

TRABALHO DECENTE E SUSTENTABILIDADE

A Saúde Física e Emocional dos Servidores do Poder Judiciário.
Reflexões Inaugurais.



SERJUSMIG



LUCCHESI
ADVOGADOS
ASSOCIADOS



Comissão de Articulação
e Acesso ao CNJ



TRABALHO DECENTE E SUSTENTABILIDADE

A Saúde Física e Emocional dos Servidores do Poder Judiciário. Reflexões Inaugurais.



Belo Horizonte - janeiro - 2014



Capa: Fio da Vida
Obra gentilmente cedida pela jovem
artista plástica mineira, Sarah Carvalho Guedes

“Há acúmulo grande de servidores e mobiliário nos tribunais estaduais em detrimento da primeira instância. Tribunais fazem licitação, compram veículos e móveis, colocam nas sedes dos seus palácios e mandam os móveis antigos e carros velhos para a primeira instância, que fica como depósito do judiciário. Precisamos reverter urgentemente esse quadro.”

“Notamos que em alguns tribunais há investimentos altíssimos, nas sedes dos tribunais, com a construção de verdadeiros palácios e, às vezes, mordomia exacerbada, em detrimento de uma primeira instância sucateada.”

Francisco Falcão
Corregedor-Geral do Conselho Nacional de Justiça

Composição da Diretoria da OAB/MG – Triênio 2013/2015

Presidente - Luis Cláudio da Silva Chaves
Vice-Presidente - Eliseu Marques de Oliveira
Secretária Geral - Helena Edwirges Santos Delamonica
Secretário Geral Adjunto - Sergio Rodrigues Leonardo
Tesoureiro - Antonio Fabrício de Matos Gonçalves
Tesoureiro Adjunto - Euler de Moura Soares Filho
Presidente da CAA/MG - Sérgio Murilo Diniz Braga

Comissão de Articulação e Acesso ao CNJ – OAB/MG

Presidente - Humberto Lucchesi de Carvalho
Vice-Presidente - Roberto Miglio Sena
Contato - presidente_comissao_cnj@oabmg.org.br

Membros

<i>Bernardo Augusto Brandão Ribeiro</i>	<i>Guilherme Renault Diniz</i>
<i>Carla Viviane Resende</i>	<i>Marcelo Rodrigo Barbosa</i>
<i>Dhenis Cruz Madeira</i>	<i>Márcia Regina de Souza Correa</i>
<i>Edilene Lobo</i>	<i>Nayara Fernanda de Frabio</i>
<i>Emílio José Lacerda Vilaça</i>	<i>Renato Ferreira Pimenta</i>
<i>Guilherme Fabregas Inacio</i>	<i>Rodrigo Menezes Carvalho</i>
<i>Guilherme Andrade Octaviano Bernis</i>	

APRESENTAÇÃO

Nossa cartilha objetiva levar aos servidores da Justiça da primeira instância de Minas Gerais informações essenciais sobre a sua saúde ocupacional e a forma como deverão buscar auxílio.

Inicialmente apresentamos os preceitos do Trabalho Decente, advindos da Organização Internacional do Trabalho, que dimensiona os princípios que devem reger o ambiente de Trabalho.

Haverá a apresentação do paralelo entre Trabalho Decente e saúde. O questionamento sobre a existência do assédio moral na ausência de Trabalho Decente também estará em análise.

Posteriormente serão demonstrados os conceitos de segurança e saúde do servidor. Será apresentado o novo conceito de saúde, estipulado pela Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde, que passa a abranger também a saúde mental e o bem-estar do trabalhador.

A legislação mineira sobre o tema será mencionada, bem como a posição do Conselho Nacional de Justiça sobre as políticas de prevenção das doenças ocupacionais.

É importante também mensurar as situações em que o ambiente de trabalho é inadequado. Serão demonstradas situações práticas e consequências contemporizadas dos danos.

As doenças ocupacionais psíquicas são um problema recente, e serão apresentadas, nas suas principais concepções e abrangências.

A ausência de planejamento estratégico e o sucateamento da justiça de primeira instância são elementos que se interligam, e podem denotar o primeiro passo para mudanças efetivas.

Por fim, serão apontados quais são os caminhos necessários para pleitear os seus direitos.

Autores:

***Humberto Lucchesi de Carvalho e
Nayara Fernanda de Frábio.***

PALAVRA DA DIRETORIA

A sua saúde é nossa maior preocupação. Devido às inúmeras queixas que recebemos, formulamos esta Cartilha para auxiliá-lo na compreensão sobre como o ambiente de trabalho influi diretamente no seu bem-estar físico e mental e também sobre seu direito ao Trabalho Decente.

Há anos o SERJUSMIG tem batido na tecla de que o poder público deve agir preventivamente, deixando de lado as resoluções imediatistas e paliativas, que amenizam, mas não sanam efetivamente os problemas.

Devido à urgência de que seja implementado no Judiciário um sistema de planejamento preventivo, apresentamos esta cartilha, para que seja a voz do servidor e também o ato inicial que represente um divisor de águas entre a Administração Pública e seus prestadores de serviço.

Queremos fomentar na categoria este debate, a fim de despertá-la para a necessidade de também se mobilizar em defesa do direito ao ambiente saudável de trabalho, como forma de prevenção às doenças ocupacionais. Com isso, pretendemos demonstrar ao poder público que estamos atentos e não poderemos mais tolerar o enorme descaso com aqueles que dedicam grande parte da sua vida à prestação de serviços à justiça.

É só o primeiro passo, informe-se, acredite e reivindique!

Boa leitura.

Sandra Margareth Silvestrini de Souza

Presidente SERJUSMIG

Luiz Fernando Pereira Souza

1º Vice-Presidente SERJUSMIG

Rui Viana da Silva

2º Vice-Presidente SERJUSMIG

Luzimar Silva Nunes Gontijo

3º Vice-Presidente SERJUSMIG

PALAVRA DA OAB/MG

É com enorme satisfação que a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais manifesta sua solidariedade e apoio institucional à iniciativa de idealização da presente cartilha, com o mérito de disseminar de forma responsável a compreensão inicial do conceito de trabalho decente e a gestão da saúde física e emocional dos servidores do Poder Judiciário no âmbito das unidades judiciais.

A ideia está em fina sintonia com a sensível e humanitária Portaria nº 118, de 20 de julho de 2012, do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu o Grupo de Trabalhos para elaborar estudos e apresentar propostas relativas às condições dos servidores e magistrados, tudo isso em razão do aumento de incidência de doenças físicas e emocionais entre magistrados e servidores do Poder Judiciário, relacionadas ao ambiente, características e condições de trabalho.

