

RUPTURA DO CONTRATO PSICOLÓGICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA: CONSEQUÊNCIAS NO MUNICÍPIO DE NOVA ODESSA-SP**RUPTURE OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN DIRECT PUBLIC ADMINISTRATION: CONSEQUENCES IN THE MUNICIPALITY OF NOVA ODESSA-SP**

Juliana Camargo dos SANTOS¹; Clauber de Oliveira ROSSINI²

1. *Programa de Educação Continuada em Economia e Gestão de Empresas da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz – Universidade de São Paulo*

E-mail: julianacamargodossantos@gmail.com

2. *Programa de Educação Continuada em Economia e Gestão de Empresas da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz – Universidade de São Paulo*

E-mail: regulusrossini@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar através da pesquisa exploratória, se a ruptura dos contratos psicológicos no trabalho exerce influência significativa no endividamento das contas públicas do Município de Nova Odessa, Estado de São Paulo, visando alertar a atual e as futuras gestões sobre a ocorrência desta ruptura nos pagamentos dos precatórios trabalhistas, decorrentes de decisões transitadas em julgado, sendo possível observar que os contratos formados antes mesmo da efetiva contratação foi o caso mais comum de ingresso na Justiça do Trabalho. Dos 114 processos judiciais consultados no período de 2019 a 2021, de fato foram encontrados 24 casos analisados de profissionais da educação, que exercem funções que se assemelham com as das babás, cuja valorização profissional almejada de adequação de jornada de trabalho privativa dos professores, sustentada pela exigência da escolaridade idêntica, trouxe à tona a sensação de “engano”, resultando na quebra de contrato psicológico e o consequente passivo de endividamento das contas municipais.

Palavras-chave: Contrato psicológico; Justiça do Trabalho; Demandas trabalhistas.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze through exploratory research, if the rupture of psychological contracts at work has a significant influence on the indebtedness of the public accounts of the city of Nova Odessa, State of São Paulo, aiming to alert the current and future management about the occurrence of this Break in the payments of labor precatory, resulting from final decisions, and it is possible to observe that the contracts formed even before the effective hiring was the most common case of entry into the Labor Court. Of the 114 lawsuits consulted from 2019 to 2021, in fact, 24 cases analyzed of education professionals, who perform functions that resemble those of babysitters, whose professional appreciation of the adequacy of the teachers' private working hours, supported By the requirement of identical education, it brought out the sense of “mistake”, resulting in the breach of psychological contract and the consequent passive of the indebtedness of municipal accounts.

Keywords: Psychological contract; Labor Justice; Labor demands.

Recebimento dos originais: 02/10/2024.

Aceitação para publicação: 03/11/2024.

INTRODUÇÃO

Os contratos psicológicos são as expectativas de obrigações mútuas entre indivíduos e suas organizações. A percepção por parte do empregado, de que seu empregador viola ou desrespeita o contrato psicológico, leva o trabalhador, entre outras atitudes e comportamentos, a deixar o seu emprego. O contrato psicológico é criado de forma espontânea e não faz parte de qualquer acordo formal entre os envolvidos (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2014).

Assunto pouco abordado pelas organizações na esfera do direito privado, ainda menos no direito público, a administração dos contratos psicológicos é fundamental, sobretudo, quando os novos empregados são admitidos, pois o gerenciamento dessas expectativas pode evitar a ocorrência de frustrações e cobranças futuras dentro do ambiente de trabalho (MENEGON; CASADO, 2012).

A ruptura do contrato psicológico remete a violações de promessas feitas ou de expectativas no local de trabalho, que implicam o desencadeamento de sentimentos de desigualdade, injustiça e falta de suporte e isso significa a perda de conhecimento, habilidade e experiência, além do gatilho para a busca de reparo financeiro no âmbito judicial (MENEGON; CASADO, 2012).

