

# **GESTÃO DE PESSOAS EM FACE DO DIREITO**

## **MANAGEMENT OF PEOPLE IN THE FACE OF LAW**

**Osmar Lopes do Amaral Souza**  
Pós-graduação  
Instituto Brasileiro de Educação - IBEDF  
osmarlas10@gmail.com

### **RESUMO**

Esta pesquisa apresenta aspectos da Gestão de Pessoas em face do Direito. Inicialmente, é realizada uma introdução com relação aos aspectos relacionados ao Direito, Administração Pública e Gestão de Pessoas. Em seguida, são apresentados princípios e normativos do Direito a serem obedecidos pela Gestão de Pessoas no setor público. E por fim, a necessidade de atuação da área conforme o Direito normatiza, conferindo assim, legitimidade, isonomia e segurança jurídica.

**Palavras-chave:** Direito; Administração; Público; Gestão; Pessoas; Isonomia.

### **ABSTRACT**

This research presents aspects of People Management in the face of Law. Initially, an introduction is made regarding aspects related to Law, Public Administration and People Management. Following, are presented principles and regulations of Law to be obeyed by the People Management in the public sector. And finally, the need for action in the area according to the Law normalizes, thus conferring, legitimacy, isonomy and legal security.

**Keywords:** Law; Administration; Public; Management; People; Isonomy.

## INTRODUÇÃO

O Direito Administrativo é uma ramificação do Direito Público, voltado para a proteção e promoção de diversos interesses públicos, regulando assim, relações jurídicas de inegável relevância coletiva e social (PESSOA, 2000, p.49).

Cabe ressaltar, que o Direito Administrativo norteia a Administração Pública, e por consequência, a Gestão de Pessoas no serviço público. Nesse sentido, todos os poderes exercem atividades administrativas que são regidas pelo próprio Direito Administrativo.

Administração Pública é o ramo da Administração aplicada nas administrações direta e indireta das três esferas de Governo: Federal, Estadual e Municipal; enquanto ciência jurídica, corresponde às atividades desenvolvidas pelos entes públicos, dentro dos limites legais, com o fim de prestar serviço ao Estado e a sociedade em prol do bem comum (PALUDO, 2010, p.21).

Atualmente, a administração pública brasileira vem buscando uma transformação, tentando quebrar o engessamento herdado do modelo burocrático para vir a consagrar uma nova forma de gestão, sustentada por princípios compatíveis com as exigências do contexto socioeconômico mundial.

Uma das atuais exigências que têm sido feitas à Administração Pública é a do atendimento das demandas da população com eficiência, eficácia e efetividade, com a utilização racional dos recursos públicos. Para que isto aconteça, é importante que os servidores públicos compreendam esses princípios e os incorpore nas atividades que desempenham. Nesse sentido, a Gestão de Pessoas tem um papel fundamental.

Uma definição possível para a Gestão de Pessoas no setor público é: 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 (BERGUE, 2007, p.18).

A administração de recursos humanos no setor público possui algumas peculiaridades que são oriundas da própria natureza das organizações que compõem esse setor e que a difere de uma organização do setor privado. Dentre as divergências se pode citar a finalidade, os meios utilizados para recrutamento, seleção, e contratação, as políticas de remuneração, além de outros. Dessa forma, quando se fala de recursos humanos no setor público se faz necessário atentar para uma realidade diversa daquela já consagrada nas organizações privadas.

Enquanto a Gestão de Pessoas no setor público é pautada por obediência aos princípios e normas legais restringindo a atuação do agente público, no setor privado a Gestão de Pessoas destaca-se pelo dinamismo e liberdade de atuação.

Nesse sentido, o objetivo geral da presente pesquisa consiste no estudo dos aspectos da Gestão de Pessoas em face do Direito, com foco nas normas constitucionais e legais que são diretamente aplicáveis à Gestão de Pessoas no setor público, e que por si só, conferem procedimentos, aplicações e rotinas que a diferem do setor privado.

Para atingir o objetivo exposto, a presente pesquisa adotará uma metodologia exploratória e explicativa com caráter bibliográfico e será dividida em dois capítulos.

