

O Instituto da Readaptação

EM número precedente, relativo ao mês de dezembro de 1950, aludimos à expectativa da regulamentação do instituto da Readaptação. Isso, exatamente, o que se tornou realidade através do Decreto n.º 29.642, de 6 de junho de 1951.

Qual, entretanto, o alcance da readaptação e dos objetivos que a ditaram? Trata-se, preliminarmente, de um problema estatutário, de solução pendente desde 1939. Com efeito, o instituto foi inscrito nos arts. 68, 69 e 70 do Decreto-lei n.º 1.713-39 (atual Estatuto) e, a despeito das diversas comissões que se constituíram para o estudo da matéria, só a princípio do atual período presidencial se concretizou a regulamentação. Êste retardamento já traduz, pelo menos, a importância e a especial atenção que sempre mereceu o problema da readaptação por parte dos estudiosos da administração do pessoal, no serviço público. Agora, a sua não menos relevante significação intrínseca.

À luz do Estatuto, a readaptação envolve dois aspectos fundamentais. Em primeiro lugar, é um recurso legal de ajustamento do funcionário às atribuições que afinam com os seus pendores vocacionais ou são compatíveis com a sua capacidade física. Vê-se que, neste particular, o instituto traduz o interesse do Estado em valorizar o servidor público, num sentido, ao mesmo tempo, social e humanístico, de aperfeiçoamento profissional. Em segundo lugar, a readaptação não poderia prescindir dos objetivos de eficiência do próprio serviço público. Assim, é um meio de correção disciplinar, quando impossível o reajustamento do servidor à função. Nesta conjuntura, é claro, a providência deve processar-se, "in extremis", mesmo porque, reconhecida a inviabilidade de readaptação, poderá ser, ainda, aplicado ao funcionário o instituto da aposentadoria.

Noutras palavras, aos propósitos de ajustamento profissional, consignados nos arts. 68, 69 e 70, do Estatuto, acrescentam-se os do art. 238, § 3.º, relativos à demissão por ineficiência ou falta de aptidão para o serviço.

Na realidade, o aspecto médico-social e humanístico da readaptação sobreleva o aspecto disciplinar. Neste ponto, vêm-se concentrando os trabalhos dos que, no D.A.S.P., têm estudado meticulosamente a matéria. A esse respeito, oportuno é relembrar o trabalho do saudoso Técnico de Administração, Dr. Ary de Castro Fernandes, — “Readaptação Profissional por Incapacidade Física”. Ali o instituto deve colimar três importantes objetivos, todos de ordem social: a) a reabilitação de todas as formas de desajustamento, inclusive as de ordem econômico-social, o “desemprego técnico”; b) o ajustamento à mesma profissão, com a eliminação das causas físicas, psicológicas ou sociais; c) a reeducação compreendendo a aprendizagem, a iniciação em nova profissão, quaisquer que sejam as causas de desajustamento. Agora, o sentido humanístico: “Readaptar é manejar valores humanos. E’ considerar casos individuais, no momento em que eles apresentam pequena receptividade, cheios de conflitos psicológicos, recalques, complexos de inferioridade. E’ equacionar fatores econômico-sociais, no interesse geral e coletivo, simultaneamente, numa época de estruturação social complexa, de equilíbrio instável, de civilização em mudança”.

E não resta dúvida que essa relevante orientação de interesse social, inicialmente introduzida no Estatuto, é que se exteriorizou no decreto de regulamentação. E’ de ver, mesmo, que, na fase de trabalho da Comissão de Readaptação, foi rejeitado um projeto que enquadrava a readaptação, como instituto predominantemente disciplinar.

Dêsse modo, firmou-se a readaptação como instrumento de aperfeiçoamento profissional e, só refletindo comprovada e inevitável ineficiência do servidor, poderá converter-se em recurso disciplinar. Essa a importância que reveste o Decreto n.º 29.642, de 6 de junho de 1951.