



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
CURSO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO PÚBLICA**

**CYNTHIA TOMAZ CHAVES SÁ LEITE**

**READAPTAÇÃO FUNCIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL –  
A PESSOA CERTA NO LOCAL CERTO**

**JOÃO PESSOA - PB  
Maio – 2014**

**CYNTHIA TOMAZ CHAVES SÁ LEITE**

**READAPTAÇÃO FUNCIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL –  
A PESSOA CERTA NO LOCAL CERTO**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Planejamento e Gestão Pública, em cumprimento às exigências para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Organizacional

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Jacqueline Echeverria Barrancos

JOÃO PESSOA - PB

Maio – 2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica.

Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

L533r Leite, Cynthia Tomaz Chaves Sá  
Readaptação funcional do servidor público estadual  
[manuscrito] : a pessoa certa no local certo / Cynthia Tomaz  
Chaves Sá Leite. – 2014  
41 p. : il. Color.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão Pública) –  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Biológicas e Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Jacqueline Echeverria Barrancos,  
Departamento de Arquivologia, Centro de Ciências  
Biológicas e Sociais Aplicadas”.

1. Readaptação Funcional. 2. Servidor Público. 3. Tribunal  
de Justiça da Paraíba I. Título.

21. ed. CDD 351.81

**CYNTHIA TOMAZ CHAVES SÁ LEITE**

**READAPTAÇÃO FUNCIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL –  
A PESSOA CERTA NO LOCAL CERTO**

Aprovada em 23/06/2014

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof.ª Dr.ª Jacqueline Echeverria Barrancos - UEPB  
Orientadora



---

Prof.ª Ma. Ana Lúcia Carvalho de Souza - UEPB  
Examinadora



---

Prof.ª Dr.ª Angela Maria Cavalcanti Ramalho - UEPB  
Examinadora

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, o que seria de mim sem a fé que eu tenho nele.

Aos meus pais, irmãos, meu esposo Hildebrando, meus filhos e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

À professora Jacqueline, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

Aos amigos e colegas, pelo incentivo e pelo apoio constantes.

Dedico este trabalho a minha família, pois foi através dela que encontrei força e estímulo para enfrentar esta longa caminhada.

## RESUMO

O presente trabalho é resultado de uma avaliação no Tribunal de Justiça sobre a Readaptação Funcional do Servidor Público Estadual – propriamente o Analista Judiciário. A metodologia utilizada quanto aos objetivos caracteriza-se como qualitativa e quanto ao problema é de caráter exploratório. Quanto aos procedimentos técnicos foi realizado um estudo de caso pela própria natureza que envolve o trabalho, na qual adotou como objeto de estudo de campo o Fórum Cível da Capital na Paraíba. O problema parte do princípio de que os Tribunais de Justiça de todo o país vem passando por procedimentos de transformação em todo seu comando, uma vez que, o comprometimento desse órgão é de assumir a responsabilidade pela estrutura organizacional para uma adequada motivação de seus funcionários, a fim de melhorar o desempenho destes nos serviços que lhes são incumbidos, elevando o grau de contentamento com a sua qualidade de vida e tornando-os partícipes numa reestruturação no seu ambiente de trabalho. Como instrumento de pesquisa, partiu-se para uma observação dos casos que apresentam esses problemas. Ademais, concluiu-se que o Tribunal de Justiça deve investir mais na valorização e a efetiva participação do servidor público. Assim, ao estado cabendo à preocupação com a saúde física e mental e as possíveis melhorias dos serviços públicos prestados à sociedade devem ser prioridades da Instituição.

**Palavras-chave:** Readaptação Funcional. Servidor Público. Tribunal de Justiça da Paraíba.

## **ABSTRACT**

This work is the result of a review before the Court on the Functional Rehabilitation of the State Civil Servants - Analyst judiciary itself. The methodology regarding the goals is characterized as qualitative and as the problem is exploratory. As for the technical procedures a case study by nature involving work in which adopted as the object of the field study the Civil Forum was held in Paraíba capital. The problem of the principle that the courts of justice throughout the country has been undergoing transformation procedures throughout his command, since this organ is the commitment to take responsibility for an appropriate organizational structure to motivate its employees, order to improve the performance of the services that are commissioned them, raising the level of satisfaction with their quality of life and making them partakers in restructuring your desktop. The research instrument went to an observation of cases with these problems. Thus it was concluded that the Court should invest more in the valuation and the effective participation of civil servants, thus fitting the state to concern the physical and mental health, and possible improvements of public services provided to the company should be priorities of the institution.

**Keywords:** Functional Rehabilitation. Public Servant. Court of Paraíba.



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

Art. - Artigo

CF – Constituição Federal

DESS - Departamento de Saúde do Servidor

DSAS - Diretoria de Saúde do Servidor

Nº - Número

NURC - Norma Urbana Culta

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

SEMPLA - Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Vol. - Volume

§ - Parágrafo

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
2.1 READAPTAÇÃO FUNCIONAL.....	14
2.2 PERSPECTIVA CONCEITUAL.....	14
2.3 OS ASPECTOS PROCESSUAIS DE READAPTAÇÃO.....	17
2.4 CONSTITUCIONALIDADE DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL .....	19
<b>2.4.1 Fundamentos da tese da constitucionalidade da readaptação funcional.....</b>	<b>19</b>
2.5 DELIMITAÇÃO DE COMPETÊNCIA .....	20
2.6 PERSPECTIVA CONCEITUAL .....	21
2.7 SISTEMA DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL.....	23
<b>3 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....</b>	<b>24</b>
3.1 HISTÓRIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA.....	24
3.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	25
3.3 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	26
<b>3.3.1 Definição do TJPB.....</b>	<b>27</b>
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>28</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	28
4.2 CENÁRIO DA PESQUISA.....	28
4.3 CARACTERIZAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA.....	28
<b>5 ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
5.1 READAPTAÇÃO FUNCIONAL E SUA IMPLICAÇÃO NA MUDANÇA DE LOTAÇÃO DO SERVIDOR.....	31
<b>5.1.1 O trabalho para facilitar a readaptação na nova lotação.....</b>	<b>32</b>
<b>5.1.2 Aplicação da readaptação – Jurisprudência.....</b>	<b>34</b>
5.2 O PROCESSO DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM JOÃO PESSOA.....	36
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Considerando que uma das etapas mais importantes das nossas vidas é o trabalho, e que, conseqüentemente, é vivenciado dentro das organizações a maior parte do tempo que o ser humano dedica sua energia e motivação, este trabalho de conclusão de Especialização em Planejamento e Gestão Pública traz esta discussão para a academia e para o cenário de trabalho profissional.

O ser humano é bem sucedido na profissão e quando gosta do que faz no trabalho ele naturalmente irá irradiar essa satisfação e este resultado é, conseqüentemente, extremamente importante para a percepção de qualidade de vida e crescimento e inovação da própria organização para qual ele trabalha.

No contexto do trabalho, a pesquisa vem apresentar elementos que possam contribuir, trazendo soluções que possam resolver a problemática, atual, enfrentada pelo servidor efetivo, a exemplo do Analista Judiciário, que por motivos de saúde, alheio a sua vontade, não tem condições de exercer as suas funções na vara em que se encontra lotado. Contudo, é possível exercer sua atividade sem prejuízo nenhum para a administração do Tribunal de Justiça.

