

A devida interpretação dos normativos – o caso da inelegibilidade de empregada em licença gestante, no Processo de Progressão Salarial por Mérito¹

Processo consolidado na Empresa, a Norma “Progressão Salarial e Promoção da Embrapa” (Norma nº037.009.003.008), aprovada pela Resolução Normativa nº 07, de 08 de abril de 2015, é alvo de muitos questionamentos pelos colaboradores, especialmente na época de sua aplicação em toda a Empresa, o que finda por gerar oportunidades de melhorias do processo assim como da Administração como um todo. Ao tempo em que oportuniza reflexões sobre princípios como justiça e isonomia, dá espaço para a Ouvidoria prestar esclarecimentos ou apontar, com base no tratamento de casos particulares, recomendações cujo propósito, via de regra, tende a beneficiar toda a comunidade interna.

Dez anos de empresa. Carreira exemplar, sem acidentes de percurso ou lacunas no desempenho de suas atribuições. Para as colaboradoras, conciliar maternidade e carreira é, seguramente, um desafio e tanto. Adalgisa Prudente (nome ficcional), segue a regra. Talvez o momento mais delicado para a colaboradora, nesse contexto, é o retorno para ao trabalho. Retomar a rotina e domar o coração partilhado: o ambiente familiar com alegrias de vida nova (e suas consequências e às vezes novas responsabilidades) contrastado com o ambiente laboral e seus matizes.

Reclamação consistente, argumento claro, Adalgisa protesta: ***após ter permanecido parte do ano em gozo de licença maternidade, fora considerada inelegível para participar do Processo de Progressão Salarial por Mérito de sua Unidade.*** Há razões em sua reclamação? Oportunidade para humanizar procedimentos e rotinas? Falta de compreensão ou conhecimento dos normativos?

Nos primeiros meses, após as festividades do início do ano e coincidindo com o retorno das férias de grande parte dos colaboradores da Empresa. Momento de retomada da dinâmica rotina administrativa da Instituição. É geralmente nessa época que o processo tem início...

— Fui considerada inelegível.

Reclama Adalgisa em sua manifestação dirigida à Ouvidoria da Empresa.

E argumenta:

¹ ***Esse caso é baseado em fatos reais e tem como objetivo, exemplificar o propósito da Ouvidoria ao tratar as demandas que recebe: tornar um problema pontual em solução coletiva que auxilie a Administração Pública a presatar melhores serviços para os seus Colaboradores e para a Sociedade. As referências a pessoas ou locais são sempre ficcionais.***

— Entendo que houve uma interpretação equivocada da legislação e da norma pertinente ao processo.

A Ouvidoria consulta a Unidade de lotação da colaboradora sobre o fato. Solicita esclarecimentos sobre a situação descrita pela Colaboradora. Saliente-se que, se comprovados, os fatos narrados devem ser esclarecidos documentalmente para análise e encaminhamentos. A motivação legal da decisão tomada, deve ser explicitada nos esclarecimentos.

Dentro dos prazos previstos a Unidade presta as informações requeridas, reiterando a condição de inelegibilidade da colaboradora. O Processo, ainda em andamento, expõe como motivação para a inelegibilidade, as mesmas razões que Adalgisa contesta. Entendimento da Comitê de Progressão Salarial por Mérito da Unidade: tais motivações fundamentam-se nos normativos pertinentes.

Após estudo da Norma de início mencionada, em busca da razoabilidade e do amparo institucional alegado pelo Comitê que confirmariam a inelegibilidade da colaboradora, não foi possível à Ouvidoria encontrar o respaldo para a inclusão da colaboradora no rol dos inelegíveis.

Firmado este entendimento, encaminhou-se o assunto para a consideração do Departamento de Gestão de Pessoas – DGP, gestor do Processo na Empresa. Tão breve quanto foi, regressou: o Departamento informou ser equivocada a interpretação que vinha sendo praticada pela Unidade de lotação da Empregada e repassou a todos os colaboradores envolvidos, instruções e esclarecimentos sobre as particularidades do tema. A Ouvidoria forneceu a resposta conclusiva à reclamação de Adalgisa: inclusão no rol dos empregados elegíveis no Processo de Progressão Salarial por Mérito naquele ano.

Como consequência do tratamento desta manifestação, a Ouvidoria sugeriu ao Departamento de Gestão de Pessoas a realização de ações de acompanhamento efetivas, com a veiculação de comunicados circulares orientadores sobre casos desta natureza, especialmente quanto à necessidade de zelo na interpretação dos normativos da Empresa e possíveis riscos da inobservância destes dispositivos.

O Departamento de Gestão de Pessoas fez uso de seus meios de comunicação para chamar a atenção dos agentes envolvidos neste tipo de processo em todas as Unidades da Empresa, reforçando especificamente o item de “licença maternidade”. Fez uma revisão no conjunto de “Perguntas e Respostas”, incluindo o tema nesse conjunto. Reforçou o tema no “Fórum Gestão de Pessoas”.

Contribuir para transformar fato desta natureza em oportunidade de melhoria de processos, é um dos mais relevantes papéis da Ouvidoria.