

os princípios, as soluções e os resultados das experiências que tem sido realizadas nos grandes departamentos da União. Foram examinados problemas de organização, de orçamento, de pessoal, seleção, as relações entre a União e os Estados, a psicologia das relações humanas no trabalho e os princípios gerais da racionalização aplicados ao serviço público civil.

Promovido pela Divisão de Aperfeiçoamento, realizou-se também, de 5 de outubro a 6 de novembro, na Escola Livre de Sociologia e Política (que é um dos centros de estudos mais

conceituados de São Paulo) um curso especial sobre o D.A.S.P. e os problemas e tendências dominantes no campo da administração geral, para os candidatos ao bacharelado em ciências políticas e sociais.

A Exposição de Atividades de Organização realizada em São Paulo conseguiu despertar a atenção e o interesse do público paulista em geral, especialmente das pessoas que estão mais relacionadas com a administração pública. Repetiu-se, assim, na capital bandeirante, o sucesso alcançado no Distrito Federal.

## ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO PESSOAL

### *Solução para os casos típicos de readaptação*

Visando propiciar melhor aproveitamento dos serviços do funcionário, de acordo com as suas condições de saúde, habilitação, tendências e aptidões, de forma que possa ser obtido de cada um o máximo rendimento de trabalho, sem excesso de seu limite de produção, que lhe sacrifique a saúde ou inutilize as reservas de capacidade física, o Estatuto dos Funcionários criou o instituto da readaptação.

O conceito de readaptação foi bem definido no seu art. 68: o aproveitamento do funcionário em função mais compatível com a sua capacidade física, ou intelectual, e vocação.

Verifica-se a readaptação nos seguintes casos:

- 1.º) diminui a eficiência do funcionário para a função, em consequência de modificação do seu estado físico ou das suas condições de saúde;
- 2.º) o nível de desenvolvimento mental do funcionário não corresponde às exigências da função;
- 3.º) a função atribuída ao funcionário não corresponde aos seus pendores vocacionais;
- 4.º) o funcionário não possui a habilitação profissional exigida em lei para o cargo que ocupa.

O estudo da readaptação apresenta, portanto, um duplo aspecto, fisiológico e psicotécnico. O primeiro compreende o exame das grandes funções do organismo humano, isto é, a circulatória, a res-

piratória e a neuro-muscular. É relativamente fácil. Mas o segundo envolve conhecimentos muito especializados de orientação vocacional, que interessa não somente ao indivíduo como à própria sociedade.

Colocar o funcionário desajustado no lugar que lhe convém, que possa desempenhar em condições ótimas, sem prejudicar o seu organismo, produzindo o máximo de trabalho, não é e nem pode ser obra de improvisação, especialmente em um país onde até há bem pouco tempo não se cogitava de administração científica de pessoal.

A orientação vocacional exige o conhecimento minucioso das diversas carreiras profissionais e este demanda, por sua vez, longas e pacientes investigações concernentes a análises do trabalho, a características individuais, a processos psicofisiológicos e socio-econômicos de cada profissão. Em suma, nessas pesquisas há um fator preponderante: o tempo.

Mas, enquanto tais estudos preliminares se realizam, ocorrem casos de desajustamento entre o funcionário e a função que desempenha.

Foi, por exemplo, o que se constatou no processo n. 10.982-42, submetido, em forma de consulta sobre readaptação, ao exame do D.A.S.P.