O contrato psicológico é um tema pujante a examinar na Administração Pública Direta, por ser pouco convencional o seu gerenciamento, embora trate-se de um tema relevante, já que essas ações judiciais impactam diretamente as contas públicas, é relegado a segundo plano.

A Administração Pública direta, tema central desta pesquisa, é composta pelos órgãos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, em nível federal, estadual e municipal e, são subordinados ao chefe do Poder Executivo a que pertencem (BRASIL, 1988).

Esses órgãos da federação são pessoas jurídicas de direito público e têm autonomia, cujos serviços são prestados por seus próprios meios. No âmbito municipal, é composta por Prefeitura e Câmara de Vereadores.

O presente estudo descreve o fenômeno do contrato psicológico, quando da sua ruptura, pelo não cumprimento das expectativas criadas pelo trabalhador e que onera os cofres municipais da Administração Pública Direta do Município de Nova Odessa, que compõe a região de Campinas, no Estado de São Paulo. A problemática mostrou-se digna de pesquisa.

Justifica-se a pertinência deste estudo ao destacar a importância do gerenciamento dos contratos psicológicos na Administração Pública Direta para otimizar recursos frequentemente desperdiçados à extensa lista de Precatórios Trabalhistas a liquidar.

Os precatórios são disciplinados no artigo 100 da Constituição Federal Brasileira (1988), que determina a obrigatoriedade de inclusão, no orçamento das instituições de direito público, da verba necessária ao pagamento de seus débitos, decorrentes de decisões transitadas em julgado.

O objetivo principal deste artigo foi abordar as consequências da ruptura dos contratos psicológicos e sua influência significativa nas contas públicas municipais, anualmente afetadas pelo ingresso de inúmeras demandas trabalhistas de servidores públicos que, na grande maioria, ainda se mantêm ocupantes de seus cargos públicos e que objetivou responder à seguinte questão de pesquisa: Quais as influências da ruptura do contrato psicológico sobre o endividamento do Município de Nova Odessa, Estado de São Paulo?

MATERIAL E MÉTODOS

A Teoria do Desenvolvimento Organizacional [TDO] surgiu em 1962, a partir da Teoria Comportamental e decorre da conceituação de diferentes autores sobre o ser humano, a organização

e o ambiente em que estes se desenvolvem (CHIAVENATO, 2021).

Essa teoria influenciou e ainda influencia as organizações, por ser um tema cuja resposta às mudanças e à inovações necessárias são atuais e que a organização tem de ter a capacidade de se adaptar para se manter competitiva no mercado de trabalho (CHIAVENATO, 2021).

Assim, o conceito de Desenvolvimento Organizacional significa mudança e capacidade adaptativa à mudança. Para Lawrence e Lorsch (1969) o desenvolvimento organizacional não se limita a estratégia educacional, é também uma intervenção nos aspectos estruturais da organização, compreendida na divisão do trabalho, na rede de comunicações e na estratégia das transações com o ambiente.

O foco principal desta teoria, segundo Chiavenato (2021), está em mudar pessoas, a natureza e a qualidade de suas relações de trabalho para promover a mudança da cultura da organização de maneira planejada.

Segundo Chiavenato (2021), o Desenvolvimento Organizacional pode ser definido como uma dedicação a longo prazo, apoiada pela alta direção, que busca otimizar os processos de resolução dos problemas e de renovação organizacional, por meio de um eficaz e colaborativo diagnóstico e administração da cultura organizacional, por meio de equipes de trabalho formais, temporárias e cultura intergrupual, que utilizam da teoria e da tecnologia das ciências comportamentais.

Oliveira (2012), complementa o desenvolvimento organizacional como processo estruturado para consolidar a mudança planejada aos aspectos estruturais e comportamentais nas organizações, com a finalidade de melhorar o processo de resolução de problemas, sempre com adequado relacionamento interpessoal.