O primeiro intitulado, “GESTÃO DE PESSOAS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”, tratará de expor a obediência que a Administração Pública, e por consequência, a Gestão de Pessoas em relação às disposições constitucionais.

O segundo capítulo intitulado, “APLICABILIDADE DA LEI 8.112/1990 NA GESTÃO DE PESSOAS”, apresentará como os dispositivos legais regem os procedimentos administrativos na área, desde o ingresso por meio de concurso público, até o possível desligamento através de processo administrativo disciplinar.

Portanto, este estudo não visa exaurir o tema, mas apenas evidenciar como os princípios e normas que norteiam a Administração Pública influenciam as particularidades da Gestão de Pessoas no setor público em relação ao privado.

O presente estudo tratará apenas de servidores públicos civis, regidos pela Lei 8.112/1990, excluindo os militares, empregados públicos e comissionados.

## **GESTÃO DE PESSOAS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A Constituição Federal dispõe de forma especial a respeito dos servidores públicos. Traz regras relativas à Administração Pública estabelecendo desde os princípios constitucionais, passando pelas normas de ingresso no serviço público, bem como a proibição de acumulação de cargos públicos.

### **Princípios Constitucionais**

Princípios administrativos são os valores, as diretrizes, os mandamentos mais gerais que orientam a elaboração de leis administrativas, direcionam a atuação da Administração Pública e condicionam a validade de todos os atos por ela praticados (BARCHET, 2011, p.33).

Sabe-se que a administração pública é alicerçada por cinco princípios constitucionais, o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, através dos quais se espera que ela atenda às necessidades sociais naquilo que lhe compete.

De modo geral, os princípios administrativos norteiam o modo de atuação da Gestão de Pessoas no setor público. Assim sendo, os atos da administração relacionados a área, tais como, nomeação de servidores, estágio probatório, perda do cargo, dentre outros, devem ser legais, impessoais, morais, públicos e eficientes.

### **Princípio da Legalidade**

Este se constitui em um dos princípios fundamentais do Direito. Significa que a Administração deve sujeitar-se às normas legais. Enquanto o particular pode fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, a Administração, por outro lado, somente pode fazer o que a lei permite.

Logo, a Gestão de Pessoas na Administração Pública deve obedecer a previsão legal sobre o assunto, essencialmente, os dispositivos da Lei 8.112/1990, Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, em seus atos.

## **Princípio da Impessoalidade**

De acordo com este princípio, a Administração Pública deve agir com isonomia, em conformidade aos interesses públicos e vedar a promoção pessoal dos agentes públicos.

Neste contexto, os atos administrativos devem ser praticados tendo em vista o interesse público, e não os interesses pessoais do agente ou de terceiros, conferindo tratamento igualitário aos administrados que se encontrem em idêntica situação jurídica, sem favorecimentos ou discriminações de qualquer espécie.

Por exemplo, a exigência de concurso público como condição para o ingresso em cargo efetivo, visando dar oportunidades iguais a todos.

## **Princípio da Moralidade**

O princípio da moralidade impõe a necessidade de atuação ética dos agentes públicos, traduzida na capacidade de distinguir entre o que é honesto e que é desonesto. Liga-se à ideia de probidade e de boa-fé.

Na Gestão de Pessoas no setor público, é vedado expressamente a prática do nepotismo, isto é, nomeação de parentes para o exercício de cargos públicos, conforme dispõe a Súmula Vinculante nº 13 do STF. A vedação estende-se à Administração Direta e Indireta de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

## **Princípio da Publicidade**

O princípio da publicidade impõe à Administração Pública o dever de transparência a seus atos, tornando-os públicos, do conhecimento de todos.

A regra é a divulgação por meio de publicação em diários oficiais. Por exemplo, a exoneração de servidores públicos.

## **Princípio da Eficiência**

Este princípio exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza,

perfeição e rendimento funcional, buscando-se, assim, maior produtividade e redução dos desperdícios de dinheiro público.

No texto Constitucional, pode-se encontrar vários exemplos de desdobramentos do princípio da eficiência em face da Gestão de Pessoas, tais como, a exigência de avaliação especial de desempenho para aquisição da estabilidade pelo servidor público e de participação de cursos de aperfeiçoamento para que possam ser promovidos na carreira.

