

O Censo e a Readaptação Profissional.

Edenise Aparecida Giusti¹ e Rubens Cenci Motta²

Segundo dados apresentados pelo jornal O Estado de São Paulo a queda da fecundidade e a continuidade do envelhecimento da população se apresenta como sendo uma das principais informações preliminares já fornecidas pelo Censo 2010.

A maior longevidade do brasileiro nos traz inúmeras inquietações. Todas as áreas da ciência tem novos paradigmas para suas reflexões, mas com certeza é na área das políticas públicas onde recaem as maiores responsabilidades, pois mudou o perfil da maioria da população para a qual se deve disponibilizar serviços. Enfim, com o permanente crescimento da taxa média de vida o perfil do trabalhador brasileiro se altera e todas as facetas que lhe dizem respeito.

Aqui daremos ênfase àquele que, normalmente, ingressa muito jovem num determinado cargo, exercendo uma função e nela permanece por toda a sua vida laboral: o servidor público.

Não resta dúvida que o envelhecimento também será o novo padrão médio do Servidor Público, embora mais experiente estará mais velho. Se tornará iminente a

¹ *Graduada em Ciências Sociais e Pedagogia. Concursada na Prefeitura de Piracicaba como Professora de ciências Sociais, junto à secretaria Municipal de Educação onde fez parte da Equipe Pedagógica da pasta, implantou o serviço de regularização e supervisão das instituições de educação infantis privadas e filantrópicas, foi Diretora de Escola, coordenou o processo de implantação do ensino fundamental no município; Professora da rede estadual de ensino. É membro da equipe ganhadora do Prêmio Nacional: Melhor prática em Reabilitação Profissional, concedido pelo Centro Brasileiro de Segurança e Saúde Industrial, 2009.*

² *É médico com especialização e Certificação Oficial do Conselho Federal de Medicina e Associação Médica Brasileira nas áreas de Clínica Médica, Hemoterapia e Medicina do Tráfego. Tem Certificação Oficial da Sociedade Brasileira de Clínica Médica para a Área de Atuação de Medicina de Urgência. Servidor Público Municipal concursado como Plantonista na área de Clínica Médica atuando nas Unidades de Urgência da Prefeitura do Município de Piracicaba e concursado como Clínico Geral. Membro da Junta Médica Oficial da Prefeitura do Município de Piracicaba, exercendo sua Presidência desde 2.005. Coordenador do SESMT - Serviço de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho da Prefeitura do Município de Piracicaba, de 2.008 a 2.010. Perito Médico credenciado do Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN-SP - desde 2.000, atualmente acumulando as atividades de Perito Médico da Banca de Deficientes Físicos da 13ª CIRETRAN; Perito Médico Judicial atuando nas Varas Federais do Trabalho das cidades de Piracicaba, Paulínia, Limeira, Rio Claro e Tietê; Também atua nas áreas Civil e Federal. Membro Efetivo da Sociedade Brasileira de Perícias Médicas. Certificação Oficial da Associação Médica Brasileira para Área de Atuação em Perícias Médicas. Especialista em Direito Médico e Hospitalar pela Escola Paulista de Direito. Idealizador, Coordenador e foi membro da equipe ganhadora do Prêmio Nacional: Melhor prática em Reabilitação Profissional, concedido pelo Centro Brasileiro de Segurança e Saúde Industrial, 2009.*

ocorrência de limitações laborativas em função dos inerentes processos degenerativos que os afetaram pela idade, comprometendo o ideal rendimento laboral. Se não houver medidas urgentes visando o desenvolvimento de ações permanentes junto aos órgãos públicos e legisladores, não só para garantir a atenção e a proteção destes trabalhadores, mas também o de garantir ideal prestação de serviços à população, teremos forte pressão para a ampliação do quadro funcional, excesso de aposentadorias precoces e crescimento do absenteísmo. Tudo isso como gerador da necessidade de recursos financeiros públicos, conseqüentemente, forte estimulador da pressão para a ampliação da carga tributária, onerando toda a sociedade.

Ora, sabemos que os impostos já atingiram marcas insuportáveis para repasse à população, porém, gestores ineficientes, apoiados por alguns “pareceres jurídicos”, deixam de bem gerenciar seus Recursos Humanos.