Nessa perspectiva, existem diversas vertentes e programas para trabalhar nesse sentido. A idealizada, e que chamou atenção para esse trabalho, é a Readaptação Funcional do Analista Judiciário - procedimento de um laudo de avaliação da junta médica do Tribunal de Justiça, juntado documentos de laudos médicos de outros profissionais qualificados, comprovando a enfermidade, após o que, instaura-se um procedimento administrativo. A partir daí, começa a “*via crúcis*” do servidor-enfermo.

Por esse motivo a volta do funcionário a organização é uma das formas de solucionar problemas ligados à saúde. A readaptação funcional é de caráter urgente, necessária, humana e decente. Se, o interesse do servidor é trabalhar, como pode, então, estando sob tratamento e acompanhado por especialistas, trabalhar em local inadequado ao seu estado de saúde,

enfrentando a resistência que a própria enfermidade apresenta, e conseqüentemente, buscando o equilíbrio, quiçá, a cura.

No âmbito da Constituição Federal, no seu art. 6º, garante que os trabalhadores têm direitos sociais à educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Em se tratando da Administração Pública, o servidor público é o ator principal. Como pode, então, sentir-se desamparado, encostado por aquele que tem a obrigação e o dever de auxiliar, instruir, encontrar soluções no momento em que mais se precisa – O Estado – oferecendo a garantia de um tratamento respeitoso.

Em se tratando da pesquisa parte da observação sistemática que no Tribunal de Justiça da Paraíba, atualmente, não há um setor competente para readaptar o servidor efetivo, a exemplo do Analista Judiciário, que se encontra impossibilitado de exercer sua função no cartório do Fórum Criminal. O que fazer para tornar esse Analista Judiciário produtivo? Onde devemos lotá-lo? Em que setor ele deve exercer novas atividades? Qual a atividade que ele pode desempenhar?

Segundo o artigo 24 da lei 8112/90, “readaptação é a investidura do servidor público em cargo de atribuições e responsabilidades com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada por inspeção médica”.

Os procedimentos requerem as seguintes etapas: primeiramente o servidor é encaminhado ao setor de competência pela Junta Médica e, assim, cria-se um Protocolo Individualizado de Readaptação Funcional. Na segunda etapa é efetuada uma entrevista contextualizada numa avaliação psicológica. Conclui-se com um diagnóstico de atividades e de uma lotação de trabalho adequados, ou no mesmo local, em outra função, sempre em equilíbrio com as restrições impostas. Na pós-readaptação, o servidor é acompanhado num período variável caso a caso, até que se feche o ciclo da readaptação.

Essa dinâmica da situação mostra que é de suma importância encontrar meios de ocupar o servidor que tem interesse de continuar na sua

atividade, mas não pode ser lotado em outra vara, pois será preciso algumas etapas administrativas a ser ultrapassada. Primeiro, recorrer à justiça pedindo para ser readaptado; segundo, caso seja deferido o pedido, onde colocá-lo sem que haja prejuízo na sua integridade física e emocional; terceiro, o que fazer para manter a vaga, que em tese estará ocupada pelo referido servidor, mas na prática, encontra-se vaga; quarto, caso seja indeferido, entrar com diversas licenças ou atestados até que se esgote as possibilidades ou que haja uma nova visão gestora que procure solucionar essa problemática, através de um setor competente.

O Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Paraíba, na Lei Complementa nº 58, de 30 de dezembro de 2003, art. 25, § 2º, dispõe:

Art. 25 – “Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§2º - A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos, e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”.

Apenas dos setores por onde passam os procedimentos administrativos referentes à solicitação de readaptação funcional apresentar informações pertinentes, muitas vezes esses setores não podem resolver o problema, pois, além das informações técnicas, é necessário o consentimento do magistrado de onde o servidor é lotado, e em seguida, o sim do magistrado da vara que se quer exercer as novas atividades. Ou seja, entra-se com o pedido através de um processo administrativo, encaminha-se a Diretoria de Gestão de Pessoas, depois para a Gerência de Qualidade de Vida para informações, a seguir, ouvem-se os juízes das varas, primeiro de onde se quer sair, depois, da vara para onde se quer ir, logo após, solicita parecer da Diretoria de Processo Administrativo, e em seguida, parecer do Juiz Auxiliar da Presidência. Em sendo pelo deferimento, a Presidente homologa a sua decisão.

## **2 MARCO TEÓRICO**

### **2.1 READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Quando falamos em Servidor Público estamos nos referindo segundo Bachelli, (2008, p. 57) as pessoas físicas que proporcionam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Assim tomamos a Carta Magna como conceito maior de servidor público onde é exemplificado como, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações.

Segundo a Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979 e Decreto 33.801 de 10/11/93 anexos I e I, readaptação funcional é a atribuição de atividades compatíveis com a capacidade física ou psíquica do servidor, que dependerá sempre de exame médico-pericial realizado pelo Departamento de Saúde do Servidor - DESS, da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEMPLA.

Esse operário, ao mesmo tempo em que busca a efetivação do serviço prestado ao Estado igualmente procura concretização pessoal por meio dos afazeres incorruptível que realiza. Quando adoece e perde sua capacidade laborativa plena é readaptado ou é aposentado por invalidez. Em várias situações o servidor público pode continuar ativo, realizando atividades compatíveis com sua limitação.

### **2.2 PERSPECTIVA CONCEITUAL**

Ocorrendo modificação do estado físico ou psíquico e não sendo possível a transferência da lotação de origem, é concedida readaptação por prazo certo, para aproveitamento em atribuições diferentes, compatíveis com o cargo ocupado e a condição funcional do servidor.

Assim, readaptação é a atribuição de novas responsabilidades compatíveis com a limitação da capacidade física ou psíquica sofrida pelo

servidor, desde que haja fatores agravantes a sua doença no local de trabalho e não se justifique a licença para tratamento de saúde ou aposentadoria, verificada em inspeção médica que informará as condições de readaptação: seus termos, prazo e embasamento legal.

O servidor poderá ou não ser afastado de seu local de trabalho para outro local onde realizará atividades de acordo com sua limitação física ou psíquica, efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida para ingresso, nível, escolaridade, equivalência de vencimentos e de carga horária e, preferencialmente, no órgão ou entidade de lotação do servidor.

Expirado o prazo de readaptação o servidor retornará a sua função anterior. Persistindo as condições que motivaram a readaptação, poderá ser prorrogada após nova avaliação pericial pela Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS). A readaptação poderá ser cancelada antes do prazo previsto, após nova reavaliação pericial, a pedido do servidor ou do gerente/diretor da área, quando houver melhora das condições de saúde ou adequação do local de trabalho.

O acompanhamento do servidor readaptado é realizado pela DSAS, pela análise de relatório emitido pelo Setorial/Seccional do órgão ou entidade de lotação. A readaptação não acarretará diminuição ou aumento da remuneração. Não se aplica a readaptação ao servidor regido pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

De acordo com a Tribunal de Contas do Estado do Ceará Instituto Escola Superior de Contas e Gestão Pública Ministro Plácido Castelo Revista Controle – Vol. IX – Nº 2 – Jul/Dez 201, a readaptação pode ser provisória, quando for constatada incapacidade parcial e temporária para o exercício do cargo/função, voltando assim as suas atividades normais quando o dano causado for cessado, ou definitivo, quando for constatada a incapacidade permanente, assim fica lotado na última função que lhe foi incumbido. Entende-se por invalidez do servidor a incapacidade total e permanente do profissional para o desempenho das atribuições do cargo, função ou emprego.

