

REALOCAÇÃO DE FUNCIONÁRIO: UMA REFLEXÃO SOBRE A PESSOA.

Luciene Rodrigues de Oliveira (expositora). DGRH/Unicamp

Descrição: O ser humano passa ao longo de sua vida por uma série de mudanças e dentre elas, o trabalho é algo que está em constante movimento, principalmente nesta era de inovações tecnológicas e busca de qualidade a nível geral. Neste contexto, a universidade também tem caminhado para um crescimento constante, o qual tem despertado em seus funcionários o desejo de mudança, melhoria e crescimento junto com a estrutura. Dentro desta necessidade que o indivíduo tem de realizar o seu trabalho adequadamente e de modo a preservar a sua saúde física e mental é que entra a realocação, entendendo esta como sendo o processo de reinserção da pessoa num novo ambiente de trabalho. Atualmente a área de Recrutamento e Seleção da Unicamp realiza o processo de realocação em diferentes situações, a saber: com pessoas que solicitam transferência de unidade; pessoas que estão à disposição da DGRH, funcionários os quais tiveram suas atividades terceirizadas; servidores que por algum problema de saúde estão ou estiveram impossibilitados de executar suas atividades e também com pessoas que solicitam retorno à universidade após um período de comissionamento em outro órgão público. **Objetivo:** Reinserir a pessoa no trabalho de modo a atender suas expectativas individuais como também as necessidades e expectativas do local que a está recebendo. **Metodologia:** Uma realocação segue as seguintes etapas: 1) solicitação via ofício por parte do servidor ou da unidade; 2) convocação do servidor para levantamento de perfil; 3) estudo do perfil dos servidores que deverão ser realocados; 4) contatos com unidades visando o preenchimento das vagas ou possível troca com outros servidores; 5) encaminhamento do servidor para entrevistas nas unidades sugeridas; 6) transferência. **Resultados:** O processo de realocação de funcionários tem tido três possibilidades de resultados: a) atendimento da expectativa do indivíduo ao ser reinserido num novo ambiente de trabalho fora da unidade em que ele estava; b) após um período de tentativas, o funcionário acaba sendo remanejado internamente na unidade, consequentemente formalizando junto à DGRH sua desistência da realocação; c) não é realizada a realocação do funcionário em função de não se conseguir atender as expectativas das partes envolvidas. Há casos em que encaminha-se o funcionário para acompanhamento psicológico, desta forma, alterando momentaneamente o curso da realocação. Ocorre, também, casos cuja realocação é insuficiente para resolver as desmotivações das pessoas e outros casos onde a unidade avalia que o servidor recebido não atingiu suas reais necessidades, gerando descontentamento de alguma ou ambas as partes. **Conclusão:** Quando o processo de realocação é bem sucedido, seja através da reinserção num novo local de trabalho ou mesmo com remanejamento interno, o servidor e a instituição são beneficiados tendo os objetivos atendidos. Entretanto quando a realocação não é efetivada, a universidade acaba tendo que administrar uma série de problemas que interferem na realização adequada do trabalho. Diante disto, se faz necessário uma reflexão sobre os sucessos e insucessos do processo de realocação a fim de torná-lo de fato um processo que atenda as expectativas do servidor e da instituição.