Assim, ou criamos uma competência gerencial em Recursos Humanos no Serviço público, ou teremos, em muito breve, se é que isso já não ocorre em alguns casos, uma insuportável ineficiência gerencial de pessoas na já criticada máquina pública.

Portanto, os dados do censo revelam que é necessária e urgente a aplicação dos conceitos - já antigos - de Readaptação Profissional, desvinculando-o do conceito de que seria desvio de função ou forma inadequada de ocupação de cargo público, mas sob uma ótica contemporânea e moderna do Direito Administrativo na gestão de pessoal.

A gestão moderna de pessoas – Recursos Humanos - derruba o inadequado conceito de “desvio de função” e nem em tese, pretender ofertar cargos sem concurso público. Não se deseja nem uma coisa e nem outra, é exatamente o contrário que se deseja implantar.

A Readaptação Profissional não visa ocupar ou permitir ingresso ou acesso a novo cargo público. Desejamos que este somente se dê através de concurso. Por certo, desejamos sim a efetiva manutenção do cargo original adaptando-o às características psicofisiológicas do servidor público em decorrência do seu envelhecimento, quer seja por tempo na atividade ou mesmo por ingresso já em idade mais avançada, mantendo-o no cargo de origem, determinando a estes habilidades novas se for o caso, aproveitando-o em função correlata ao cargo original, porém, diferente da atribuição típica do cargo. Isto otimizará os recursos públicos destinados ao custeio de pessoal, sem estimular a criação de novos cargos públicos.

A Readaptação Profissional não pretende criar ao administrador público a facilidade da vacância de cargos, mas sim, exigir deste a devida competência para bem gerenciar os seus recursos orçamentários e humanos ao melhor e mais bem adequado uso.

Neste sentido, temos inúmeros exemplos de ótimos resultados.

Vejamos um bom exemplo: No Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, o Coordenador de Logística é um Desembargador!

Pergunto: Isso é desvio de função?

Respondo: Não é!

Por certo para se administrar o egrégio tribunal é necessário a atuação dos Desembargadores que são experts em conhecer as necessidades do cargo. Se entre estes, houver algum, como de fato se encontrou, com competência para com a sua experiência de Desembargador exercer a Coordenação do Setor, nada melhor.

Isso é bem gerenciar! Tal ação não criou vacância e não foi necessário ampliar o quadro funcional. Houve sim, efetiva competência administrativa e otimização na formação de novas competências a um servidor público, mesmo naquele mais douto.

Portanto, este é o paradigma ideal da gestão contemporânea e moderna de valorização do profissional e do bom uso dos recursos públicos. Isto é Readaptação Profissional!

Assim, por certo, já ultrapassamos a hora de os operadores do direito, notadamente aqueles focados no Direito Administrativo, especialmente para alguns Procuradores Municipais e Estaduais, quebrarem paradigmas antigos e se mostrarem contemporâneos na efetiva interpretação das normas. Para estes, sugiro reflexão quanto a aplicando dos conceitos de Warat³ “As palavras da lei são inalteráveis, porém, não as significações que comunicam. Estas variam de acordo com as trocas que se operam na valorização ambiental predominante, entre as distintas correntes existentes”, ou seja, hoje o ambiente social é outro e não requer necessariamente mudanças específicas nas leis, que podem até ser bem vindas e não se justifica que não se dê efeito ao gerenciamento correto e adequado dos Recursos Humanos Públicos.

Não haverá outra alternativa para que os Regimes de Previdência Públicos, cujo conceito amplio até mesmo à previdência privada, não se tornem mais onerosos e façam insuportáveis a necessidade de recursos financeiros para que o equilíbrio

³ Dr. Luis Alberto Warat - Professor de Direito pela Universidade de Buenos Aires e pós-doutor em Direito pela UNB

econômico dos sistemas de benefícios e aposentadoria sejam atingidos ou mantidos. A readequação de atribuições dadas ao Servidor Público será a principal se não a única e melhor solução.

O Censo 2.010 é mais um alerta de que já se faz tarde providências neste sentido.

Mãos a obra Senhores Governadores, Secretários de Estado, Prefeitos, Secretários Municipais e Presidentes de Autarquias de Regimes Próprios de Previdência. Lembro-os que nós brasileiros não suportamos novos repasses para impostos e contribuições previdenciárias e ineficiência gerencial. Esperamos sim, modernidade na gestão de pessoas – Servidores Públicos – e dos nossos impostos.

✓