Considera-se também invalidez quando o desempenho das atividades acarreta risco à vida do servidor ou de terceiros, o agravamento da

sua doença, ou quando a produtividade do servidor não atender ao mínimo exigido para as atribuições do cargo, função ou emprego. Considera-se inválido o dependente ou pessoa designada quando constatada a incapacidade de prover seu próprio sustento, em consequência de doença ou lesão. O servidor acometido por enfermidades especificadas em lei, e que seja considerado inválido, terá direito à aposentadoria por invalidez (SIASS, 2010).

O legislador no processo de criação das diretrizes legais valorizou o funcionário no momento em que o adéqua a chance de regressar aos seus afazeres, evitando compridos banimentos, licenças para tratamento de saúde, ou sua aposentadoria por invalidez (caso não seja ele considerado incapaz em caráter definitivo para o serviço público), mantendo-o não só presente e ativo, como útil e produtivo. Essa é, também, uma medida necessária para a recuperação temporária de determinado problema de saúde de um servidor, evitando atividades funcionais que possam prejudicar ainda mais seu estado de enfermidade.

A matéria está disciplinada na Seção VIII (Da Readaptação) da Lei nº 2.380, de 26 de março de 1979. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município. Vejamos:

Art. 91 - A readaptação é o aproveitamento do funcionário em função mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual e vocação.  
Art. 92 - A readaptação se fará pela atribuição de novos encargos ao funcionário, respeitadas as funções inerentes à carreira a que pertencer ou mediante transferência, após inspeção médica.  
Art. 93 - A readaptação não acarretará decesso ou aumento de vencimento ou remuneração.

A readaptação vai ocorrer quando o servidor público sofre uma diminuição na sua capacidade laborativa que não é grave a ponto de justificar sua aposentadoria. A readaptação como forma de provimento derivado pode ocorrer com a diminuição dos encargos do servidor ou com o seu aproveitamento em outro cargo compatível. A última situação também é de constitucionalidade duvidosa, pois a readaptação não está prevista na constituição, e a lei, em tese, não pode prever hipótese de provimento de cargo



público não prevista no texto constitucional.

Assim vem disposto também matéria de estudo a Lei Federal nº 3.780, de 12 de julho de 1960, vejamos:

Art. 43. Será readaptado o funcionário que venha exercendo, ininterruptamente, e por prazo superior a 2 (dois) anos, atribuições diversas das pertinentes à classe em que for enquadrado, ou haja exercido estas atribuições, até 21 de agosto de 1959, por mais de 5 (cinco) anos ininterruptos.

Parágrafo único. Ao funcionário fica assegurado o direito de optar pela situação decorrente do enquadramento, dentro do prazo de 180 dias.

Juntamente com o Decreto Federal nº 49.370, de 29 de novembro de 1960, que regulamenta a lei acima, assim prevê o benefício, vejamos:

Art. 3º Será readaptado o funcionário efetivo:

I - que exercia atribuições diversas das pertinentes à classe em que foi enquadrado o seu cargo; e

II - que tenha exercido estas atribuições por prazo superior a dois anos ininterruptos, imediatamente antes de 21 de agosto de 1959.

Parágrafo único. A readaptação poderá também ocorrer em cargo fora do sistema de classificação, desde que as atribuições cometidas ao readaptando correspondam às próprias desse cargo, provada a habilitação para o seu desempenho regular.

Diante dos dispositivos legais a readaptação funcional, será analisada dentro dos ditames legais para seja realizada de forma eficaz, efetiva e funcional para o servidor público.

### 2.3 OS ASPECTOS PROCESSUAIS DE READAPTAÇÃO

O processo administrativo de readaptação funcional dos servidores deverá apresentar e protocolar o requerimento junto ao seu NURC, mencionando seu problema de saúde e anexando o laudo, o parecer fundamentado e conclusivo de médico particular. O pedido, devidamente instruído e autuado, será encaminhado, preliminarmente, a um Assistente Social integrante do respectivo NURC para que este proceda a uma avaliação do servidor e a um posterior relatório informando sobre suas atuais atribuições,

ambiente de trabalho, dificuldades apresentadas e outras informações que julgar importantes. Será, em seguida, encaminhado ao Departamento de Saúde, onde os médicos se pronunciarão após a realização de um exame pericial do servidor, observando o discriminado naquele relatório e emitindo, em seguida, o laudo oficial, devidamente assinado pela junta médica, com as devidas informações sobre as atividades que ele poderá exercer ou que estará impedido de exercer.

Quando um funcionário estiver em licença médica por um período prolongado, pode vir a ser convocado a realizar perícia para avaliação das modificações de seu estado físico e/ou mental, sendo eventualmente proposta a ele a readaptação funcional, por iniciativa do próprio Departamento de Saúde. Nada o impede, na mesma situação, de procurar pelo referido setor para um possível retorno ao trabalho. Ele passará, também, por uma avaliação de um Assistente Social integrante do referido Departamento. O processo que se formalizar nesse setor conterà os dados, demais sugestões, orientações e determinações referentes à necessidade de adoção da medida proposta.

Findos os procedimentos iniciais, sendo a readaptação de iniciativa do interessado ou não, os autos retornam ao NURC para proposição de lotação do servidor em outra serventia ou permanência no seu atual local de trabalho, conforme cada caso. O Juiz de Direito Dirigente do NURC defere o pedido de readaptação, se for recomendado, com base no laudo médico e de acordo com os dispositivos legais do Decreto n° 2479/79. E, no próprio despacho, mantém o servidor na mesma serventia onde se encontrava lotado ou manda lavrar um ato de mudança de lotação, em busca de um lugar mais adequado à limitação física ou mental do servidor.

Uma vez deferida à readaptação e permanecendo lotado na sua serventia, o servidor se apresenta ao Escrivão, gerente do cartório, ou, na sua ausência, ao Responsável pelo Expediente ou ainda diretamente ao respectivo Juiz de Direito, dependendo do seu cargo, comunicando suas restrições de atividades e funções. Precisa agora esclarecer, fazer entender, que suas limitações não implicarão também na redução de sua competência, assunto que será objeto de análise mais adiante.

Durante o período de readaptação não há, no entanto, de modo geral, acompanhamento feito por pessoas qualificadas, para constatar inadaptação às novas atribuições, descumprimento das orientações médicas ou propor uma reavaliação no rol de atividades e afinidades profissional. Uma reavaliação é prevista para o final do período da readaptação, quando temporária, para o caso de uma prorrogação.

## 2.4 CONSTITUCIONALIDADE DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Cabe primeiramente uma discussão sobre a questão de um debate em face da readaptação do servidor público no que se refere a apreciação da sua compatibilidade com a Carta Magna de 1988, de acordo com o disposto no art.37, II da Constituição Federal, vejamos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Assim, além de manifestar-se constitucional a observância do que vêm decidindo as Cortes de Justiça pátrias acerca do instituto em exame, mostra-se essencial para a aplicação de princípios hermenêutica constitucional para uma melhor compreensão da discussão.

### **2.4.1 Fundamentos da tese da constitucionalidade da readaptação funcional**

Em primeiro lugar, cumpre enfatizar que a natureza de provimento derivado de cargo público não pode, por si só, alicerçar o entendimento que considera inconstitucional o instituto da readaptação funcional. Com efeito, o

próprio STF tem considerado constitucionais algumas espécies de provimento derivado de cargo público, como a promoção dentro da mesma carreira ou recondução.

Impende concluir, desse modo, que o provimento de cargo público via readaptação não representa em si ofensa aos princípios constitucionais da isonomia, da moralidade e, por consequência, do concurso público. A circunstância fática excepcional que enseja a aplicação do instituto afasta a existência de qualquer tratamento discriminatório. Dessa forma, no caso do servidor que necessita de readaptação, outros princípios e valores constitucionais igualmente devem ser observados pela Administração Pública.