A Teoria do Desenvolvimento Organizacional é considerada pelos especialistas em treinamento da Organização das Nações Unidas (ONU) como a estratégia de mudança utilizada em organizações do setor público e privado, chamada de Programa de Melhoria do Desempenho (CHIAVENATO, 2021).

Trata-se de um processo gradativo que possibilita a organização o exato conhecimento e à plena realização de suas potencialidades, que permite o profundo saber sobre si própria e o meio ambiente que opera.

Além disso, permite, segundo afirmação de Chiavenato (2021), o eficiente planejamento e a realização bem-sucedida das relações entre o meio ambiente e os seus participantes. De estrutura interna flexível, com condições para se adaptar em tempo às mudanças e de meios suficientes de informação do resultado dessas mudanças para acertada resposta adaptativa. As origens do Desenvolvimento Organizacional são atribuídas a vários fatores, dentre elas temos a pluralidade de mudanças no mundo – transformações rápidas e inesperadas do ambiente organizacional, que exige integração entre atividades e pessoas e de competências diferentes; as mudanças no comportamento administrativo – um novo conceito de homem baseado no conhecimento de suas mutáveis e complexas necessidades, com ideais humanísticos democrático e a inovação – que passou a modificar a vida da sociedade, das organizações, do homem e da sua visão de mundo.

Maximiano (2021), contrasta o modelo burocrático com o orgânico, cuja tarefa básica do Desenvolvimento Organizacional é transformar as organizações em orgânicas. Deriva daí as relações humanas e as análises, expectativas e necessidades sobre as relações do trabalho. Eis o estado da arte do que se originou como organização de estrutura tradicional, conservadora e autocrática, baseada na Teoria Clássica, pesada e lenta, alicerçada na coerção, punição e na perda de benefícios remuneratórios

deve se transformar em organizações do tipo orgânico, onde há participação e responsabilidade grupal, cujos conflitos são debatidos para buscar soluções de problemas reais, já que não se pode perder tempo e energia da organização com pequenos impasses, sistema este fundamentado na Teoria Moderna, participativa e democrática, mais adepta às novas circunstâncias.

Para Chiavenato (2021), a Teoria da Burocracia, desenvolvida na década de 40, ressurgimento da Sociologia da Burocracia de Max Weber, buscou a organização ideal. A burocracia é uma forma de gestão que baseia na racionalidade, com regras, regulamentos e práticas inflexíveis, a fim de garantir a máxima eficiência de resultados. As metas coletivas são levadas em consideração, já que as organizações devem ser dirigidas para os seus próprios objetivos. Tem seu fundamento nas leis e na ordem legal e é a organização típica da sociedade moderna democrática.

Abrucio e Loureiro (2018), discorrem sobre o formato da administração pública brasileira a partir da burocracia. Os autores alegam que a regência é dada por normas e procedimentos, que visam afiançar duas coisas: a criação de um protocolo de atuação, conforme melhor adequação para atingir resultados esperados, e a definição de critérios generalistas de funcionamento da máquina pública, pensando na proteção do jugo arbitrário de comandantes políticos, com tratamento isonômico às partes interessadas.

Segundo Chiavenato (2021), a organização deve ser vista como um sistema que tem suas próprias características, baseadas em sua cultura organizacional e que depende de três fatores que envolvem os colaboradores para que consiga funcionar: senso de identidade, integração e capacidade de adaptação, elementos estes fundamentais para que a transformação de fato possa acontecer.

Essa teoria defende que as organizações atentam-se aos seus colaboradores, em suas habilidades e em como mantê-los felizes e motivados.

Abrucio e Loureiro (2018), corroboram ao colocar desafios contemporâneos ao relacionamento entre políticos e burocratas, com o aumento das instituições de controle das políticas públicas e da ação do Poder Executivo, sobretudo pelas auditorias de contas e resultados pelos mecanismos de *accountability*, considerados salutares para a renovação e a revitalização das organizações por meio de nova cultura organizacional e de mudança organizacional dentro dos pressupostos da Teoria Comportamental. Assim, há que se mudar a cultura à medida que melhoram as condições humanas no ambiente interno da organização.