Convicto de que o presente debate está afinado com a efetivação do ambiente de trabalho sadio dos servidores da primeira instância do Poder Judiciário mineiro, que é porta de entrada dos cidadãos, a reflexão veiculada na presente cartilha tem o mérito de criar uma atmosfera propícia para uma sinergia multidisciplinar entre todos os operadores do direito e isso trará bons resultados para a eficiência, produtividade e excelência da prestação jurisdicional.

Boa leitura, rogando a todos os integrantes da família forense os esforços solidários e fraternos para efetivação do trabalho decente pleno no plano dos fatos, em respeito à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, que não é preocupação exclusiva do Brasil, mas em essência se apresenta como nobre objetivo ético e moral de uma civilização mundial.

Luis Cláudio da Silva Chaves

Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais

Humberto Lucchesi de Carvalho

Presidente da Comissão de Articulação e Acesso ao CNJ – OAB/MG

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
PALAVRA DA DIRETORIA	4
PALAVRA DA OAB/MG	5
O QUE É TRABALHO DECENTE?	7
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	8
Mudança no Conceito de Saúde	10
A posição do CNJ – Portaria 118 de 20 de julho de 2012	11
A legislação mineira sobre a saúde mental do servidor público	12
A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO DECENTE E SAÚDE	13
FALTA DE TRABALHO DECENTE, PRESENÇA DE ASSÉDIO MORAL?	15
SITUAÇÕES QUE SE CARACTERIZAM COMO TRANSGRESSÃO AOS PRINCÍPIOS DO TRABALHO DECENTE NAS REPARTIÇÕES DA JUSTIÇA	17
TRATAMENTO INTERPESSOAL	18
AMBIENTE FÍSICO E ERGONOMIA	19
AS DOENÇAS PSÍQUICAS, O NOVO E GRAVE PROBLEMA OCUPACIONAL	20
Síndrome de Burnout	21
O SUCATEAMENTO DA JUSTIÇA E O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	22
O DIREITO DE EXIGIR UM AMBIENTE DECENTE É SEU!	24
LEI COMPLEMENTAR 116/2011	26
ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	30
EMENTA ASSÉDIO COMO IMPROBIDADE	32
FERRAMENTAS DO CNJ	34
REFERÊNCIAS	37

Consultoria de Comunicação

Sérgio Gazel Guimarães (sergiogazelguimaraes@gmail.com)

Lucchesi Advogados Associados

Diagramação

Renato Diniz

O QUE É TRABALHO DECENTE?

O termo “Trabalho Decente” é utilizado pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) para designar um conceito estrutural de trabalho que atenda aos ditames da dignidade da pessoa humana¹.



Organização
Internacional
do Trabalho

Este conceito se embasa em alguns fundamentos, quais sejam:

Garantia às oportunidades de trabalho: possibilidade de qualquer pessoa poder alcançar um emprego de forma a garantir uma vida condizente com o básico para a sobrevivência;

Equidade: refere-se ao tratamento igualitário que o trabalhador deverá receber em todos os âmbitos de sua vida profissional;

Liberdade: todas as espécies de trabalhadores não podem ser forçadas a exercer qualquer atividade. Igualmente, não se pode ceifar do indivíduo a liberdade para a sindicalização e a participação ativa na defesa dos seus direitos;

Dignidade da pessoa humana: princípio basilar de qualquer Estado Democrático de Direito. No campo do trabalho enseja o tratamento respeitável ao trabalhador, dando-lhe a oportunidade de participar das decisões relativas à sua condição, bem como faz nascer do Estado o dever de proteção integral a quem é desfavorecido por transgressão a este princípio;

Trabalho em condições de segurança e saúde: esta importante dimensão do Trabalho Decente refere-se a um elemento essencial na vida do ser humano, a sua saúde. O tema é pouco explorado pela dificuldade que se tem em realizar um paralelo entre a garantia à segurança, à ergonomia e ao ambiente saudável no trabalho, como causas diretas da boa saúde do trabalhador².

O conceito de Trabalho Decente, oriundo da OIT, é universal, abarcando todas as modalidades de trabalhadores, incluindo os *servidores públicos*.

1 Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <http://www.oit.org.br/>

2 Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <http://www.oit.org.br/>

O Brasil se comprometeu a promover a defesa do “Trabalho Decente”. Em 2003 o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou um memorando junto ao diretor-geral da OIT, Juan Somavía, que previa a criação do Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.³

Em 2006 o Brasil lançou sua Agenda Nacional de Trabalho Decente, em que são definidas três prioridades: “a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.”⁴

Nesta oportunidade ainda não havia sido colocada em pauta a discussão sobre a necessidade da oferta de condições de segurança no ambiente de trabalho. O tema é de suma importância e merece apreço das partes interessadas na implementação e melhoria dos conceitos do Trabalho Decente no Brasil, de maneira universal.



SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No atual estágio do décimo quarto ano do terceiro milênio, não resta dúvida de que a República Federativa do Brasil, no âmbito de sua Carta Magna, deixou expresso que o Estado, por qualquer de seus Poderes, Legislativo, Judiciário e Executivo, deve não só reconhecer e considerar inviolável e irrenunciáveis os princípios constitucionais **do direito à vida, à saúde, à segurança, ao bem-estar, à dignidade da pessoa humana e aos direitos humanos**, como também garanti-los diuturna e preventivamente no seu espectro máximo, fazendo com que sejam por todos respeitados, exurgindo-se daí como objetivos prioritários constitucionais do Estado, que jamais poderão ser frustrados.

3 Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <http://www.oit.org.br/>

4 Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D41032A78014118FFBB231BA7/Exerc%C3%ADcio%20de%20Monitoramento%20do.pdf>

Art. 6º: São direitos sociais a 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. (BRASIL, 2013 – grifo nosso).

Cumpre informar o conceito de saúde, apresentado pelo órgão máximo que trata sobre o tema, a Organização Mundial da Saúde:

Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças, levando-se em conta que o homem é um ser que se distingue não somente por suas atividades físicas, mas também por seus atributos mentais, espirituais e morais e por sua adaptação ao meio em que vive. (Organização Mundial da Saúde)

Um dos maiores fatores de desgaste à saúde é o trabalho, quando oferecido de maneira não condizente com a dignidade da pessoa humana, bem como com o condão exclusivo de maximizar o lucro do empregador ou do Estado.