No art. 1º, incisos III e IV da Magna Carta de 1988 constam como fundamentos da República Federativa do Brasil “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho”. De outra parte, a Lei Fundamental consagra a “busca do pleno emprego” (art.170) e, ao tratar da assistência social como ação a cargo do Poder Público, erige como objetivo “a promoção da integração ao mercado de trabalho” (art. 203, III).

Fixada a tese de que a readaptação funcional não é, em si, incompatível com a Constituição da República, notadamente com o art. 37, II, cumpre reconhecer que sua adequação ao Texto Supremo impõe o estabelecimento de determinados limites à aplicação do instituto.

Assim, de acordo com Sampaio (2003, p.103) a legislação, a reabilitação profissional abrange a correção do posto de trabalho, a assistência à recuperação e capacitação do trabalhador e, também, eventual treinamento e readaptação às atividades profissionais.

## 2.5 DEMITAÇÃO DE COMPETÊNCIA

Segundo Chiavento (2004), um bom ambiente de trabalho é aquele onde os funcionários sentem que são reconhecidos por sua competência profissional e tratados com respeito e atenção por seus superiores. Por esse motivo deve existir na organização com departamento ou setor com capacidade para cuidar da Gestão de Pessoas.

O mesmo autor na sua obra sobre Teoria Geral da Administração argumenta que as pessoas possuem competências, habilidades e atitudes diferentes umas das outras e se fosse bem orientadas para um trabalho ou serviço, para o desempenho de cargos, funções ou tarefas se tornariam mais comprometidas com a organização do trabalho. E esta, por sua vez, evitaria o desperdício de talentos humanos, experiências e conhecimentos e ganharia a satisfação de seus funcionários ou servidores.

Nesse sentido, pode-se perceber hoje em dia, em diversas empresas, principalmente, do setor privado, que cada vez mais as pessoas são selecionadas por suas competências e não apenas porque o cargo está disponível e qualquer funcionário pode assumir. São muito valorizados e bem aproveitados os empregados cujas características pessoais propiciam o desenvolvimento e a realização de um bom trabalho, que tem destacadas suas competências. Dessa forma, os empresários, através de seus gestores de recursos humanos evitam que pessoas sejam colocadas em locais de trabalho sem estar devidamente qualificadas.

## 2.6 PERSTECTIVA CONCEITUAL

Segundo Janete Sangiacomo, (2005, p. 9), não há unanimidade quanto à definição de competência. O termo não é plenamente claro e inequívoco, uma vez que é utilizado com diversos sentidos, em diferentes contextos e com várias ênfases em seus componentes essenciais. Em termos de atividade laborativa, competência tem ligação direta com desempenho requerido pela organização, concernente a uma capacidade do indivíduo.

Competência é definida ainda como o saber agir, implicando em mobilizar, integrar, transferir habilidades, conhecimentos, recursos que agreguem valores à organização e valor social ao indivíduo. É o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes de um indivíduo com flexibilidade suficiente para intervir adequadamente nas diferentes realidades vivenciadas por ele, contribuindo para uma atuação de destaque, de excelência em determinados contextos.

Outra definição de competência comumente utilizada por profissionais de RH, que podemos citar, é a dada por Rocha Pinto (2003, p 36) citando Fleury e Fleury:

“Conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvidos por meio de treinamento.”

Segundo Hernandez, um dos marcos conceitual que tem ordenado a implantação de sistemas de competência profissional é o conceito disposicional e reflexivo de competência que a concebe como “o conjunto de saberes e capacidades que os profissionais incorporam por meio da formação e da experiência, somados à capacidade de integrá-los, utilizá-los e transferi-los em diferentes situações profissionais”.

Já Steffen (In Casagrande,2002, p.5) resume que:

“O perfil requerido pelo mundo do trabalho de hoje precisa de pessoas que tomam iniciativas, assumam responsabilidades, tenham capacidades para usar e se familiarizar com instrumentos e equipamentos sofisticados e inteligentes; que estejam preparados para o trabalho em equipe, possam liderar esta equipe quando seja necessário e que tenham a capacidade para planejar e executar projetos complexos. Finalmente que eles tenham a capacidade para adquirir novos conhecimentos e atitudes de maneira rápida e efetiva, que estejam abertos à contínuas transformações e diferentes formas de organização do trabalho e que sejam capazes de identificar problemas e encontrar soluções para estes problemas”.

De um lado temos a organização, com um conjunto próprio de competências. Estas originam-se da gênese e do processo de desenvolvimento da organização e são concretizadas no seu patrimônio de conhecimentos, que, por sua vez, estabelece as vantagens da organização no contexto em que está inserido. O outro marco conceitual é chamado de conceito performativo, que associa a competência ao desempenho efetivo demonstrado em situações profissionais, de acordo com os padrões de qualidade.

Estes conceitos vêm corroborar a preocupação que se deve ter no sentido de evitar a exposição dos servidores readaptados a risco ou exigências funcionais que poderão ser prejudiciais à sua saúde, devendo-se buscar compatibilizar suas aptidões e qualificações profissionais com as atribuições que lhes devem ser cometidas.

## 2.7 SISTEMA DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Assim os alicerces teórico-metodológicas do sistema de capacidade profissional, podemos dizer que um sistema de competência profissional é integrado por três subsistemas, cujas características se definem de acordo com a matriz de investigação dos processos de trabalho, que tem como objetivo garantir a evidência das competências que são requisitadas pelos empregos, a fim de que se possa definir e sistematizar o perfil profissional pretendido

Segundo Bertrand Schwartz (1999, p. 35), a metodologia de investigação de competências faz alusão às relações mútuas e às ações existentes entre os grupos e seu torno, e também entre situações de trabalho e situações de capacitação, visando regular a aquisição de competências em coerência com as competências requeridas.

Nesta metodologia, a capacitação individual só terá sentido dentro de uma capacitação coletiva, e, para que se possa chegar a uma definição de competência e da capacitação, é preciso que haja uma investigação participante, iniciando-se por identificar e analisar as disfunções próprias de cada instituição. Engloba, desta feita, uma relação dinâmica entre capacitação coletiva dos funcionários e sua participação progressiva e coordenada, nas modificações de suas tarefas, de seus setores de trabalho e de suas intervenções.

Podem contribuir para a compreensão e consistência teórica da noção de competência os seguintes elementos, segundo Ruas (2003, p. 8), as capacidades individuais e/ou coletivas, a capacidade de agir para atingir um ou mais resultados previstos ou emergentes, através da mobilização de recursos tangíveis e intangíveis e a situação ou contexto que estabelecem a condição de integração e priorização dos recursos.

### **3 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO**

#### **3.1 HISTÓRIA/FUNDAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA**

O Tribunal de Justiça da Paraíba, criado pelo então Governador Venâncio Neiva, em 30 de setembro de 1891, através do Decreto nº 69, sendo instalado em 15 de outubro do mesmo ano. Em 9 de outubro nomeou os cinco desembargadores integrantes da Magistratura, como também, no dia seguinte, os servidores do quadro do Tribunal. Seu primeiro Presidente foi o Desembargador Manoel da Fonseca Xavier de Andrade. O Presidente do Tribunal também poderia assumir o Governo do Estado em caso de afastamento, licença, ausência do Governador. O Procurador Geral de Justiça era o Desembargador Amaro Gomes Carneiro Beltrão.

