, entranhada à cultura do funcionalismo público, os impactos do pragmatismo operatório que orquestra a hiperprodução na sociedade regida pelo capitalismo são perceptíveis no prescrito aqui apresentado. A hiperprodução subsidiada pela psique enquanto força produtiva, na perspectiva gerencialista, se alicerça em operações pautadas pela sedução para a adesão voluntária aos (novos) modelos de gestão, que se retroalimentam pelo reconhecimento (Gaulejac, 2007; Han, 2014).

Finalmente, resgatando a prescrição que abriu a presente discussão, quando se volta o olhar para o normativo do CFP (2022), na contramão do proposto por Bernardo et al. (2017), as atribuições da Psicologia Organizacional e da Psicologia Social do Trabalho aparecem condensadas, como se fosse possível serem convergentes (e não paralelas), em termos de atuação. A prescrição do CFP, que se vê refletida nos editais aqui analisados anuncia, então, uma lacuna abissal entre o prescrito e o real que, mais do que sofrimento, tem potencial para minar a criativa e visceral engenhosidade do trabalhador na busca por saúde.

4. Considerações Finais

O trabalho prescrito do psicólogo organizacional e do trabalho no serviço público federal brasileiro, na última década (onde estão concentrados a maioria dos concursos dessa natureza), sinaliza a presença do gerencialismo no desenho de um papel direcionado a assegurar os dispositivos organizacionais, com viés adaptativo, por meio do desempenho de atividades técnico-administrativas e em áreas que, em alguma medida, fogem das práticas tradicionais. Lança-se espaço para estudos que ajudem a desvelar o trabalho vivo em POT nas autarquias federais.

Outro objeto possível para estudos futuros é a elevada incidência de concursos específicos em POT para empresas públicas. Da amostra rastreada, quase 63% dos editais é para a contratação de empregados regidos pela CLT, regime ainda mais precarizado no cenário contemporâneo. Há que se questionar a atuação desse profissional num possível reforço às assimetrias de poder, que é diametralmente oposto ao papel ético e político prescrito, por exemplo, pelo CFP.

De mais a mais, a despeito da ênfase temática, o trabalho prescrito, tal como proposto pela organização do trabalho (mesmo nas autarquias federais sob o regime estatutário), ainda que seduza em um aparente foco no servidor e sua saúde, mantém expressa a agenda de produtividade, gestão das relações de trabalho em prol dos fatores produtivos e de ajustamento dos comportamentos aos interesses organizacionais.

Quando se relaciona o atravessamento gerencial no trabalho prescrito apresentado neste estudo ao atual cenário de precarização no serviço público, depara-se com a possibilidade de um trabalhar em campo infértil para o sentido, uma vez que problematiza a atuação do servidor psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas em diversos aspectos sensíveis, como, por exemplo, os limites

técnicos de sua atuação; as possibilidades ético-políticas de emancipação; os compromissos éticos com os servidores atendidos; o seu papel na engrenagem organizacional gerencial e o eventual dever para com o cumprimento da agenda institucional. Tudo isso abre o campo de investigação para o desvelamento da vivência subjetiva desses profissionais.

E, finalmente, repise-se: a força da agenda institucional é movimentada pelo foco na excelência do gerencialismo que, por sua vez, engaja o trabalhador na mobilização de tudo de si para o trabalho, numa (desoladora) lógica de autorresponsabilização (Gaulejac, 2007).

Referências

Álvarez Silva, L. A., Estrella Marín, B. M., & Rosas Baldeón, S. M. (2018). Rol del psicólogo organizacional en la gestión de talento humano. **Podium**, **33**, 79–90. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>

Alves Silva, K. A. S. A., & Faria, B. E. M. (2018). Qualidade de vida no trabalho: A contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde Em Debate**, **4**(2), 115–129. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7>

Bardin, L. (2011). **Análise de conteúdo**. Edições 70.

Barreto, M. M. (2020, 9 de outubro). Empregos públicos representam 12,1% da força de trabalho no Brasil. **Jornal Extra Classe** [site]. <https://www.extraclasse.org.br/politica/2020/10/empregos-publicos-representam-121-da-forca-de-trabalho-no-brasil/>

Bernardo, M. H., Oliveira, F. de, Souza, H. A. de, & Sousa, C. C. de. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia**, **34**(1), 15–24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>

Bresser-Pereira, L. C. (2006). Gestão do setor público: Estratégia e estrutura para um novo estado. In L. C. Bresser-Pereira & P. Spinke (Orgs.), **Reforma do estado e administração pública gerencial** (pp. 21–28). FGV.

Carnut, P., & Narvai, P. C. (2016). Avaliação de desempenho de sistemas de saúde e gerencialismo na gestão pública brasileira. **Saúde e Sociedade**, **25**(2), 290–305. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902016144614>

Castro, R. N. de, & Sales, M. M. (2017). Os desafios do psicólogo organizacional na realização das atividades que envolvem os processos de seleção de pessoas. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, **2**(4), 245–262. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15257/11737>

Chiavenato, I. (2020). **Recursos humanos: O capital humano das organizações** (11ª ed.). Atlas.

Conselho Federal de Psicologia. (2022). **Resolução CFP nº 03/22 de 16 de março de 2022**. Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas; reconhece as especialidades da psicologia e revoga as Resoluções

CFP nº 13, de 14 de setembro de 2007, nº 3, de 5 de fevereiro de 2016, e nº 8, de 25 de abril de 2019. <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-3-de-16-de-marco-de-2022-386760566>

Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho** (pp. 467–471). Juruá.

Decreto nº 9.739/2019, de 28 de março de 2019. (2019). Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIOG. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm

Dejours, C. (2008). Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (2ª ed., pp. 49–106). Paralelo 15.

Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, 17(3), 363–371. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>

Dejours, C. (2015). **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. Cortez.

Dejours, C. (2017). **O fator humano** (5ª ed.). FGV.

Fundação Universidade de Brasília. (2015, 15 de junho). **Edital nº 01/2015**. Torna pública a realização de concurso público para provimento de cargos de nível superior e de nível intermediário para o seu quadro de pessoal permanente, http://www.cespe.unb.br/concursos/FUB_15_1/arquivos/FUB_1_2015_ED_ABERTURA.PDF

Gaulejac, V. de. (2007). **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Ideias e Letras.

Gil, A. C. (2019). **Métodos e técnicas de pesquisa social** (7ª ed.). Atlas.

Han, B. C. (2014). **Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder**. Herder.

Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia. (2014, 14 de novembro). **Edital nº 1/2014**. Torna pública a realização de concurso público para ingresso nos cargos de analista executivo em metrologia e qualidade e de assistente executivo em metrologia e qualidade. http://www.idecan.org.br/concursos/197/37_11022015105721.pdf

Lei nº 7.596/1987, de 10 de abril de 1987. (1987). Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm

Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005. (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11091.htm

Ministério da Economia. (2021, 28 de maio). **SIPEC o que é** [site]. <https://www.gov.br/servidor/pt-br/sipec/o%20que%20e>

Ministério da Economia. (2023). **Painel estatístico de pessoal** [site]. <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/servidores-publicos/painel-estatistico-de-pessoal>

Misoczky, M. C., Abdala, P. R. Z., & Damboriarena, L. (2017). A trajetória ininterrupta da reforma do aparelho de Estado no Brasil: Continuidades nos marcos do neoliberalismo e do gerencialismo. **Administração Pública e Gestão Social**, *9*(3), 184–193. <https://doi.org/10.21118/apgs.v1i3.1306>

Oliveira, K. P. de, & Paula, A. P. P. de. (2014). Herbert Simon e os limites do critério de eficiência na nova administração pública. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, *19*(64), 113–126. <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/12605>

Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: A panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, *7*(3), 549–563. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>

Ramos, H. G., & Bonvicini, C. R. (2018). O psicólogo organizacional e a liderança na gestão de pessoas. **Psicologia e Saúde em Debate**, *4*(Supl1), 83–83. <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/429>

Ramos, C. C., Costa, T. D., & Feitosa, I. O. (2017). Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. **Revista Psicologia Organizações e do Trabalho**, *17*(2), 114–120. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12866>

Sampaio, G. dos R., & Batista, R. dos S. (2020). Tempos de Covid-19: As doenças têm história, os trabalhadores também. **Mundos do Trabalho**, *12*, Article e75531. <https://doi.org/10.5007/1984-9222.2020.e75531>

Silva, N. O., Maranhão, T. L. G., & Nunes, G. C. (2020). Libras um instrumento facilitador: a importância do psicólogo organizacional na inclusão de pessoas surdas dentro das organizações. **Id online. Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, *14*(51), 23–39. <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i51.2534>

Silva, N. S. da, Silva, A. K. B. da, Almeida, J. S. P. de, Semensato, M. E., & Alfena, G. S. (2016). Comunicação organizacional, marketing e endomarketing: Ferramentas para o trabalho do psicólogo organizacional. **Colloquium Humanarum**, *13*(n. esp.), 575–581.

Sousa, E. L. A. de, & Veronese, L. G. (2016). Burocracia: A política da indiferença. **Revista Polis e Psique**, 6(2), 87–108. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.62400>

Universidade Federal de Goiás. (2015, 15 de março). **Edital nº 26/2015**. Torna público que estarão abertas as inscrições para o concurso público para provimento de vagas nos cargos do quadro de pessoal Técnico-administrativo em educação (TAE), https://centrodelecao.ufg.br/2015/concurso_ta_ufg/sistema/edital/EDITAL_2015_Retificado5.pdf

Universidade Federal do Rio Grande do Norte. (2013, 26 de novembro). **Edital nº 38/2013**. Torna pública a realização de Concurso Público para provimento de cargos Técnico-Administrativos em Educação para o seu quadro permanente, http://www.comperve.ufrn.br/conteudo/concursos/ufrn201338/documentos/Edital0382013_Retificado20140321.pdf

Universidade Federal do Rio Grande do Norte. (2017, 17 de julho). **Edital nº 018/2017**. Torna pública a realização de Concurso Público para provimento de cargos Técnico-Administrativos em Educação para o seu quadro permanente, http://www.comperve.ufrn.br/conteudo/concursos/ufrn_201718/documentos/edital_018_20170727.pdf

Universidade Federal Fluminense (2018, 18 de novembro). **Edital nº 216/2018**. Torna público que estarão abertas as inscrições para Concurso Público destinado ao provimento de vagas em cargos técnico-administrativos em educação, <http://www.coseac.uff.br/concursos/uff/2019/pdf/UFF-Edital-216-2018-Edital.pdf>

Urt, S. (2016). A produção científica brasileira sobre a teoria e a práxis do psicólogo organizacional e do trabalho na virada do século XXI. **Revista Foco**, 9(2). <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v9i2.242>

Visc, B., Vasconcelo, E. F., & Pellicoli, E. P. (2017). O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: Perspectiva ética como competência primordial. **Revista Foco**, 10(3), 90–105. <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.foco.v10i3.165>

Zardo, E., & Bedin, L. M. (2016). Gestão de carreira de psicólogos organizacionais. **Recape**, 6(1), 36–52. <https://doi.org/10.20503/recape.v6i1.28022>