Historicamente, não se pode verificar, com a intenção de gerar indicadores ou estatísticas, o número de doenças causadas pelo trabalho, antes do advento da revolução industrial. Isto porque, no período anterior à inovação tecnológica trazida pelas máquinas a vapor, o trabalho era caracterizado pela realização eminentemente artesanal, de forma que a doença gerada por aquele trabalho era atrelada também as outras atividades, sendo impossível a verificação de suas reais causas.⁵

Após o nascedouro da Revolução Industrial, a forma de se realizar o trabalho mudou, as pessoas a partir deste momento tinham um local certo para realizarem suas tarefas, e posteriormente do ápice da produção, trazido pelo fordismo, com produção em série, cada trabalhador compelido, realizava somente uma função, de forma repetitiva, por mais de 16 horas. Nasce aqui a possibilidade de se identificar as doenças ocupacionais.⁶

Concomitantemente foi criada a OIT, em 1919, pelo Tratado de Versailles/França, e desde então grande parte de suas ocupações são com a prevenção e a garantia da saúde e da integridade física do trabalhador.⁷

5 SALIBA, Tuffi Messias. Curso básico de segurança e higiene ocupacional. São Paulo: LTr. 2004.

6 SALIBA, Tuffi Messias. Curso básico de segurança e higiene ocupacional. São Paulo: LTr. 2004.

7 Organização Internacional do Trabalho, 2013.

O termo saúde do trabalhador refere-se a um instituto que visa mensurar as relações entre o trabalho e o nascimento das doenças ou inseguranças.

Para o Ministério da Saúde há um recorte temático para o conceito de saúde e de trabalhador, quando se está referenciando o tema, qual seja, primeiro para a saúde:

Nesta acepção, considera a saúde e a doença como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico. Parte do princípio de que a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer. O fundamento de suas ações é a articulação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2002)

No mesmo sentido, para o trabalhador:

Para este campo temático, trabalhador é toda pessoa que exerça uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar e/ou doméstico. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2002)

Ocorre que, mesmo sendo um tema já tratado como prioridade pela OIT e já abordado pelo Ministério da Saúde, suas reais consequências ainda não se encontram bem elucidadas, principalmente na mente do polo passivo, o trabalhador.



Mudança no conceito de Saúde

O conceito de saúde, anteriormente mensurado apenas na ausência de doenças, foi modificado ao longo dos tempos. Em consequência deste fato, as políticas de proteção ao trabalhador, entre elas as normas jurídico-trabalhistas, eram direcionadas à garantia da integridade física do trabalhador.⁸



⁸ Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011.

A mudança deste paradigma começou a ocorrer nos Estados Unidos, em meados dos anos 70, quando a lei passou a determinar que as investigações em matéria de segurança e saúde no trabalho deveriam ocorrer também no que se refere aos aspectos tecnológicos. Outros países, posteriormente, adotaram a mesma postura.⁹

O atual conceito da OMS versa que, além da ausência de doenças, a saúde do trabalhador é alcançada quando estiver presente o completo bem-estar físico, mental e social. Por esta razão, as normas sobre temas, como assédio sexual, assédio moral e controle e prevenção do estresse, têm aumentado.

■ A posição do CNJ – Portaria 118, de 20 de Julho de 2012

O Conselho Nacional de Justiça, no compasso do novo conceito de saúde, instituiu, através da Portaria nº 118, de 20/07/2012, um Grupo de Trabalho para elaborar estudos e apresentar propostas relativas às condições de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário.¹⁰

A criação deste grupo foi motivada pelas constantes informações advindas dos tribunais sobre o aumento da incidência de doenças físicas e emocionais entre os servidores da justiça, sempre relacionadas com o ambiente e as condições de trabalho.

Esta portaria do CNJ representa um divisor de águas no tratamento do tema na realidade brasileira. O órgão de controle do Poder Judiciário reconhece que existe um novo conceito de doenças, e que estas doenças são, na maioria das vezes, causadas pelo ambiente de trabalho inadequado.

As consequências dos problemas de saúde dos servidores são

9 "A Lei Orgânica do Trabalho da Venezuela estabelece que o trabalho deverá prestar-se em condições que permitam o desenvolvimento físico e psíquico normal dos trabalhadores, deixando-lhes tempo para o descanso, cultivo intelectual, a recreação e a expansão lícita. De forma semelhante, a lei da Suíça, de 1993, preceitua que o empregador tem obrigação de adotar medidas necessárias a fim de assegurar e melhorar a proteção à saúde e garantir a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Em Portugal são proibidas as atividades que envolvam exposição aos fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários ou atentar contras as funções e capacidade reprodutoras masculinas ou femininas, susceptíveis de implicar riscos para o patrimônio genético." (OLIVEIRA, 2011. pg. 109)

10 Portaria 118 CNJ. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/portarias-presidencia/20397-portaria-n-118-de-20-de-julho-de-2012>

inúmeras e atingem a toda sociedade e o funcionamento do Estado.

Primeiramente o que está em tratamento é a vida de um indivíduo, que é operador das engrenagens do Estado, e este não pode confundir o operador com o próprio maquinário, como ocorre em diversos casos.

A sociedade também sofre as mazelas, vez que a Justiça depende do servidor, e sabe-se que as maiores causas de afastamentos temporários e permanentes advêm destas doenças funcionais.

Por sua vez, merece destaque a recente iniciativa institucional do CNJ de que está em regime de recebimento de proposta para criação de política nacional de saúde para os servidores e juizes do Brasil. O anúncio foi feito em 08.11.13 pela organização do IV Congresso Brasileiro dos Serviços de Saúde do Poder Judiciário, cuja preocupação é solucionar a enorme pressão sobre magistrados e servidores, o que torna urgente a instituição de política pública para proteger a saúde desses profissionais.

Portanto, o tema é relevantíssimo, sob todos os pontos de vista, tanto para o Estado, como para a sociedade, e principalmente para o servidor público, como será demonstrado a seguir.

■ A legislação mineira sobre a saúde mental do servidor público

Está em vigor no Estado de Minas Gerais a Lei Complementar nº 116 de 11/01/2011, que tem como objetivo tratar a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual, merecendo destaque que o Serjusmig foi um dos principais idealizadores e responsável pela elaboração e aprovação desta Lei.¹¹

Esta lei conceitua assédio moral da seguinte maneira:

Artigo 3º. A conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. (LEI COMPLEMENTAR 116/2011)

Embora ainda represente um tratamento parcial e fracionado, em relação aos princípios do Trabalho Decente, a existência desta lei no Estado evidencia a gravidade do problema e já é um avanço importante para o servidor público.

Está em trâmite na Assembleia Legislativa de Minas Gerais o **Projeto de Lei 4429/13**, que institui a política de saúde ocupacional do Estado. No

11 Disponível em: http://funed.mg.gov.br/wpcontent/uploads/2011/07/Cartilha_Ass%C3%A9dio_Moral_final.pdf

texto original abrange-se a saúde do servidor em concomitância com fatores ambientais, sociais, psicológicos, políticos, econômicos e organizacionais. Trata ainda da promoção e prevenção da saúde, e, como ponto mais importante, traz o preceito de monitoramento do ambiente de trabalho, de forma que ele seja salubre para o servidor. Refere-se ainda ao acompanhamento individual da saúde ocupacional de cada servidor desde sua entrada até o desligamento do serviço público.