A primeira sessão ordinária do Tribunal foi realizada em 20 de outubro de 1891, quando o primeiro foi submetido a julgamento, os autos de recurso criminal de habeas corpus, que tinha como recorrente o Juiz de Direito da Segunda Vara da Capital e como recorrido Godofredo Luiz Pereira de Lima, nesta mesma sessão, o Presidente comunicou que oficiara ao Presidente da Relação de Pernambuco, solicitando a remessa das causas ali existentes, cujo conhecimento deveria pertencer ao Tribunal.

No dia 30 de dezembro, o Desembargador Fonseca assume o Governo do Estado, em face da licença requerida ao Tribunal pelo Governador Venâncio Neiva. A licença, de três meses, sem remuneração, foi concedida na sessão do dia 31, de forma como requerera o Governador, que viajara a Capital Federal, para tratar de interesses do Estado. Nesse mesmo dia, uma Junta Militar Governativa assume o Governo e o Desembargador é deposto. Chocado com os acontecimentos e sua deposição, não retornou ao Tribunal, assumindo interinamente o Desembargador Augusto Carlos de Amorim Garcia. A Junta Governativa e a nova situação política vivida no Estado impõem vários decretos, dentre eles, o de 2 de fevereiro de 1892, o Decreto nº 8, foram anulados os atos referentes à organização judiciária, com a dissolução do Superior Tribunal de Justiça. Na sessão realizada em 5 de fevereiro do mesmo ano, o Tribunal de Justiça reage a dissolução, chamando de “ato inqualificável digno dos tempos nefastos da anarquia que infelizmente nos assoberba”.



Em 18 de fevereiro de 1892, assume novo Governador, Álvaro Machado, que em seus atos, destaca-se o da promulgação da nova Carta Magna estadual, onde em seu art. 45, preceituava a criação do Tribunal de Justiça com sede na Capital do Estado.

A Lei Estadual nº. 8, de 15 de dezembro de 1892, estabeleceu a Organização Judiciária do Estado, fixando em cinco o número de Desembargadores. No dia 11 de fevereiro do ano seguinte (1893), o Presidente do Estado editou o Decreto nº. 8, designando o dia 23 de fevereiro para a instalação do novo Tribunal. Eleito Presidente o Desembargador Joaquim Moreira Lima, o mais antigo no exercício da magistratura, e que participara do movimento sedicioso que culminou com a deposição do Desembargador Manoel da Fonseca Xavier de Andrade da chefia do Governo estadual.

Entre os Desembargadores nomeados, nenhum era da formação anterior. Os novos desembargadores, três se aposentaram no ano de 1895, outro em 1896. Alguns desses assumiram cargos políticos. Somente o Desembargador Antônio Ferreira Baltar, permaneceu em atividade até seu falecimento em 1917.

### 3.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional ou organograma do TJPB é o espelho da própria organização: arcaico e grandioso. Por ser o representante do Judiciário, formalista, pois segue as regras do Direito, dos bons costumes, com as formalidades legais e as praxes que lhe é peculiar. É burocrático, com escassez de servidores, principalmente em sua sede, a Secretaria do Tribunal; grande quantidade de processos administrativos relativos a requerimentos (pleitos) de servidores; lentidão nos serviços, formalidade e uso de artifícios que emperram o desenrolar das atividades com mais rapidez e eficiência. É autocrático, pois o poder e as decisões emanam de cima para baixo, sem discussões e sem ouvir bases. É conservador, pois como uma Corte centenária mantém as tradições e os costumes difíceis de serem mudados; é mecanicista, pois segue uma rotina constante e que, às vezes, não enxerga as mudanças

que estão ocorrendo ao seu redor.

O organograma é extenso e complicado e toda essa estrutura está concentrada basicamente em sua sede (Anexo do TJPB), na Capital. De uma ponta a outra de sua estrutura organizacional o Tribunal perde de vista o desempenho e a eficiência, numa administração onde desembargadores-presidente com formação jurídica gerenciam uma organização grandiosa, com milhares de servidores; problemas administrativos, jurídicos e de pessoal (contratação irregulares, nepotismo, rotatividade de servidores, pessoas e servidores à disposição e com desvio de funções); orçamento grande concentrado em poucos setores e sem a devida aplicação dos recursos nos setores essenciais e mais necessitados.

O TJ deve ter uma política de gestão gerencial e uma visão estratégica ampla, tornando mais moderna a sua estrutura organizacional, de forma a torná-lo mais adequado à realidade vivenciada pela nova “gestão pública”. Usar a ferramenta do *Marketing* de Gestão de Serviços é essencial para tornar a estrutura e a gestão administrativa do TJ mais eficiente, para atender as demandas da sociedade com celeridade, transparência, eficiência e mais próxima do cidadão.

### 3.3 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Nos últimos anos, o TJP vem procurando se modernizar e tentando implementar novas diretrizes e políticas estratégicas na gestão de seus serviços, no gerenciamento administrativo e no atendimento as demandas da sociedade. Mas, para tornar o judiciário uma vitrine, ele não pode se esquecer do essencial, do básico, quando se refere ao atendimento: a gestão de pessoas, o seu ativo mais precioso.

Conseqüentemente, a crise do atendimento no judiciário leva a sociedade reclamar da morosidade, do nepotismo, da acessibilidade e de suas necessidades básicas de defesa de seus direitos. Quem deveria ser exemplo para a sociedade é visto hoje muitas vezes, como falta justiça para as pessoas.

Ao mesmo tempo, quando estamos em plena época do conhecimento, o TJ se dar ao luxo de perder seus profissionais, muitas vezes,

bem qualificados e com grande conhecimento, para outras organizações por falta de incentivos.

Há necessidade de melhorar, ampliar e investir nos serviços judiciais, principalmente, na ponta onde está o cidadão (primeira instância ou primeiro grau), com a criação de novas Comarcas e de novas Varas; aumento do número de servidores e juízes, incentivando aqueles com remuneração mais justa, qualificação e valorização. A valorização dos servidores é o ponto fundamental e mais importante; além de disponibilizar e modernizar com mais equipamentos, materiais e recursos diversos.

O aumento da demanda provoca o judiciário, para isso, ele precisa urgentemente dar respostas para a sociedade, agindo de acordo com os princípios que regem a administração pública: legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência. A melhoria do atendimento é uma obrigação do Judiciário, de forma a dar mais qualidade, transparência e celeridade, para todos aqueles que tanto cobram em ter os seus direitos atendidos.

### **3.3.1 Definição do TJPB**

O Tribunal de Justiça da Paraíba, TJPB, é o órgão superior do Poder Judiciário do Estado, com sede na Capital e jurisdição em todo território paraibano; compõe-se de dezenove desembargadores. São órgãos do TJPB: o Tribunal Pleno; as Câmaras Isoladas; O Conselho da Magistratura; a Presidência e a Vice Presidência; a Corregedoria de Justiça e as Comissões.

O TJPB possui 4.00 (quatro) mil servidores, entre efetivos, a disposição e comissionados e mais de 200 (duzentos) magistrados; todos esses servidores estão distribuídos em todo o Estado, nas Comarcas (serventias judiciais – fóruns) e na Secretaria do Tribunal (sede). Os setores que trabalham com atendimento ao público são: na Secretaria do Tribunal: a Distribuição, o Telejudiciário, o Protocolo, a Central de Guias, as Secretarias, dentre outros. Nas Serventias Judiciais (fóruns), distribuídas nas diversas Comarcas do Estado, os servidores de um modo geral e os setores: Cartório, Distribuição, Central de Guia, Protocolo, Secretaria e Magistrados.