### **Acesso aos cargos, empregos e funções públicas**

O acesso a cargos na Administração Pública está disposto no art. 37, inciso I, da Constituição Federal. Os brasileiros, para que possam ter acesso aos cargos públicos, devem cumprir os requisitos definidos em lei, enquanto os estrangeiros quando a lei assim autorizar.

O art. 37, inciso II, da Constituição Federal, dispõe que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

A Carta Magna preocupou-se ainda em assegurar um percentual dos cargos e empregos públicos para portadores de deficiência, conforme dispõe o art. 37, VIII:

Art. 37, VIII. a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

Cabe ressaltar ainda, que ao servidor público civil é assegurado o direito de greve, nos termos e limites estabelecidos em lei específica, bem como, o direito à livre associação sindical.

### **Remuneração dos servidores públicos**

No que tange á remuneração dos servidores públicos, a Constituição Federal

estabelece que a remuneração de todos os servidores e empregados públicos está sujeita a um teto remuneratório geral do funcionalismo público, que é o subsídio dos Ministros do STF.

### **Acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas**

A Constituição Federal prevê, como regra geral, a vedação à acumulação remunerada de cargos públicos. A proibição de acumular é ampla, alcançando todas as esferas de governo, todos os Poderes e toda a Administração Pública. Assim, uma pessoa que ocupe cargo público federal não poderá, em regra, acumulá-lo com um cargo público em outra esfera de governo (federal, estadual ou municipal).

No entanto, também estabelece exceções à regra geral de proibição de acumulação de cargos, conforme dispõe o art. 37, XVI:

Art. 37, XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

- a) a de dois cargos de professor;
- b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988).

### **Estabilidade dos servidores públicos e hipóteses de perda do cargo**

A estabilidade se aplica aos servidores públicos estatutários ocupantes de cargos efetivos. Não cabe falar em estabilidade para servidores ocupantes de cargos em comissão. Então, para aquisição da estabilidade, são necessários quatro requisitos:

- a) Aprovação em concurso público.
- b) Nomeação para cargo público efetivo.
- c) 3 anos de efetivo exercício do cargo.
- d) Avaliação especial de desempenho por comissão instituída para esse fim .

Adquirida a estabilidade, servidor somente poderá perder o cargo nas hipóteses abaixo:

- a) Sentença judicial transitada em julgado;
- b) Processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
- c) Procedimento de avaliação periódica de desempenho;
- d) Excesso de despesa com pessoal.

### **APLICABILIDADE DA LEI 8.112/1990 NA GESTÃO DE PESSOAS**

Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, inexistia a exigência de que os servidores do Estado ligados à Administração direta ou às entidades da Administração indireta com personalidade jurídica de direito público tivessem suas atividades reguladas por uma única norma (ROCHA, 2012, p. 32).

Então, a Carta Magna de 1988 criou a exigência de um regime jurídico único, vinculando os servidores públicos civis.

Este regime se destina a regular com regras próprias a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado, e encontra-se inserido no estatuto funcional da pessoa federativa e suas regras básicas são definidas em lei, além das regras de caráter organizacional. Tem a característica da pluralidade normativa, posto que cada pessoa da federação que adote o regime estatutário terá seu peculiar estatuto, traçando as relações jurídicas entre esta e seus servidores (MADEIRA, 2009, p. 37).

O regime estatutário é desprovido de caráter contratual, caracterizando-se pela mera relação inerente ao direito público, sendo, contudo, de aplicação unilateral e não contratual. Dada a sua natureza de relação jurídica estatutária, não há que se cogitar da existência de negócio contratual em seu corpo (MADEIRA, 2009, p. 37).

A Lei 8.112/1990 instituiu o regime jurídico único previsto no *caput* do art. 39 da Constituição Federal, aplicável aos servidores públicos da administração direta da União, das autarquias e das fundações públicas federais.



Tais servidores são chamados de servidores públicos estatutários, justamente porque a relação jurídica entre eles e a Administração Pública Federal encontra-se disciplinada em um estatuto legal, a Lei 8.112/1990, e não em um contrato de trabalho.