Sobre o assunto, uma das relações mais importantes e que são responsáveis para o bom funcionamento da organização é aquela que se estabelece entre empregador e empregado, formal e informalmente. O Contrato Psicológico é um contrato de expectativas, portanto, informal (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2014).

Devido ao atual modelo econômico e social, a relação de trabalho e as expectativas mútuas alteraram-se completamente. Importante que haja algo para regular esta relação, além dos contratos escritos, que na prática apresentam lacunas, surgem então os contratos psicológicos, que é o fenômeno psicossocial que ocorre sempre que se constroem vínculos não formais, de expectativas não escritas, envolvendo a satisfação de necessidades de duas ou mais partes.

Esse contrato influencia os esforços que os empregados fazem em prol da organização, sua aceitação às mudanças e aos comportamentos do seu empregador.

O termo foi utilizado pela primeira vez por Argyris (1960), para explicar as relações de empregado e empregador, do qual chamou de Contrato Psicológico, baseado em pilares de mutualidade e expectativas, mas na literatura sobre comportamento organizacional, a definição que é

aceita de forma mais unânime e atual é a de Rousseau, que desenvolveu uma nova linha de estudos por volta da década de 90.

Para Argyris (1960), se os empregadores interferissem pouco nas relações dos empregados, deixando-os que exerçam o seu trabalho, a tendência era de que haveriam colaboradores com maior desempenho e produtividade. A medida que esses colaboradores percebem a passividade da organização e passam a ter melhor produtividade e baixo ressentimento, é possível a chamada desta relação de contrato psicológico. Essas expectativas eram entendidas como percepções momentâneas em que o indivíduo acreditava e não necessariamente havia reciprocidade pela outra parte.

Este conceito passou a ser melhor tratado em 1989 por Rousseau, que para haver um contrato psicológico precisa haver reciprocidade e a ideia de promessas como um comprometimento de fazer algo. A partir deste momento define o contrato psicológico como uma relação de troca entre empregado e empregador, em um conjunto de obrigações recíprocas, que se constitui das necessidades não explícitas (ROSSEAU, 1989).

Rousseau (1989), desenvolveu esse conceito de percepção recíproca que o empregado tem de suas obrigações com a organização e da organização com relação aos empregados e baseada em promessas, que compreende necessidades individuais e coletivas que devam ser satisfeitas para se consolidar bons desempenhos. A autora reforça a ideia de que a teoria do contrato psicológico deve estar voltada para o empregado, já que o contrato psicológico é essencialmente formado pelo colaborador e que as empresas são entidades abstratas e por isso, apenas os seus agentes teriam a capacidade de manter um contrato psicológico com os funcionários.

A satisfação das obrigações recíprocas no contrato psicológico é fundamental para o bem-estar do colaborador e para que se sinta motivado a fim de dar o melhor de si à organização.

As trocas pela organização, através de seus gestores, devem ser feitas não apenas a níveis monetários e ou remuneratórios – contrato psicológico transacional, mas também a nível social e emocional – contrato psicológico relacional, que envolvem lealdade, flexibilidade, humanidade, estabilidade no emprego e compromisso com a organização (ROSSEAU, 1989).

Com o objetivo de melhor compreender a instrumentalização do contrato psicológico, Eichler, Lemos e Neves (2018), apresentaram a construção deste contrato, com base em três estágios de forma prática e que pode contribuir com a gestão das organizações. Os autores destacam os fatores ambientais como o mercado de trabalho e a opinião da família, posteriormente o indivíduo passa a conhecer melhor a empresa e o seu ambiente, comparando as características positivas e negativas da organização, compondo o contrato psicológico e, no estágio final, o funcionário tem mais recursos para avaliar sua relação com a empresa e se torna mais crítico sobre o que julga com o que ela oferece, momento de reavaliação do contrato psicológico.