## **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

Segundo Michel (2008, p. 35), pesquisa significa “informar-se a respeito de empregar meios para se chegar ao conhecimento da verdade, busca indagação, investigação”. Desse modo, como forma de descobrir sobre a satisfação da qualidade dos serviços nos Serventuários do Tribunal de Justiça, a pesquisa quanto aos meios é do tipo exploratório e de campo e quanto aos fins é do tipo descritiva.

As pesquisas exploratórias visam “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explícito ou a construir hipótese. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições” (GIL 1994, p.45).

Assim como forma de aplicar essa pesquisa, foram realizadas leituras iniciais sobre recursos humanos, gestão de pessoas, Leis da Constituição Federal e outros assuntos similares, para poder ter um entendimento mais detalhado a assunto e conseqüentemente no auxílio para a definição dos problemas e dos objetivos.

Assim com esse tipo de pesquisa procurou-se conhecer a situação sobre a Readaptação dos Servidores Públicos no Tribunal de Justiça da Paraíba.

### **4.2 CENÁRIO DA PESQUISA**

Esta pesquisa foi realizada no cenário judicial do Tribunal do estado da Paraíba, junto aos servidores pertencentes aos quadros do TJPB, lotados nos Fóruns das diversas Comarcas do Estado.

### **4.3 CARACTERIZAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

De acordo com o art. 92 da Carta Magna, são órgãos do Poder Judiciário: I - o Supremo Tribunal Federal; o Conselho Nacional de Justiça; o

Superior Tribunal de Justiça; os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; os Tribunais e Juízes do Trabalho; os Tribunais e Juízes Eleitorais; os Tribunais e Juízes Militares; os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

Cada Estado organiza sua justiça, obedecendo ao que preceitua a Constituição Federal, cabendo a Constituição Estadual definir a competência dos Tribunais, atribuindo ao Tribunal de Justiça à iniciativa da Lei de Organização Judiciária (LOJE).

A estrutura do Poder Judiciário do Estado da Paraíba, de acordo com a LOJE, segundo o art. 11, vejamos:

São órgãos do Poder Judiciário do Estado:

I – o Tribunal de Justiça;

II- o Tribunal do Júri;

III – os Juízes de Direito;

IV- os Juízes Substitutos;

V – o Juiz de Direito Auditor Militar Estadual;

VI- outros Juízes instituídos por lei.

A Justiça Estadual da Paraíba compõe-se de duas instâncias, o Tribunal de Justiça Órgão de segunda instância, que revê as sentenças proferidas pelos juízes Estaduais, e destes que julgam ações em primeiro grau, nos cartórios judiciais.

O Tribunal de Justiça da Paraíba que engloba todos os municípios do Estado, através das Comarcas, nas quais estão classificadas em 1ª, 2ª e 3ª entrâncias, de acordo com movimento forense, densidade demográfica, situação geográfica entre outros fatores administrativos e socioeconômicos, cada uma delas com um ou mais municípios e respectivos distritos, com denominação da sua sede.

Nas comarcas de primeira entrância todos os processos são tratados na única Vara existente, correspondendo, em regra, a um Cartório, com municípios menores que os das comarcas de segunda entrância. Nessas existem a justiça especializada nos dois ou mais Cartórios. Compõem as comarcas de terceira entrância a Comarca de João Pessoa, Bayeux, Cabedelo,

Campina Grande e de Santa Rita. Salientando que muitos municípios estão distantes da Sede do Tribunal de Justiça que está localizada na capital do Estado, fator que dificulta o acesso ao atendimento pessoal. Segundo LOJE:

Art. 169. Junto ao Tribunal de Justiça e aos Juízos de Direito das comarcas servirão órgãos auxiliares da administração da Justiça.

Art. 170. São órgãos auxiliares do Tribunal: a Secretaria-Geral e todos os demais órgãos auxiliares de que tratam a Lei nº 5.634, de 14 de agosto de 1992, e respectivo Regulamento Administrativo do Tribunal de Justiça.

Dentre os vários Órgãos na estrutura administrativa do Tribunal de Justiça, consta a Secretaria Geral, que compete supervisionar os serviços judiciários e administrativos do Tribunal de Justiça e do Foro Judicial; a Secretaria de Recursos Humanos, à qual compete, entre outras, coordenar, controlar e prestar informações referentes aos recursos humanos do Poder Judiciário, incluindo a Coordenadoria de Recursos Humanos, a quem compete organizar e manter atualizar e manter atualizados todos os assentamentos relativos a direitos e deveres dos Magistrados e dos servidores, verifica-se nela a grande demanda de servidores em busca de informações.

Quanto aos servidores, há os que exercem atividades na estrutura administrativa do Tribunal de Justiça e os que desempenham suas atividades nos Cartórios com prestação na área judiciária, que compete os serviços para cuja execução se exija do ocupante a titularidade superior de bacharel em direito, realizados pelos Analistas Judiciários ou escolaridade de nível médio, abrangendo processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos, executados pelos Técnicos Judiciários, todos esses da área judiciária denominados serventuários da justiça, os clientes internos que estão em foco neste estudo.

## 5 ANÁLISE DE RESULTADOS

### 5.1 READAPTAÇÃO FUNCIONAL E SUA IMPLICAÇÃO NA MUDANÇA DE LOTAÇÃO AO SERVIDOR

*A Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamenta as relações jurídicas entre os servidores públicos estatutários e a Administração Pública Federal. Esta Lei foi editada a partir do que determinou o art.39 da Constituição Federal de 1998 – CF/88 sobre a instituição de um regime jurídico único que definisse direitos e deveres dos servidores. A Lei no 840 de 23 de dezembro de 2011 regulamenta o serviço público do Distrito Federal e neste dispositivo legal, o artigo 277 assim conceitua a Readaptação Funcional:*

*Art. 277. Ao servidor efetivo que sofrer redução da capacidade laboral, comprovada em inspeção médica, devem ser proporcionadas atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público. Parágrafo único. O servidor readaptado não sofre prejuízo em sua remuneração ou subsídio.*

*Segundo Marcelo Alexandrino (2008, p. 190) a Readaptação ocorre quando o servidor, estável ou não, havendo sofrido uma limitação física ou mental em suas habilidades, torna-se inapto ao exercício do cargo que ocupa, mas, por não ser o caso de invalidez permanente, pode ainda exercer outro cargo para o qual a limitação sofrida não o inabilita.*

*Segundo Motta (2011, p. 68), é de se reconhecer que o acesso ao Cargo Público se faça exclusivamente através de Concursos Públicos, porém, quando surgem limitações físicas e mentais, quer sejam decorrentes de Acidentes de Trabalho ou mesmo pela inerente evolução degenerativa da saúde dos servidores, é necessária a aplicação dos conceitos contemporâneos ditos de Readaptação e/ou Reabilitação Profissional. Todavia, invariavelmente alguns profissionais envolvidos nestas atividades se mostram ou se mantêm “engessados” pelo conceito do chamado “desvio de função”, que neste caso é aplicado de forma incorreta e fora do contexto mundial de inclusão social.*

*No entanto, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula nº 685 de 2003 que tem redação contundente, vejamos:*

*685 – É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público, destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.*

*Segundo Alexandrino e Paulo (2008) a interpretação dessa Súmula não pode desconsiderar que existem outras formas de provimento, como o aproveitamento, que propiciam ao servidor investir-se, sem novo concurso, em cargo diverso daquele para o qual ele foi originalmente nomeado por aprovação em concurso público, referindo o § 3 do art.41 da Constituição Federal.*

*§ 3o Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.*

### **5.1.1 O trabalho para facilitar a readaptação na nova lotação**

Observamos a dificuldade prática na lotação do servidor readaptado, bem como a baixa receptividade do mesmo no ambiente sócio-funcional, sendo recorrentes as queixas de dificuldades e, por vezes, a impossibilidade de convivência no setor de trabalho diante da recusa da chefia e dos colegas de conviverem com as limitações desse servidor.