A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO DECENTE E SAÚDE

Há extrema dificuldade em se fazer ligação entre os temas.

A ausência de Trabalho Decente não é vista pela sociedade como causa direta dos problemas de saúde mais complexos do trabalho. Em verdade, o que se pretende com esta explanação é demonstrar que a aludida ausência acarreta ao ser humano problemas em sua integridade física concomitantemente à sua saúde emocional.

No século passado o pensamento que predominava era de que o trabalhador deveria se adaptar ao ambiente de trabalho, procurando alocar-se no seu posto de trabalho na conformidade com o que lhe oferecia o empregador. Com a evolução do conceito de saúde do trabalhador, desenvolveu-se também a ideia de como deve ser o ambiente de trabalho.¹²

O primeiro aspecto modificado é sobre a adaptação do ambiente de trabalho. O novel entendimento dá conta de que o trabalhador deve ser mantido em sua condição normal, onde consegue exercer melhor suas funções, adaptando-se o ambiente de trabalho ao prestador de serviço, de forma que tudo deve ser feito para oferecer o ambiente ideal ao indivíduo.¹³

Este é o pensamento adotado de forma acertada por alguns países no mundo.¹⁴ O conteúdo da convenção nº 155, da OIT nos artigos 4 e 5, versa que as políticas nacionais de saúde devem adaptar o maquinário, os equipamentos,

12 Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011.

13 Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011.

14 Noruega, Japão, Canadá, Holanda, Portugal, Turquia, Venezuela, Paraguai e Suíça. (OLIVEIRA, 2004)

o tempo de trabalho, a organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.¹⁵

Igualmente, a convenção 161 da OIT preleciona que o ambiente de trabalho deve ser adaptado ao trabalhador.¹⁶

As duas convenções citadas são ratificadas pelo Brasil, mas esta ainda não é uma realidade para o trabalhador brasileiro. Muitas vezes lhe são oferecidas condições de trabalho que aparentemente lhe trazem total conforto e segurança, mas que na verdade lhe trazem graves males.

A relação entre Trabalho Decente e saúde é paralela e consequencial, de forma que a falta de um ambiente decente de trabalho acarreta problemas de saúde imediatos, que são os de ordem física, e mediatos, que

15 Artigo 4

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.
2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5

A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

- a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
- b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
- c) formação, incluída a formação complementar necessária, qualificações e motivação das pessoas que intervêm, de uma forma ou outra, para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;
- d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e a todos os níveis apropriados até o nível nacional inclusive;
- e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ações empreendidas justificadamente por eles de acordo com a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio.

16 Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011.

são os problemas no campo mental. Os problemas psicológicos nascem em decorrência da exposição física ao ambiente de trabalho incompatível com a dignidade da pessoa humana, sem mencionar os distúrbios psicológicos oriundos do assédio moral e do assédio sexual.

A saúde do trabalhador, nas suas diversas áreas de abrangência, é prejudicada por elementos imperceptíveis ao próprio indivíduo, que direciona os motivos de seus males a outros fatores, principalmente quando se tratam de doenças da ordem psicológica.

Desta forma, um ambiente de Trabalho Decente previne doenças físicas e mentais, trazendo ao trabalhador o que é necessário para exercer suas funções de maneira eficiente e agradável.

É comprovado que o ambiente de trabalho, quando não ofertado de acordo com as possibilidades físicas e mentais de cada trabalhador, pode ser o transportador de doenças. Portanto poder-se-ia dizer que a falta do ambiente de Trabalho Decente pode ser caracterizada como **ASSÉDIO MORAL?**

FALTA DE TRABALHO DECENTE, PRESENÇA DE ASSÉDIO MORAL?

O questionamento é válido, pois a possível responsabilização do empregador, seja o Estado ou o ente privado, seria dupla, por não oferecer o Trabalho Decente, e em decorrência deste fato, por acarretar problemas de saúde mental ao trabalhador.

O conceito de assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (assediomoral.org, 2013)



O assédio moral é verificado quando o trabalhador é exposto a situação humilhante, degradante ou constrangedora capaz de ferir a sua dignidade e concomitantemente lhe reduzir à qualidade de polo passivo de atos ditatoriais. O combate e a prevenção do assédio moral se inserem também no campo da prevenção de doenças ocupacionais.

De posse do conceito de Trabalho Decente, e de como este instituto enuncia o ambiente de trabalho ideal, o questionamento se torna patente: a falta de Trabalho Decente pode indicar a presença de assédio moral?

Como verificado acima, o ambiente de trabalho é um elemento de única importância no dia a dia do trabalhador, determinando as condições de sua saúde física e mental. E o assédio moral faz nascerem problemas, principalmente os de ordem psíquica. Tais problemas acarretam também graves distúrbios de ordem física.

Com estas informações começa-se a traçar o caminho da resposta ao questionamento suscitado. Ora, se um ambiente de trabalho sem as condições físicas necessárias ao parâmetro do trabalhador gera também doenças psíquicas, logo a não observância do ambiente ideal é uma das fontes do assédio moral.

O Brasil, Estado que ratificou as convenções sobre ambiente de Trabalho Decente, já é um dos países que devem garantir o ambiente ideal de trabalho e, implicitamente, os seus entes privados e principalmente públicos devem externar os enunciados das normas internacionais e ofertar isso a seus prestadores de serviços.

A esse respeito, recentemente, a Ministra Eliana Calmon no julgamento do Recurso Especial 1.286.466/RS em decisão histórica, exemplar e contundente, reconheceu o assédio moral como modalidade de improbidade administrativa, previsto no *caput* do artigo 11 da Lei Federal 8.249/1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

Conclui-se que, sendo o Estado responsável por garantir e efetivar os direitos dos trabalhadores, públicos e privados, sobretudo ao Trabalho Decente, quando se verifica um ambiente de trabalho diverso do adequado, está se praticando assédio moral, uma vez que se configuram as situações de humilhação, constrangimento e repetição.

SITUAÇÕES QUE SE CARACTERIZAM COMO TRANSGRESSÃO AOS PRINCÍPIOS DO TRABALHO DECENTE NAS REPARTIÇÕES DA JUSTIÇA.

Como foi elucidado, existem os preceitos normativos, os quais, infelizmente, estão muito longe da realidade. Não existe ainda um indicador da extensão dos danos causados à saúde do trabalhador, o que poderia dar efetividade às normas.