Rousseau (1989), por sua vez, afirma que as alterações no contrato variam de mudanças sutis e imperceptíveis até as mais traumáticas, afetando tanto as experiências dos indivíduos quanto o dinamismo nos grupos de trabalho. Essas alterações variam de pequenas adições, modificações e ajustes nos termos do contrato – acomodação evolutiva, até mesmo a reformulação total do contrato já existente - transformações revolucionárias.

O decorrer do tempo traz substanciais mudanças psicológicas e sociais nos contratos psicológicos. O próprio ciclo de vida e as novas responsabilidades do indivíduo podem mudar significativamente os termos do contrato psicológico e essas mudanças podem ocorrer de forma mais

fácil quando as pessoas compartilham das mesmas experiências e mesma equipe.

A forma como o contrato psicológico é tratado pela empresa é muito influenciada pelo tipo de cultura vivido na organização. Culturas onde o apoio e a inovação estão presentes têm maior facilidade de ter contratos psicológicos relacionais a mediar as relações estabelecidas entre empregador e empregado, evitando assim a ocorrência de frustrações e até mesmo a ruptura do contrato psicológico (ROSSEAU, 1989).

Diversos estudos têm sido feitos acerca da ruptura dos contratos psicológicos e das consequências dela, uma vez que afeta os resultados do indivíduo perante a organização. A ruptura está relacionada a níveis baixos de bem-estar do indivíduo no trabalho, tais como atitudes negativas perante o trabalho e a organização, baixa produtividade, baixo comprometimento organizacional e absentismo, diminuição dos níveis de confiança e baixo desempenho, dentre outros comportamentos que afetam os resultados do indivíduo perante a organização (MENEGON; CASADO, 2012).

Tais resultados fornecem dados importantes sobre como as organizações devem controlar as consequências no ambiente organizacional, promovendo o gerenciamento dos contratos psicológicos, a fim de evitar impactos negativos nas organizações, inclusive de ordem econômica e financeira (MENEGON; CASADO, 2012).

Com efeito, a falta de gerenciamento desses contratos psicológicos na Prefeitura Municipal de Nova Odessa, objeto de estudo da presente pesquisa, ocasionou a reação dos indivíduos a vivenciar a ruptura desses contratos no ingresso de inúmeras demandas trabalhistas e na extensa lista de Precatórios a liquidar, cujos recursos públicos poderiam ter sido destinados para o desenvolvimento eficiente e sustentável destas organizações públicas.

O tema foi explorado a partir dos resultados de pesquisa nas fontes públicas de consulta, via Portal da Transparência do órgão público do Município delimitado e, do site oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, independentemente do regime de contratação dos servidores – celetista ou estatutário. Essa técnica de pesquisa qualitativa exploratória adotada teve início na análise de registros formais de precatórios de Entes Públicos disponibilizados na base de dados acessível do www.trt15.jus.br, publicado no mês de abril de 2022.

O método utilizado baseou-se nas recomendações de Creswell para este tipo de estudo, devido à combinação qualitativa e quantitativa, com abordagem de triangulação concomitante para comparação de divergências e convergências mediante a coleta de dados já existentes e comparativos estatísticos, tais como o montante de precatórios trabalhistas dos últimos três anos e os resultados destas reclamações trabalhistas na ruptura do contrato psicológico, em estudo de caso do Município de Nova Odessa, Estado de São Paulo.

Para a análise do conteúdo da lista de precatórios do ente devedor, oriunda do Ofício Requisitório Anual, datado de 18.04.2022, primeiramente faz-se necessária a consulta de um a um dos 114 processos judiciais de decisões transitadas em julgado existentes, apresentados nos últimos três anos – 2019 a 2021, embora liquidados em um único exercício e referentes a ações trabalhistas ingressadas no período de 2016 a 2020, e considerar aqueles casos ilustrados na teoria do contrato psicológico, que dizem respeito às falsas ou frustradas expectativas do empregado.