Como bem salientou a Assistente Social do Departamento de Saúde, a maior queixa dos servidores em readaptação é o sentimento de incompreensão de algumas chefias e colegas em relação às suas limitações funcionais.

Diante a dificuldade do servidor readaptado, podemos perceber a importância do trabalho em equipe, que tem por definição um conjunto ou



grupo de pessoas que se aplicam em uma tarefa ou trabalho, onde não vemos motivos para haver discriminação do servidor que é colocado à disposição de uma outra serventia, com algumas restrições em função da readaptação funcional.

Atenta a essa realidade, a Corregedoria vem incentivando o desenvolvimento do sentido de equipe em sua estrutura organizacional, notório no modelo de processamento integrado, onde as situações favorecem a coesão, a solidariedade, o compromisso mútuo e a co-responsabilidade. O sentido de equipe nasce da integração indivíduo-organização, evidenciada pela adesão espontânea do servidor aos compromissos e metas da instituição, sem imposições.

Assim, só existe equipe quando todos os que integram um grupo estão verdadeiramente comprometidos com a mesma meta. Só existe equipe quando todos conhecem os objetivos, estão cientes da necessidade de alcançá-los, e desenvolvem uma visão crítica a respeito do desempenho de cada um e do grupo como um todo.

Quando todos cooperam, as tarefas se tornam mais fáceis de serem cumpridas. Em equipe, podemos dizer que o trabalho funciona assim: o que um sofre, todos sofrem; quando um ganha, todos ganham. Assim, quando o servidor, mesmo em condições limitadas de trabalho por se encontrar em readaptação funcional, tendo sido necessário mudar seu local de trabalho, experimenta em seu novo ambiente a credibilidade, ou seja, a confiança que o mesmo deposita na liderança; respeito, isto é, reconhecimento no trabalho e valorização como ser humano, até mesmo participando de decisões que afetam seu trabalho; orgulho, que se percebe através do brilho nos olhos do servidor que veste a camisa da instituição com sentimento de dignidade pessoal, brio e altivez; imparcialidade, em que não exista favoritismo para um funcionário em detrimento de outros, certamente contribuirá para o atingimento dos objetivos da Instituição.

Ressaltamos ainda o papel do líder como administrador das diferenças individuais que podem gerar conflitos no ambiente de trabalho, o qual necessita de lançar mão do repertório de recursos/conhecimentos, capacidades cognitivas, capacidades integrativas e capacidades relacionais do

servidor. Motta (2001, p.116) se reporta ao conflito dizendo que:

“O conflito é inerente à vida organizacional e deve ser enfrentado não como disfuncional ou perturbador das regras estabelecidas mas como algo inevitável e, mesmo, reativador do potencial de colaboração das pessoas. Os conflitos devem ser tratados como fatores naturais da organização do trabalho, e as intervenções para a mudança devem procurar, na primeira instância, identificar interesses comuns e formas de ceder, procurar soluções, possíveis e negociar suas dimensões aceitáveis. Mais adiante, avançar na busca de formas mais permanentes de colaboração: criando espaços ou situações em que as diferenças possam ser mais bem compartilhadas e confrontadas; buscando convergências e integração; instituindo a visão de conflito como desafio permanente; e trabalhando com alternativas de soluções em que todos possam ganhar”.

### **5.1.2 Aplicação da readaptação – Jurisprudência**

Em muitos casos o servidor deseja ser readaptado para continuar em atividade, o que deve ser prontamente atendido, desde que previamente autorizado pelos médicos. Visa atender única e exclusivamente a dignidade da pessoa humana. Insta destacar que a readaptação é um direito do servidor condicionado a permissão médica para exercer nova atividade compatível com sua atual condição física e mental. Este tem sido o entendimento do TJMG, vide transcrição:

**Processo nº: 1.0309.05.009579-8/001 (1) – Relator: Belizário de Lacerda – Relator do Acórdão: Heloisa Combat - Data de Julgamento: 27/02/2007 - Data de Publicação: 22/05/2007. Ementa: REEXAME NECESSÁRIO - MANDADO DE SEGURANÇA - READAPTAÇÃO - FUNÇÕES COMPATÍVEIS COM AS CONDIÇÕES FÍSICAS - NECESSIDADE DE PERÍCIA A SER REALIZADA POR PERITO DO INSS. - Imprescindível para a concessão da READAPTAÇÃO funcional que o Laudo Pericial Oficial, a cargo do INSS, recomende o afastamento do SERVIDOR das funções inerentes do seu cargo, definindo as atribuições e responsabilidades compatíveis com sua**

capacidade física ou mental. - Ausência de ofensa direito líquido e certo. G.N.

**Processo nº 1.0134.06.067373-5/001 (1) – Relator: Teresa Cristina da Cunha Peixoto – Data de Julgamento: 11/10/2007 – Dara de Publicação: 17/01/2008.** Ementa: MANDADO DE SEGURANÇA - SERVIDOR - DOENÇA - READAPTAÇÃO - POSSIBILIDADE. O SERVIDOR PÚBLICO que se encontra impossibilitado de exercer as funções inerentes ao cargo que ocupa, por motivo de doença, deve se readaptado, a fim de que a sua situação de saúde não seja agravada, mormente por constar tal forma de provimento no Estatuto Municipal. G.N.

**133038058 JCF.37 JCF.37.II – ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL – SERVIDOR PÚBLICO – REENQUADRAMENTO OU RECLASSIFICAÇÃO COM BASEEM DESVIO DE FUNÇÃO – LEI Nº 5.645/70, ART. 14 – IMPOSSIBILIDADE – ART. 37, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – PRINCÍPIO DA LEGALIDADE – 1. Desde o advento da Lei nº 5.645/70 não se admite mais a figura da readaptação com base no desvio de função, em razão do que dispõe o art. 14 da mencionada norma (Precedentes deste Tribunal). 2. Incidência, na espécie, ademais, da vedação contida no art. 37, II, da CF/88, já que a investidura em cargos públicos demanda a prévia submissão a concurso público. 3. A atividade administrativa é regida pelo princípio da legalidade e inexistente qualquer amparo legal para o acolhimento do pedido. 4. Apelação a que se nega provimento. (TRF 1ª R. – AC 01000608397 – DF – 1ª T.Supl. – Rel. Juiz Conv. Manoel José Ferreira Nunes – DJU 21.11.2002 – p. 66);**

Portanto, a luz do direito positivo, é *conditio sine qua non* para a imposição do instituto do aproveitamento por readaptação que o servidor seja

cl clinicamente considerado apto física e psicologicamente para realizar as atividades determinadas.

Ressalta-se, que o servidor para ser readaptado não pode mais ser capaz de exercer as atividades para o cargo ao qual prestara o concurso, sendo assim, pode ser reaproveitado em outro cargo. Destaca-se que o novo cargo do servidor readaptado deve ter atribuições parecidas, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos com o cargo originariamente ocupado.