Neste sentido afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

Há uma diferença significativa entre o dever-ser normativo e a realidade; daí a importância de analisar a fisiologia desse direito, ou seja, as respostas que o ordenamento jurídico oferece diante das agressões à saúde do trabalhador. Além disso, é importante conhecer a extensão dos danos causados pelo agente agressor para melhor entender a finalidade da norma e a intensidade da resposta jurídica. (OLIVEIRA, 2011. pg. 173)

O serviço público no Brasil, como se sabe, nem sempre oferece as melhores condições de trabalho aos servidores públicos. Em áreas como o Judiciário, em que o contingente não pode suprir a enorme demanda encontrada, os mais penalizados são os prestadores de serviço, especificamente em situações que transgridem os princípios do Trabalho Decente.

Conhecer as temáticas da saúde física e emocional do servidor público pressupõe o reconhecimento de sua **transversalidade** com as demais políticas de gestão de pessoas e suas articulações intersetoriais com os seguintes preceitos constitucionais: I – dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF/88); II – solidariedade fraterna (art. 3º, inciso I, CF/88); III – valorização do trabalho, (art. 1º, inciso IV, CF/88); IV – proteção da ordem econômica e valorização do trabalho (art. 170, CF/88); V – proteção da ordem social (art. 193, CF/88); VI – meio ambiente de trabalho sadio (art. 225, CF/88); VII - prevalência de direitos humanos (art. 4º, inciso II, CF/88); VIII – responsabilidade civil por dano material e moral (art. 5, inciso V e X, CF/88).

Uma série de fatos, que muitas vezes passam despercebidos pela maioria das pessoas, configuram-se como descumprimento do instituto do Trabalho Decente nas repartições da justiça, no que se refere ao ambiente de trabalho adequado.

Abaixo serão enunciadas situações em que os servidores da Justiça sofrem com a ausência do Trabalho Decente no ambiente de labor.

■ FALTA DE ESPAÇO

Atualmente na Justiça de Minas Gerais há excesso de processos para pouco espaço, o que leva os servidores a prestarem seus serviços em espaços ínfimos, sendo obrigados, em muitos casos, a dividir até mesmo sua mesa com os colegas.

■ EXCESSO DE TRABALHO

Por conta da quantidade de processos, os servidores são incumbidos de tarefas que vão além de sua capacidade laborativa. Sobre este tipo de ocorrência de excesso de atividade se manifesta Sebastião Geraldo de Oliveira: “o prosseguimento das atividades nesse quadro acarretará o agravamento crescente da fadiga, a qual representa uma reação do organismo, sinalizando para a interrupção do trabalho, como mecanismo de conservação da vida.”



O esforço realizado pelo servidor modifica seu organismo, deixando-o mais propenso às doenças funcionais.

■ TRATAMENTO INTERPESSOAL



Este tópico abrange as relações entre os servidores, bem como os cidadãos que acessam as repartições da justiça.

Quando se verifica um superior hierárquico emitindo ordens com abuso de poder, aplicação de coerção na presença de outro servidor, constrangimento ou mesmo subjugação dos colegas pelo cargo ocupado, tem-se uma clara situação de transgressão ao Trabalho Decente no que se refere a sua dimensão sobre dignidade da pessoa humana.

Igualmente, quando os servidores estão a prestar serviços aos cidadãos, e são por eles desacatados, repreendidos com falta de respeito ou exigidos além de sua capacidade, existe a inadequação do ambiente de trabalho, além de ser crime tipificado no artigo 331 do Código Penal brasileiro.



■ AMBIENTE FÍSICO E ERGONOMIA

Elementos mínimos no ambiente de trabalho, como mesas e cadeiras, iluminação e limpeza, se, inadequados, podem trazer inúmeras doenças físicas e psíquicas, decorrentes da ausência do Trabalho Decente. Veja alguns exemplos:

- A ausência da iluminação adequada pode acarretar o surgimento de problemas na visão;

- A limpeza, se não feita de maneira adequada, pode trazer doenças de cunho respiratório e causadas por bactérias;

- Há ainda a possibilidades de doença e alergias causadas pelo contato com o papel, de forma contínua;¹⁷

- A cadeira ou mesa inadequada tem enorme chance de causar problemas como dores pelo corpo e a Lesão por Esforço Repetitivo – LER.

Confira a postura correta para prevenir doenças musculares:



TRABALHO EXPOSTO A DOENÇAS INFECCIOSAS

Este tópico trata especificamente dos servidores que prestam serviços no âmbito criminal e que necessitam permanecer em presídios e penitenciárias.

A situação degradável em que o sistema carcerário brasileiro se encontra facilita o surgimento de doenças entre os presos e conseqüentemente aos servidores que estão expostos nestes ambientes.

Nesse sentido, registre-se a situação de servidores que trabalham em varas criminais e diariamente lidam com manuseio de armas de crime, muitas vezes com resíduos como sangue, ou objetos cortantes, para realizarem a identificação e o arquivamento destas. Em vários fóruns, também, há problemas relacionados à falta de manutenção periódica de aparelhos de ar-condicionado. Além disso, como o serviço de limpeza é precário, houve vários casos em que foi relatada a presença de dejetos de animais como ratos e baratas nas capas dos processos.

AS DOENÇAS PSÍQUICAS, O NOVO E GRAVE PROBLEMA OCUPACIONAL

O trabalho dos servidores da Justiça vai ao encontro de aspirações e necessidades humanas, pois os polos dos processos são os indivíduos buscando amparo do Judiciário para que alcancem seus objetivos. Lidar com tanta responsabilidade e sob a pressão dos resultados é uma das causas do surgimento de doenças relacionadas ao trabalho.

Para a OIT, os problemas psíquicos são os mais graves problemas de saúde do trabalhador, sendo a 4º causa que mais traz a incapacidade para o trabalho.¹⁸

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, “a OMS calcula que, até 2020, a depressão venha tornar-se a principal causa de incapacidade. O local de trabalho pode ser um espaço privilegiado para prevenir problemas psicológicos e promover uma melhor saúde mental.”

Diversas são as causas que fazem nascer o trabalho estressante.¹⁹

As conseqüências do estresse no trabalho causam nos servidores doenças como a ansiedade, a depressão e outros transtornos mentais relacionados ao trabalho.

18 Tarefas repetitivas, trabalho monótono ou parcelado; sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho; trabalho por turnos de revezamento; trabalho com exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos; falta de perspectivas de promoção ou de crescimento profissional; esperanças frustradas sobre salários ou gratificações; chefes intermediários sem experiência; falta de apoio da chefia; falta de consideração, de informação ou equidade de chefia; limitação da responsabilidade e da autonomia; ambigüidade das funções ou má delegação de responsabilidade; má qualidade das relações humanas de trabalho; assédio sexual; assédio moral; receio de desemprego. Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador. Sebastião Geraldo de Oliveira, 2011

19 Disponível em: <http://drauziovarella.com.br/letras/s/sindrome-de-burnout/>

■ Síndrome de Burnout

Atualmente está em pauta a discussão sobre uma consequência do estresse prolongado, que é denominada síndrome de *burnout*.

