

Servidores postos em disponibilidade na área de Recursos Humanos por problema de desempenho

*Elaborado por Celina Dantas, Mônica Cortopassi e Shirley Pontes (2006)
Contém nota de ensino*

Tem sido prática comum das chefias a colocação de servidores em disponibilidade na área de Recursos Humanos, alegando a não necessidade dos serviços; quando, na realidade, a juízo dessas, os mesmos apresentam deficiência de desempenho, sem, contudo, terem sido submetidos a uma avaliação de desempenho mais criteriosa, tal como revelam ou admitem as partes envolvidas.

Segundo a legislação (EC nº 19/98), o servidor perde o cargo nas seguintes situações:

a) por insuficiência de desempenho; b) se não aprovado no estágio probatório; c) mediante sentença judicial transitada em julgado ou por processo administrativo disciplinar que lhe assegure ampla defesa.

Em grande parte das vezes, a colocação do servidor em disponibilidade da área de RH, como verificado junto a esta e admitido informalmente pela chefia, tem como real motivação problemas comportamentais, tais como desequilíbrio emocional, conflitos interpessoais, faltas frequentes, descompromisso com o trabalho. Todavia, depreende-se que a chefia não costuma manter conversações sistemáticas com o servidor e nem mesmo registrar faltas ou deslizes por ele praticados. Formalmente, alega não ter necessidade dos seus serviços. Não é raro que, até chegar a esse desfecho, o servidor já tenha passado pelo serviço médico-social e tenha gozado de assistência e licenças médicas. Quando considerado com limitada capacidade, poderá ser aposentado. O servidor fica estigmatizado como sendo um problema e encontra dificuldades de realocação, vindo a inchar o quadro na área de RH, a qual lhe atribui tarefas quaisquer que possam justificar a sua permanência no setor, tendo que controlar a sua frequência.

Em um caso específico, o gerente de uma unidade do órgão Alfa colocou um de seus servidores à disposição da área de RH, alegando, sem maiores explicações, que não tem necessidade dos seus serviços. O setor, por sua vez, o encaminhou para uma entrevista de avaliação de potencial a ser realizada pela área de desenvolvimento, de forma a traçar o seu perfil e recomendar alternativas de realocação. Constava do histórico do servidor que o mesmo havia se submetido a uma junta médico-pericial, cujo laudo concluiu por ressalvas de saúde no campo psíquico, mas recomendou sua permanência no trabalho, desde que compatível com a sua capacidade e com a permissão para comparecer às consultas e tratamento médico.

Na entrevista, a unidade de desenvolvimento apurou que o servidor estabelecia boa conversação, aparentava normalidade, bom histórico escolar, permanecera por muitos anos na unidade do órgão Alfa, onde, como afirmou, gostava muito do trabalho e do ambiente, além de manter boas relações com a chefia e colegas.

Admitiu que, no momento, apresentava algumas limitações no trabalho com o público externo, necessitando de apoio em algumas atividades e compreensão na fase do tratamento.

Demonstrou disposição e interesse para o retorno e remanejamento interno à própria unidade e de adaptação a novas tarefas.

Há pouco tempo que a unidade de desenvolvimento introduziu o trabalho de avaliação de potencial e sondagem de desempenho, por meio de entrevista com o servidor e, quando recomendável, com a chefia. Para isso, construiu um instrumento de sondagem do problema, segundo o parecer formal da chefia, a real visão da área de RH e do servidor também verifica e registra a motivação do servidor, sua formação, vida funcional e experiência profissional. Deseja, no entanto, aprimorar seu ferramental.

Ademais, ressentia-se da necessidade de técnicos mais bem preparados para essa atividade, estando desaparelhada para fazê-lo de forma continuada e sistemática.

No órgão Alfa, é forte a cultura de isenção da chefia nessas questões e passividade por parte do servidor.