## 5.2 O PROCESSO DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM JOÃO PESSOA

Ao contrário do que muitos pensam a readaptação a readaptação funcional não é um privilégio concedido a certos funcionários, é um direito concedido a funcionário estável em caráter temporário ou definitivo, após constatação, por junta médica, da redução da capacidade funcional, por doença ou deficiência física e/ou mental.

Em João Pessoa, lei nº 2380, de 26 de março de 1979, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município, dispõe nos seguintes artigos a readaptação funcional de forma geral (legislação em anexo), vejamos:

SEÇÃO VIII - DA READAPTAÇÃO  
Art. 91 - A readaptação é o aproveitamento do funcionário em função mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual e vocação.  
Art. 92 - A readaptação se fará pela atribuição de novos encargos ao funcionário, respeitadas as funções inerentes à carreira a que pertencer ou mediante transferência, após inspeção médica.  
Art. 93 - A readaptação não acarretará decesso ou aumento de vencimento ou remuneração.

A lei dispõe que ao servidor efetivo que sofrer redução da sua capacidade laborativa devem ser proporcionadas atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público. A Lei

esclarece que a aposentadoria por invalidez será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz de readaptação para o exercício de seu cargo ou outro de atribuições e atividades compatíveis com a limitação que tenha sofrido, respeitada a habilitação exigida.

Assim, a proposta que ora se idealiza para o um novo programa de readaptação é o Programa de Reabilitação Funcional dos Servidores Públicos do Distrito Federal fundamentado em duas modalidades: Readequação e Readaptação, assim definidas:

- Readequação: Processo de reabilitação funcional no qual são relacionadas às restrições definitivas para o desempenho de determinadas atribuições do cargo para o qual o servidor foi nomeado, permanecendo ativo no mesmo cargo.
- Readaptação: Processo de reabilitação funcional que consiste na mudança do cargo quando o servidor com inaptidão definitiva para execução das atividades do cargo para o qual foi nomeado apresenta resíduo laboral, mantendo-se ativo na Administração Pública, respeitada a habilitação técnica exigida para o novo cargo.

Segundo Brito (2001, p. 102), a maneira como é realizada a readaptação pelo órgão da perícia médica, de forma individualizada e separada de "questões gerais do trabalho", faz com que os especialistas não analisem os processos de trabalho e sua ligação com o adoecimento.

Como acima ressaltado é imprescindível que o servidor público tenha um laudo médico, pois só assim fica comprovado que o mesmo não está mais apto a exercer sua atividade laboral de extrema importância que primeiro faça o requerimento administrativo juntando o laudo médico em que atesta que o mesmo não tem condições de continuar exercendo suas atividades habituais.

Caso a Administração Pública se recuse a liberar o servidor público, recomenda-se que uma ação judicial seja iniciada, são vários os institutos que podemos ajuizar mandado de segurança, tutela inibitória, dentre outras.

Ressalta-se que se o servidor liberado pela junta médica requerer é obrigatório que seja reaproveitado em outro cargo, em respeito a princípio fundamental da Carta Magna, dignidade da pessoa humana, art. 1º, III.

Frise-se que o servidor para estar amparado pelo instituto da readaptação tem que ter laudo médico oficial de que não tem condições de exercer a atividade do cargo que inicialmente exercia. Se o mesmo simplesmente começar a faltar sem prévia justificativa não está a Administração obrigada a aboná-las podendo incorrer em até mesmo abandono de serviço.

## CONCLUSÃO

De acordo com a análise, vimos que a readaptação é um processo complexo, gerado por condições coletivas de trabalho como a sobrecarga de aulas. A saúde dos trabalhadores readaptados não pode ser reduzida apenas aos distúrbios clínicos, nos quais a causa do adoecimento fica centrada nos fatores biomédicos, não se levando em consideração a análise do contexto de trabalho que gerou o adoecimento.

O objetivo do presente trabalho era identificar processos de acompanhamento e orientação aos servidores readaptados, fazendo com que ficasse mais claro como esse processo é realizado e tirando algumas dúvidas ainda existentes sobre o tema que ainda é tão complexo. Visando a uma readaptação bem feita e para isso, constatou-se, inicialmente, a necessidade de uma cultura de gestão eficaz dos recursos humanos na Corregedoria Geral da Justiça e nos seus Núcleos Regionais, com uma integração entre estes.

As ponderações apresentadas nesta monografia tiveram a pretensão de analisar o tema, sobretudo no que diz respeito às ferramentas possíveis para auxiliarem nos aspectos relevantes que devem ser considerados para lotarmos a pessoa certa no lugar certo, especificamente no tocante ao servidor readaptado.

Através de acompanhamento e avaliação sistemática do processo de readaptação funcional, a partir de critérios relacionados à receptividade no local de trabalho do servidor que teve sua lotação modificada por implicação da readaptação funcional, e do desempenho das novas tarefas designadas, verificando-se a possibilidade de absorver a jornada regular de trabalho, a sua motivação e o cumprimento satisfatório das responsabilidades atribuídas, poderemos vislumbrar a perspectiva desse servidor poder até reassumir irrestritamente as atribuições inerentes ao seu cargo, maximizando assim cada vez mais suas competências.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo, **Direito Administrativo Descomplicado**. 17ª ed. São Paulo: Método, 2009.

ARBEX, Ana Paula Santos. **Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública**. [Physis: Revista de Saúde Coletiva](#). Vol.23. Rio de Janeiro 2013.

MERCÊS ROCHA, Rosylane Nascimento. **A readaptação funcional do servidor que apresenta limitações como forma de atender ao princípio da economicidade e mantê-lo ativo no serviço público e na vida social**. 2012. Disponível em: <http://consadnacional.org.br/wp-content/uploads/2013/05/157-A-READAPTA%C3%87%C3%83O-FUNCIONAL-DO-SERVIDOR-QUE-APRESENTA-LIMITA%C3%87%C3%95ES-COMO-FORMA-DE-ATENDER-AO-PRINC%C3%8DPIO-DA-ECONOMICIDADE-E-MANT%C3%8A-LO-ATIVO-NO-SERVI%C3%87O-P%C3%9ABLICO-E-NA-VIDA-SOCIAL.pdf>. Acesso em: 16/03/2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm).

BRITO, J.C.; **Readaptação profissional e produção de sentido no trabalho de merendeiras e serventes**. In: BRITO, J. et al. (Orgs.). *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Ipub-Cuca, 2001. p.185-214.

CAVALCANTE, Mário Sales. **Aspectos Polêmicos do Instituto da Readaptação Funcional no Âmbito da Administração Pública**. Tribunal de Contas do Estado do Ceará. Revista Controle – Vol. IX – Nº 2 – Jul/Dez 2011. 2012.

LEI Nº 2380, de 26 de março de 1979. **DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO**.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

ROCHA-PINTO, Sandra R.; PEREIRA, Cláudio S.; COUTINHO, Maria Teresa C.; JOHANN, Sílvio L. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Publicações FGV Management, 2003.

SANGIACOMO, Janete. **Competências do Servidor readaptado**. Rio de Janeiro 2005. Disponível em:



[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=a61c3108-0669-4497-aded-d8a9edc48f6f](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=a61c3108-0669-4497-aded-d8a9edc48f6f). Acesso em: 16/03/2014.

SÃO PAULO, Prefeitura. **Manual de readaptação, restrição funcional e reabilitação profissional**. 2012. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/cgp/GEDEO/m anual%20de%20reabilitacao.pdf>. Acesso em: 20/02/2014.

\_\_\_\_\_. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. Gestão com Pessoas e Subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 1998.