Na definição de Drauzio Varella:

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. (VARELLA, 2013).²⁰

Como se pode perceber pela explanação acima, a síndrome de *burnout* se manifesta sob condições estressantes ou extremas de trabalho, e se manifesta principalmente em profissões de intenso relacionamento interpessoal. Neste caso o ambiente de trabalho ou as condições oferecidas colidem com o bem-estar do trabalhador, em uma acepção ampla, englobando saúde física e mental.

A previdência social já incluiu esta síndrome no seu quadro de doenças, denominando-a de patologia ocupacional. Sebastião Geraldo de Oliveira apresenta as seguintes situações:

História de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão;

Sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional);

Queixa ou reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente (despersonalização);

Queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso;

Geralmente, estão presentes sintomas inespecíficos associados, como insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação, caracterizando síndrome depressiva e/ou ansiosa. (OLIVEIRA, 2011. pg. 226)

Desta forma, pela natureza do trabalho e pelas condições ofertadas atualmente pelo Estado, a pressão diária, nas repartições da justiça, pode trazer aos servidores gravíssimos problemas psíquicos, como a referida síndrome.

O SUCATEAMENTO DA JUSTIÇA E O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O sucateamento, para o dicionário Houaiss, refere-se ao ato de sucatear, que por sua vez significa “deixar arruinar-se por falta de cuidados, de investimentos etc., ou promover deliberadamente o sucateamento de (algo).”²¹

A Justiça de primeira instância brasileira está sucateada. Essa é a conclusão do corregedor Nacional de Justiça, Francisco Falcão.

O CNJ já se atentou para este fato, e já tem tomado medidas necessárias para combater os problemas estruturais. Para o Conselheiro Falcão há uma disparidade questionável entre as Justiças de primeira e segunda instância, sendo que esta última encontra-se exacerbadamente equipada em detrimento da primeira: “há acúmulo grande de servidores e mobiliário nos tribunais estaduais em detrimento da primeira instância. Tribunais fazem licitação, compram veículos e móveis, colocam nas sedes dos seus palácios e mandam móveis antigos e carros velhos para a primeira instância que fica como depósito do Judiciário. Precisamos reverter urgentemente esse quadro.”

Nesta ocasião, defendeu o Corregedor Nacional a aplicação de um orçamento específico para combater o sucateamento.

Nesta compreensão, menciona o Ministro Corregedor apresentou uma solução parcial. Ter um orçamento próprio, único, é parte de um instituto maior, que é o planejamento estratégico.²²

21 Dicionário Houaiss online, 2013.

22 OLIVEIRA, Djalma de P. R. Planejamento Estratégico – Conceitos, Metodologias e Práticas. São Paulo: Atlas, 2004.

No âmbito da Administração Pública, o planejamento estratégico compreende a análise de todos os ângulos e rumos possíveis, na busca da prestação do serviço público de qualidade, utilizando-se para isso de metodologias e estratégias que garantam o bem-estar do servidor que prestará o serviço, bem como daquele que irá ser o polo passivo.²³

Neste diapasão, chega-se facilmente à conclusão que o sucateamento da Justiça e a falta de um ambiente de Trabalho Decente decorrem da ausência de planejamento estratégico do Estado.

O planejamento das ações e do ambiente é o fator que pode prevenir as doenças ocupacionais e conseqüentemente, proteger a saúde do servidor.

O **SERJUSMIG** já noticiou em diversas ocasiões os problemas de saúde e bem-estar do servidor, existentes pela ausência de planejamento preventivo. No informativo periódico nº 153, de setembro de 2012, o Sindicato chama a atenção para a falta de efetividade das medidas paliativas e a necessidade de medidas de planejamento preventivas:

Afinal, está claro que não basta sanar, com paliativos, as situações complicadas já instaladas (e que causam riscos e transtornos a servidores/as e usuários/as).

Sem uma concreta e aplicável política de prevenção, com o passar dos anos, o cenário tende a se agravar mais ainda. Precisaremos chegar a uma catástrofe (ou a total inoperabilidade de diversos prédios e comarcas do Judiciário mineiro) para que os responsáveis tomem medidas efetivas – E DEFINITIVAS? (SERJUSMIG, 2012. pg. 2)

A Administração Pública atua sobre os preceitos constitucionais constantes no artigo 37, da CF, dentre os quais se destaca o princípio da eficiência, que deve pautar os atos públicos.

No que tange ao planejamento estratégico, a sua presença na Administração Pública está ligada ao princípio da eficiência, e a falta de tal planejamento e o dano conseqüente aos servidores poderão ensejar a responsabilidade civil objetiva pela omissão do Estado. O artigo 927 do Código Civil versa que: “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente

desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

No âmbito do Estado de Minas Gerais, a Constituição Estadual versa, no artigo 30, §1º, inciso I, que a política de pessoal tem a diretriz de valorizar e dignificar a função do servidor. Tal fato nem sempre ocorre com os servidores da Justiça da primeira instância mineira, onde falta um planejamento responsável, ensejando o esquecimento da premissa do Estado Democrático de Direito, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Entende-se, com isso, que o Estado é responsável pelos danos causados aos servidores por ausência de planejamento estratégico e, via de consequência, de ambiente de Trabalho Decente.

O DIREITO DE EXIGIR UM AMBIENTE DECENTE É SEU!

Conclui-se, após a análise preliminar, que o servidor público da Justiça pode e deve exigir que seu ambiente de trabalho se adeque às suas necessidades.

Verifica-se que o ambiente de Trabalho Decente pode representar um importante fator de prevenção de doenças ocupacionais e psíquicas.

É dever do Estado, principalmente como ente público, garantir melhores condições de trabalho aos servidores, e quando isso não ocorrer, o servidor deve requerer a melhora no seu ambiente.

O Estado Democrático de Direito, que é consolidado na Constituição da República de 1988, tem o cunho de consagrar os direitos de terceira geração, e tem como característica importante o convite ao cidadão para participar, contribuindo e exigindo do Estado a garantia de seus direitos.

Como demonstrado tem-se uma realidade teórica e uma fática, referente ao Trabalho Decente, e é dever do servidor, juntamente com os Sindicatos de representação, buscar efetivar o instituto no seu meio, seja através de atos informativos até a solução mais radical de busca ao Judiciário.

Para defender seus direitos, o servidor poderá inicialmente, a título de sugestão, tomar as seguintes e básicas providências, a saber:

Procurar o seu sindicato: o **SERJUSMIG** é o seu órgão de representação máximo, que tem o cunho de ter voz para o servidor da Justiça. Neste caso poderá lhe oferecer as orientações pertinentes e as medidas administrativas e judiciais cabíveis.

