

de guerra está sujeito a uma disciplina mais severa do que um marinheiro. Até o papa deve lavar uma vez por ano os pés de um indivíduo humilde e deve se confessar duas vezes por semana. E' a disciplina pelo exemplo, podemos dizer! Tais exemplo são, porém, essenciais à disciplina de qualquer organização.

A conclusão dessas observações é a de que a força de uma organização é determinada pelo seu espírito; que êsse espírito deve ser determinado

pelo propósito em mira e pelos meios necessários a sua realização e que êsses meios implicam numa doutrina que gera e alimenta o espírito da organização. De outro lado, nenhuma organização pode viver só de espírito. A coordenação deve ter os seus formalismos, o que quer dizer sua técnica ou método de orientar sua força no sentido de realizar o propósito em vista.

(Continúa)

PESSOAL

Um caso de readaptação

M. J. A. FERNANDES

RECENTEMENTE o D.A.S.P. cogitou de um caso de readaptação, que desperta interesse, não tanto pelas suas características em si mesmas, mas pelo fato de traçar rumos, e de certo modo firmar doutrina sôbre matéria ainda muito controvertida.

O caso é o seguinte — Depois de longo período de licença para tratamento de saúde, verificou-se, em cuidadosa perícia médica, que certa funcionária, integrante da carreira de Datilógrafo, não se encontrava mais em condições de sanidade e capacidade física que aconselhassem a volta ao exercício de suas funções primitivas. Impunha-se então, optar por uma destas soluções administrativas: a) aposentadoria, que seria altamente desvantajosa para uma funcionária com pouco tempo de serviço, como era a hipótese; — b) ou a readaptação, mais recomendável, tanto para o serviço público, quanto para a interessada, e perfeitamente viável, já que a própria perícia médica indicava serem os trabalhos leves de escritório compatíveis com as atuais condições físicas da servidora em questão. Foi, então, proposta a readaptação da funcionária da carreira de Datilógrafo para a de Escriurário.

O caso estava perfeitamente bem enquadrado na lei. O Estatuto dos Funcionários, no seu Capítulo IX reservado ao problema da readaptação, dispõe:

Art. 68 — Readaptação é o aproveitamento do funcionário em função mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual e vocação.

E logo a seguir diz:

Art. 69. A readaptação será compulsória e verificar-se-á:

a) quando ocorrer modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário que lhe diminua a eficiência para a função.

Não há negar que a condição de compulsoriedade estabelecida pela lei, não é das mais felizes quando se trata de um problema que evidentemente envolve importante aspecto de assistência social. Na verdade trata-se do reajustamento social de um indivíduo, que, por circunstâncias estranhas à sua vontade, acha-se impossibilitado de exercer sua atividade profissional; parece desnecessário salientar que, para quem se encontra em tal situação, o problema é bem mais delicado que o de ajustamento. Deixando de lado qualquer hipótese de personalismo ou abuso de autoridade por parte de quem venha a aplicar o processo de readaptação, e admitindo-se, pelo contrário, que haja com todo critério e bom senso, nem assim estará livre de, em boa fé, querer impôr um erro técnico ou doutrinário, fácil de ocorrer em matéria por vezes tão difícil como esta. A lei deixou o funcionário, que sofre a readaptação, um tanto desarmado na defesa de seus legítimos direitos; e não entendamos aqui, por "direitos" apenas aquilo que vem expresso em lei, mas também os que decorrem de sua condição humana de indivíduo, de pessoa.

Verdade se diga que, até o presente, a condição de compulsoriedade, estabelecida pelo Estatuto,

tem sido entendida, não como uma imposição ao funcionário, mas como uma obrigação que o Estado impõe a si mesmo. Tem-se procurado vêr, naquela compulsoriedade um "direito" do funcionário direito êste que a Administração é compelida a reconhecer e observar.

No caso em exame, o Estado se sentiu na obrigação de amparar da melhor forma o seu servidor, tomando, pois, orientação certa e louvável.

Estabelece a lei: —

Art. 70. A readaptação se fará pela atribuição de novos encargos ao funcionário, respeitadas as funções inerentes à carreira à que pertencer, ou mediante transferência.

Claro está que no caso em exame só caberia a hipótese da transferência. Surge, agora, um aspecto interessante na questão. O artigo supracitado diz logo a seguir.

§ 1.º A readaptação por transferência não dependerá da satisfação de condições de habilitação previstas na alínea *b* do art. 65, e será feita mediante proposta do Ministro de Estado, ouvido o Departamento Administrativo do Serviço Público.

Art. 65. São condições indispensáveis para transferência:

b) para os casos previstos nos itens II e III — (do art. 63, isto é, de uma carreira para outra de denominação diversa, ou de um cargo isolado de provimento efetivo para outro de carreira) — o parecer dos respectivos serviços do pessoal e a satisfação de condições de habilitação determinadas pelo Departamento Administrativo do Serviço Público.

Ao primeiro exame parecerá que a lei considera o "modus faciendi" da readaptação como uma forma especial de transferência, na qual não toma em consideração a exigência de condições de habilitação para o exercício da função.

Ora, o que se procura com a readaptação é precisamente corrigir uma situação, em que, por motivos diversos, o funcionário se mostra ineficiente; readaptá-lo é colocá-lo novamente em condições de eficiência; é reajustá-lo ao trabalho. Tentar tal procedimento, sem previamente verificar se o funcionário apresenta o mínimo de habilitação necessário ao bom desempenho das funções para as quais vai ser readaptado, seria arriscar levá-lo ao

desajustamento agravado, isto é, ao oposto do que se tinha em mira.

Note-se porém, que a lei se refere à dispensa de condições de habilitação determinadas pelo DASP, isto é, destas e não de outras. Tais condições exigidas habitualmente nas transferências, consistem na apresentação de títulos, na realização de provas não competitivas, ou em outros processos pelos quais se possa em última análise, verificar se o funcionário apresenta uma certa soma de conhecimentos, que, com grande probabilidade o habilitaria à aprovação num concurso público para ingresso na carreira.

Nada impede que outras formas de aferição sejam usadas nos casos de readaptação. Parece afirmar que essa foi a intenção do legislador. Se realmente, fôsse desejo afastar qualquer procedimento de verificação dos conhecimentos mínimos, necessários ao eficiente desempenho das funções para as quais se transferirá o funcionário em vias de readaptação, — não se compreenderia que a lei, naquele mesmo § 1.º, do art. 70, depois de aludir à dispensa aqui discutida, dissesse que seria ouvido o Departamento Administrativo do Serviço Público, e, sobretudo, que estipulasse:

§ 2.º A readaptação poderá ainda ser promovida pelo Departamento Administrativo do Serviço Público e obedecerá, em qualquer caso, às normas pelo mesmo previstas.

Foi nêsse sentido que concluiu a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento, depois de submeter a questão a amplo debate, em "mesa redonda" da qual participaram diversos técnicos, médico, psicotécnico e jurídico. (*Diário Oficial* de 20-7-48, pág. 10567).

A solução parece sobremaneira feliz, porque guarda perfeita conformidade com os dispositivos legais vigentes e consulta simultaneamente aos interesses da administração e dos funcionários interessados.

Aprovada pelo Sr. Direotr Geral do DASP, a solução redundna na adoção de uma medida de ordem prática — em cada caso, a D.S.A. designará uma comissão que verificará pelos meios melhor indicados, a capacidade do funcionário para o eficiente desempenho do cargo para o qual se pretende readaptá-lo.