Qualquer mudança do regime só poderá ser feita mediante lei. Assim, não há direito adquirido a um regime jurídico, ou seja, as obrigações e benefícios previstos na lei poderão ser ampliados ou suprimidos, sem que isso implique infração aos direitos subjetivos dos servidores.

O concurso público é a principal forma de ingresso na atividade administrativa. Garante a preservação do princípio da impessoalidade na Administração Pública, proporcionando a todos os cidadãos interessados, desde que presentes os requisitos mínimos exigidos em lei, em igualdade de condições, a oportunidade de disputar um cargo público. Uma vez aprovado, inicia-se o processo de investidura no serviço público.

A nomeação é o primeiro passo para a investidura. Uma vez aprovado em concurso público, o candidato é “convocado” pela Administração Pública para apresentar os documentos e requisitos necessários para a admissão.

Ressalta-se que o concursado, uma vez nomeado, passa a ter direito subjetivo à posse. Logo, torna-se servidor público com a assinatura do termo de posse, não bastando, por si só, a nomeação.

Nomeado e após tomar posse, a Administração dispõe um lapso temporal de 15 dias para entrar em exercício.

Porquanto habilitado, nomeado, empossado e em exercício, realiza-se no exercício do cargo, o estágio probatório. Esta fase, é uma avaliação de desempenho de requisitos próprios para o exercício do cargo, tais como, assiduidade, disciplina e responsabilidade, dentre outros. Revelando-se a insuficiência de desempenho, fica o servidor sujeito a figura jurídica da exoneração.

## **Estabilidade**

A estabilidade impede que o servidor seja afastado, salvo por processo administrativo disciplinar, com direito ao contraditório e ampla defesa, ou por sentença judicial transitada em julgado.

## **Licenças**

O servidor público estatutário poderá pleitear o usufruto de licenças ou afastamentos, remunerados ou não, de pleno direito ou no interesse da Administração.

## **Deveres**

A citada Lei também impõe, em seu art. 116, deveres ao servidor, tais como, exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, observar as normas legais e regulamentares.

## **Responsabilidades**

O servidor público também responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

## **Penalidades**

O servidor público a depender do tipo de infração cometida, conforme disposto na lei, poderá ser punido com advertência, suspensão, demissão, dentre outros, mediante processo administrativo disciplinar garantido o direito ao contraditório e a ampla defesa.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, pode-se concluir que a Gestão de Pessoas no setor público é estritamente obediente às regras constitucionais e legais. Esta observância às normas resulta em procedimentos que a diferencia da conduta da Gestão de Pessoas no setor privado.

Apesar de compartilharem processos comuns à área de Gestão de Pessoas, tais como recrutamento, seleção, desenvolvimento e desligamento, no setor público estas etapas devem garantir isonomia e segurança jurídica.

Cabe destacar ainda, a liberdade de atuação. Enquanto a Gestão de Pessoas nas empresas privadas possuem total discricionariedade para contratar, avaliar e demitir pessoas de acordo com seus interesses, o setor público deve atender ao interesse comum, garantindo igualdade de condições aos candidatos no ingresso e direito a ampla defesa em caso de demissão, sempre obedecendo os dispositivos legais.

Por fim, cabe ressaltar, a evolução da Gestão de Pessoas no setor público. O modelo burocrático e “engessado” evolui cada vez mais para uma atuação dinâmica, prezando o desenvolvimento do servidor e a produtividade por meio do estabelecimento de metas, sem deixar de lado o carácter legal e público.

## **REFERÊNCIAS**

PESSOA, Robertônio. Curso de Direito Administrativo Moderno. Brasília: Editora Consulex, 2000. 520 p.

PALUDO, Augustinho Vicente. Administração Pública: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 2ª edição revista e atualizada. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BARCHET, Gustavo. Direito Administrativo. 2ª edição revista e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 821p.

ROCHA, Daniel Machado. Comentários à Lei do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União. 2ª edição revista, atualizada e ampliada. Florianópolis: Conceito, 2012. 517 p.

MADEIRA, José Maria Pinheiro. Servidor Público na Atualidade. 8ª edição atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 630 p.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 nov. 2016.

BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em: 15 dez. 2016.