Conselho Nacional de Justiça: o Conselho Nacional de Justiça já instituiu um grupo de Estudos, através da Portaria nº 118 de 20/07 2012, com o objetivo de reunir as principais causas das doenças ocupacional dos servidores. Você poderá enviar ao órgão informações sobre a situação do ambiente de trabalho da Justiça de primeira instância de Minas Gerais. A portaria instituída pelo CNJ é um enorme avanço no combate às doenças ocupacionais, e quanto maior for a contribuição dos servidores, melhor serão os resultados dos estudos.

Busque seus direitos!

“Descontrole é também sinal de perda de si mesmo. Sintoma de enfermidade. Mas quem está doente precisa se tratar. Não se admite que a grosseria continue a semear atritos e povoe o seu entorno de ressentimentos. O povo, que paga o juiz, não pode tolerar profissional desprovido de condições de prestar serviços com serenidade, tranquilidade, ilhaneza, candura e cordialidade.”

“Além de ser cortês, o juiz tem de imprimir um tom de polidez à sua unidade judicial, a partir do seu exemplo pessoal. Não é só chamar a atenção do servidor faltoso ou sobre o qual paira uma queixa ou reclamação. É a observação diária de como se comportam os funcionários à sua disposição . Mais importante do que tudo, é portar-se de maneira que o subordinado tenha um padrão a seguir. Reitero: um grama de exemplo é mais eficiente do que uma tonelada de conselhos ou admoestações.”

José Renato Nalini

Conheça a Lei complementar que ampara o servidor público mineiro contra o assédio moral.

Lei Complementar 116/2011

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

I – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – (Vetado)

XII – (Vetado)

XIII – (Vetado)

XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 3º Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

Art. 5º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, ou conforme legislação especial aplicável.

Art. 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II – cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 8º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 9º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 10. Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 11. O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 12. (Vetado)

Art. 13. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 11 de janeiro de 2011; 223º da Inconfidência Mineira e 190º da Independência do Brasil.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA

Danilo de Castro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena

* RESOLUÇÃO 748/28.11.2013, que regulamenta no âmbito do Tribunal de Justiça de Minas Gerais a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO É CONSIDERADO IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Assédio Moral

O assédio moral, mais do que apenas uma provocação no local de trabalho, como sarcasmo, crítica, zombaria e trote, é uma campanha psicológica com o objetivo de fazer da vítima uma pessoa rejeitada. Ela é submetida a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e pessoal. A definição integra uma decisão judicial do Superior Tribunal de Justiça (STJ), de relatoria da ministra Eliana Calmon, em um dos muitos casos de assédio moral contra servidores públicos que chegam ao Poder Judiciário.

Quando o ambiente profissional é privado, a competência para julgar casos de assédio é da Justiça do Trabalho. Se ocorre em órgão público, a jurisdição é da Justiça comum. Embora trabalhadores da iniciativa privada sejam mais vulneráveis a esse tipo de abuso, a estabilidade no emprego dos servidores públicos não impede o assédio, seja moral ou sexual.

A Lei 10.224/01 introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tipificando o assédio sexual como crime. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, aumentada de um terço se a vítima for menor de idade. Já o assédio moral, embora não faça parte expressamente do ordenamento jurídico brasileiro, não tem sido tolerado pelo Judiciário. Mas, tanto em um caso como em outro, nem sempre é fácil provar sua ocorrência.

O Superior Tribunal de Justiça já tem uma jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Nos últimos anos a corte recebeu diversos casos de abusos cometidos por agentes do estado contra colegas de trabalho, subordinados ou público em geral.

Improbidade administrativa

Em julgamento em setembro passado, a 2ª Turma tomou inclusive uma decisão inédita na Corte Superior: reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No caso, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul.

Segundo o processo, o prefeito teria colocado a servidora “de castigo” em uma sala de reuniões por quatro dias, teria ainda ameaçado colocá-la

em disponibilidade, além de ter concedido férias forçadas de 30 dias. Para a relatora do caso, ministra Eliana Calmon, o que ocorreu com a servidora gaúcha foi um “caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe”.

Seguindo o voto da relatora, a Turma reformou a decisão de segundo grau, que não reconheceu o assédio como ato de improbidade, e restabeleceu integralmente a sentença que havia condenado o prefeito à perda dos direitos políticos e multa equivalente a cinco anos de remuneração mensal à época dos fatos. A decisão se deu na análise de Recurso Especial (REsp 1.286.466)

Assédio sexual

Em outro processo, a 2ª Turma manteve decisão da Justiça catarinense que condenou um professor de matemática da rede pública estadual à perda do cargo com base na Lei 8.429/1992, a Lei de Improbidade Administrativa (LIA). Ele foi acusado de assediar sexualmente suas alunas em troca de boas notas.

A condenação foi imposta com base no artigo 11 da LIA, segundo o qual “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições”. A jurisprudência estabelece ser necessária a presença de dolo na conduta para que ocorra o enquadramento nesse artigo.

Segundo o relator, ministro Humberto Martins, o dolo foi claramente demonstrado, pois o professor atuou com intenção de assediar as alunas e obter vantagem indevida em função do cargo que ocupava, “o que subverte os valores fundamentais da sociedade e corrói sua estrutura”.

(Observação: o número deste processo não é divulgado em razão de sigilo judicial).

Fonte: Conjur (www.conjur.com.br) veiculada em 11.11.13

MINISTRA ELIANA CALMON CONSIDERA O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO COMO MODALIDADE DE ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.
2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).
3. **O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição.**
4. **A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.**
5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.
6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese.
7. Recurso especial provido.
(REsp nº 1286466/RS, Rel. Mina. Eliana Calmon, Segunda Turma, DJe 18/09/13).

“A delicadeza d’ alma deveria ser refletir na delicadeza gestual, na escolha de palavras amenas, que elevem o interlocutor, não que o afrontem. A vida de todo o ser humano já é bastante difícil para ter de se sobrecarregar com maus humores, maus modos, brutalidade ou simplesmente má-educação de semelhantes com os quais as vicissitudes obrigam a conviver.”

“O uso de palavras de calão, o vezo das piadinhas, os trocadilhos, as brincadeiras de mau gosto, as comparações pejorativas, tudo isso não condiz com a discreta delicadeza do juiz e de sua linguagem.”

“O ideal seria que o juiz fosse humano, essencialmente humano. Todos o são? Verifique-se a crônica das corregedorias. Ao juiz cabe ter presente que “na vida real não lidamos com deuses, mas com humanos tão comuns quanto nós mesmos. São homens e mulheres cheios de contradições, que são estáveis e inconstantes, forte e fracos, famosos e infames.”