O estudo de caso procurou examinar as questões de compreensão que procuraram descrever e interpretar o que aconteceu em determinada situação, no caso os precatórios em vogue, e a ajudar a responder a questões sobre processos do por que e como as coisas acontecem (GODOY, 2015).

RESULTADOS e DISCUSSÃO

Dos resultados encontrados vinculados com o objeto da pesquisa, deparou-se com a quebra de contrato psicológico de vinte e quatro educadoras, servidoras municipais, que exercem funções específicas, que se assemelham com as das babás.

Tais profissionais, pelo fato de no ato da admissão o Ente Público exigir a escolaridade de Pedagogia, para o ingresso no serviço público, criaram a expectativa de terem o direito dos mesmos benefícios contidos na Lei Federal nº. 11.738/2008, que trata da composição da jornada de trabalho dos professores, que prevê um terço das horas trabalhadas para realização de atividades sem alunos.

Com efeito, diante da expectativa de que haveria uma valorização profissional e equiparação para as servidoras e que não aconteceu, foi acionado o Poder Judiciário como último recurso, uma vez que as tratativas no âmbito administrativo restaram infrutíferas.

O slogan por elas utilizado desde então neste processo de valorização profissional, para que o Município de Nova Odessa pudesse reconhecê-las como docentes era: “Somos todas professoras!”, numa clara exposição de insatisfação e de quebra do contrato psicológico.

O objeto das reclamações trabalhistas pautou-se na adequação da jornada de trabalho, na forma do art. 2º, §4º, da Lei Federal nº. 11.738/2008 e o consequente pagamento de horas extras e reflexos do período de atividade extra-classe, impactando os cofres públicos no montante de R\$ 2.087.942,15 (dois milhões, oitenta e sete mil, novecentos e quarenta e dois reais e quinze centavos), por ruptura do contrato psicológico dessas educadoras.

O recorte histórico foi: em 2016 houve uma ação ingressada relativa ao tema; 2017 foram dez ações e, 2018, treze. No período de três anos ocorreu o total de vinte e quatro ações transitadas em julgado, descritas no Quadro 1.

Quadro 1 - Impacto financeiro das ações trabalhistas diante da ruptura do contrato psicológico

Ano	Ações relativas ao tema	Montante condenatório	Ano apresentação do precatório das ações
2016	01	R\$ 146.104,14	2020 - 01
2017	10	R\$ 775.661,03	2021 - 07
2018	13	R\$ 1.188.599,77	2022 - 16
Total	24 ações	R\$ 2.110.364,94	3 anos – 24 ações

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2022)

O resultado corroborou com a descrição de Rousseau (1989) sobre a compilação que para a análise da maculação do contrato psicológico é necessário ponderar se o trabalhador considera que o empregador cumpriu ou falhou no cumprimento das obrigações (promessas) e, por conseguinte, o comportamento do empregado. O apurado pela pesquisa é confirmatório.

A pesquisa contemplou a relação entre o período e quantidade de reclamações trabalhistas propostas relativas ao tema, onde foi possível perceber a sua crescente progressividade, talvez relacionada ao precedente estabelecido na primeira ação ingressada em 2016. Essa progressão

apresenta relevância significativa a medida que nos anos avaliados ocorreram frustrações transacionais relacionadas às falsas expectativas do empregado, no ato da admissão, antes mesmo da contratação propriamente dita.

Essa tese e ou tendência certamente impactou a quantidade de ações trabalhistas ingressadas em face do Município de Nova Odessa e conseqüentemente oneraram os cofres públicos.

Das decisões analisadas, percebe-se que as ações trabalhistas propostas pautadas no tema relacionado às falsas expectativas, promoções e principalmente expectativas no ato da admissão representam 27% dos processos avaliados, 2% representam ofensa à integridade moral do trabalhador, estando as demais relacionadas aos temas segurança do trabalho 34% e 37% dispensa discriminatória e o pagamento incorreto da remuneração.