José Renato Nalini

Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo. Doutor e Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de São Paulo – USP- Corregedor-Geral da Justiça do TJ/SP para o biênio 2012/2013

“A pior das atitudes é a indiferença, é dizer, “não posso fazer nada, estou me virando”. Quando assim se comportam, vocês estão perdendo um dos componentes indispensáveis: a capacidade de se indignar e o engajamento, que é conseqüência desta capacidade.”

“Eu desejo a todos, a cada um de vocês, que tenham seu motivo de indignação. Isto é precioso. Quando alguma coisa nos indigna, como fiquei indignado com o nazismo, nos transformamos em militantes; fortes e engajados, nos unimos à corrente história, e a grande corrente da história prossegue graças a cada um de nós. Essa corrente vai em direção de mais justiça, de mais liberdade, mas não da liberdade descontrolada da raposa no galinheiro. Esses direitos, cujo programa a Declaração Universal redigiu em 1948, são universais. Se você encontrar alguém que não é beneficiado por eles, compadeça-se, ajude-o a conquistá-los.”

Stéphane Hessel

Conheça as ferramentas que o CNJ dispõe para o aperfeiçoamento do sistema judiciário

O CNJ dispõe de 21 classes processuais que auxiliam no aperfeiçoamento do sistema judiciário brasileiro. São ferramentas como o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), a Representação por Excesso de Prazo, a Reclamação Disciplinar e o Procedimento de Controle Administrativo (PCA) que pretendem garantir eficiência na fiscalização da prestação jurisdicional. Em sua maioria essas ferramentas processuais tramitam por meio eletrônico desde 2007, quando o sistema de processamento eletrônico do Conselho - eCNJ - teve início.

Conheça algumas delas:

Processo Administrativo Disciplinar (PAD) - Segundo a secretária processual do CNJ, Mariana Dutra, o PAD “é o processo com mais notoriedade, porque pode punir um magistrado”. O processo administrativo disciplinar tem a finalidade de apurar responsabilidades de magistrados e de titulares de serviços notariais e de registro por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições e é instaurado por determinação do Plenário do CNJ e, posteriormente, distribuído a um relator. Acolhida a instauração do processo disciplinar, ou no curso dele, o Plenário do CNJ poderá, motivadamente e por maioria absoluta de seus membros, afastar o magistrado ou o titular do serviço notarial das suas funções.

Representação por excesso de prazo – Esta é a classe processual que tramita em maior quantidade no conselho, de acordo com a secretária processual. Pode ser proposta por qualquer interessado, pelo Ministério Público, pelos presidentes de Tribunais ou, de ofício, pelos conselheiros. É dirigida ao corregedor nacional de Justiça contra magistrado em razão da demora injustificada de um processo sobre todos os tipos de matéria e em qualquer instância, com a exceção do Supremo Tribunal Federal, uma vez que o CNJ não tem competência para analisar atos do STF. Com o término do prazo de defesa, o corregedor deverá propor ao Plenário do CNJ o arquivamento da representação ou a instauração de processo disciplinar, conforme o caso. Ainda que não esteja configurada a infração disciplinar, caso seja verificada pela prova dos autos a existência de grave atraso ou de grande acúmulo de processos, o corregedor submeterá o caso ao Plenário, com proposta de adoção de providência.

Reclamação disciplinar – Também de competência do corregedor nacional de Justiça, a reclamação disciplinar é outro tipo de processo com trâmite muito comum no CNJ, informou Mariana Dutra. É proposta para apurar possível infração disciplinar contra membros do Poder Judiciário e

contra titulares de seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro. O requerimento deve ser assinado, contendo a descrição do fato, a identificação da pessoa contra quem é a acusação e as provas da infração. Finalizado o curso da reclamação, poderá ser instaurada sindicância, PAD, bem como arquivado o procedimento, quando não atendidos os requisitos ou o fato narrado não configurar infração disciplinar.

Revisão Disciplinar (Revdís) – Os processos disciplinares de juízes e membros de Tribunais- julgados há menos de um ano do pedido de revisão – poderão ser revistos de ofício ou mediante provocação de qualquer interessado. A revisão dos processos disciplinares será admitida quando a decisão for contrária à lei, à evidência dos autos ou a ato normativo do CNJ. Também quando a decisão se fundar em depoimentos, exames ou documentos comprovadamente falsos, bem como nos casos em que, após a decisão, surgirem fatos novos ou novas provas ou circunstâncias que determinem ou autorizem modificação da decisão do órgão de origem.

O regimento estabelece que a instauração de ofício da Revisão de Processo Disciplinar poderá ser determinada pela maioria absoluta do plenário do CNJ mediante a proposição de qualquer um dos conselheiros, do procurador-geral da República ou do presidente do Conselho Federal da OAB. Se for julgado procedente, o Plenário do CNJ poderá determinar a instauração de processo administrativo disciplinar, alterar a classificação da infração, absolver ou condenar o juiz ou membro de Tribunal, modificar a pena ou, ainda, anular o processo.

Procedimento de Controle Administrativo (PCA) – Outra classe processual recorrente no conselho é o PCA, que tem o objetivo de desconstituir ato administrativo praticado nos tribunais. O controle dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário será exercido pelo Plenário do CNJ, de ofício ou mediante provocação, sempre que forem violados os princípios estabelecidos no artigo 37 da Constituição Federal, especialmente os da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União e dos Tribunais de Contas dos Estados.No entanto, tal controle não será admitido em relação a atos administrativos praticados há mais de cinco anos, com exceção daqueles que afrontarem diretamente a Constituição. Caso o Plenário defira o pedido, determinará a suspensão da execução do ato contestado; a desconstituição ou a revisão do respectivo ato administrativo até o afastamento da autoridade competente pela prática do ato.

Edilene Cordeiro
Agência CNJ de Notícias

“Lembro-me sempre de um texto de treinamento sobre a conversa de uma mãe, frente ao filho que chorava por ter sido rejeitado por alguém: “Pela vida afora muitas pessoas tentarão parecer mais importante do que você. Tentarão fazer acreditar que elas sabem muito mais do que você. Agem assim talvez por inveja, ciúme, ou, quem sabe, por simples ignorância. Não há ninguém que saiba tudo, ou que conheça totalmente as possibilidades e limites do outro, mesmo porque elas se alteram ao longo da vida. Agem assim para magoar, para reduzir o próximo e, infelizmente, muitas vezes conseguem. Mas o mais importante é o seu poder sobre si mesmo. Seu limite e sua potencialidade, apenas você determina. Você, somente você, é o seu próprio gerenciador, capaz de determinar o que quer e aonde quer chegar”.

Ana Maria Leandro – Consultora de educação e RH, jornalista e escritora Jornal Estado de Minas, 29 de junho de 2008, Recursos Humanos, página 02.