Foi possível observar que a construção do contrato psicológico se dá antes mesmo da contratação, prova disso é o volume de ações trabalhistas das educadoras de creche, no que se refere a valorização profissional de adequação da jornada de trabalho privativa dos professores, sustentada pela exigência da escolaridade idêntica, por exemplo, trazendo à tona a sensação de “engano”.

O impacto financeiro que o Município de Nova Odessa arcou no exercício de 2023 com esta falta de gerenciamento dos contratos psicológicos custou mais de dois milhões de reais com o pagamento de precatórios trabalhistas do recorte do estudo, ou seja, três anos. Considerando que ainda há outras profissionais com direito a ingressar com ações trabalhistas com esta mesma tese, uma vez que o número de educadoras de creche contratadas pelo referido Município é superior a vinte e quatro profissionais, o assunto tema deste estudo não está esgotado.

O objetivo principal deste artigo era identificar se a ruptura do contrato psicológico exercia influência significativa nas contas públicas do Município de Nova Odessa e nesse sentido o trabalho trouxe afirmações e contribuições sobre o tema.

A tendência é a progressão significativa de endividamento do Município decorrente da ruptura do contrato psicológico, sobretudo quando as novas educadoras são admitidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dá análise dos resultados da pesquisa, denotou-se que a violação dos contratos psicológicos esteve presente para o caso avaliado e que situações análogas devem ser tratadas pelos gestores públicos, bem assim as causas do comportamento dos colaboradores, até mesmo dos candidatos, evitando assim impacto significativo nas contas públicas. A pesquisa utilizou-se da análise de um único Município e, por esse motivo, o resultado não pode ser generalizado. Sugere-se a utilização de trabalhos futuros com outro Município, com outra população e amostragem. Alinhar a aplicação da Teoria da Burocracia é salutar na condução desses contratos psicológicos e que podem diminuir as percepções equivocadas e quebras injustificadas de contrato.

REFERÊNCIAS

- ABRUCIO, F. L.; LOUREIRO, M. R. G. Burocracia e Ordem Democrática: desafios contemporâneos e experiência brasileira. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8560>.
- ARGYRIS, C. Understanding organizational behavior. Dorsey Press. Homewood, 1960.
- BOTHA, L.; MOALUSI, K. P. *Values underlying perceptions of breach of the psychological contract. S A Journal of Industrial Psychology*, vol. 36, n. 1, Johannesburg, Jan-2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v36i1.817>. Disponível em:

- https://www.researchgate.net/publication/47740075_Values_underlying_perceptions_of_breach_of_the_psychological_contract.
- BRASIL. Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09/04/2022.
- BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas). Disponível em: <https://trt15.jus.br/transparencia/estatisticas-processuais>. Acesso em 16/04/2022.
- BRASIL. Lei Federal 11738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em 23/02/2022.
- CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- CRESWELL, J. W. Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- EICHELER, B.; LEMOS, A.; NEVES, D. Contrato psicológico de funcionários de organizações públicas: o que constrói essa relação? Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria. Vol. 11, n. 5, p. 1257-1278, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/2734/273458852007/html/>.
- GODOY, A. S. Estudo de Caso Qualitativo. In: Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. P. 115-143.
- LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. *Developing organizations: diagnosis and action*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1969.
- MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- MENEGON, L. F.; CASADO, T. Contratos psicológicos: uma revisão de literatura. Revista de Administração da USP, vol. 47, n. 4, p. 571-580, 2012. DOI: <https://doi.org/10.5700/rausp1059>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/HcNbg5fY5zFNxpM6wVPKW8y/?format=pdf&lang=pt>.
- OLIVEIRA, D. P. R. Teoria Geral da Administração. 2. ed.. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2014.
- ROSSEAU, D. M. *Psychological and implied contracts in organizations. Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol 2, n. 2, p. 121-139, 1989. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF01384942>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1990-06333-001>.