



AÇÕES EM DESTAQUE

NOVOS TEMPOS - A NECESSÁRIA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA, MENTAL E O BEM ESTAR DOS SERVIDORES E MAGISTRADOS

Flávio Villani Macêdo¹

Oswaldo Mancini Junior²

I - Introdução

Os filósofos gregos pensavam no passado e no futuro como dois males que pesam sobre a vida humana. Eixos de angústias que comprometem a única e exclusiva dimensão da existência relevante, ou seja, o instante presente.

O passado não existe mais; o futuro é sempre incerto. Insistimos, contudo, em viver quase toda a nossa vida entre lembranças e projetos, entre nostalgia e esperança.

Pensamos que estaríamos mais felizes se tivéssemos isso ou aquilo, se houvéssemos adotado um caminho e não outro.

Lamentamos o passado e projetamos esperanças no futuro. Assim, o tempo passa e nos escapa a única vida que vale ser vivida - a que

1 Desembargador do Trabalho do TRT da 2ª Região.

2 Analista judiciário.

depende do aqui e do agora; a que depende das pessoas que estão ao nosso lado; a que depende dos momentos e das circunstâncias que estamos justamente a vivenciar.

Essa concepção é explorada de forma encantadora no longa de Woody Allen, “Meia-noite em Paris”. Além da metalinguagem e do conflito existencial do protagonista, o diretor reforça a nostalgia, “a negação de um presente doloroso”, na definição de um dos personagens.

O filme nos leva a refletir sobre a própria vida. Como Allen diz, por meio de outra personagem, “o presente é meio desagradável, porque não existe felicidade absoluta”. Ou melhor: a crença de que seríamos mais felizes se vivêssemos em outro tempo, época ou circunstâncias é apenas uma ilusão.

Ainda que se trate de uma análise simplista, tem-se que pequena é, na verdade, a extensão da vida que se tem de enfrentar em dimensão real.

Pensando nisso e no contexto de uma pandemia que se arrasta há meses e que alterou substancialmente nosso modo de vida, tivemos a ideia deste trabalho.

Enfatizamos, sobretudo, a questão dos relacionamentos pessoais, abordando de modo específico o assédio moral e a necessária busca de um equilíbrio físico e mental neste delicado momento. Trata-se de uma tentativa de demonstrar a importância do serviço público, bem assim a apresentação de um viés de esperança.

II - Breves considerações

O serviço público no Brasil começou com a chegada da Corte portuguesa em 1808. Na fuga de D. João, veio também todo o estafe de servidores necessários a cuidar dos assuntos da Corte.

A partir deste momento, diante da necessidade de se reger a colônia conforme a diplomacia real, tomou-se maior consciência da importância do trabalho administrativo.

A história seguiu. Veio a independência. Aboliu-se a escravatura, o Brasil virou República. Durante toda a história política, o funcionalismo público lá esteve a impulsionar o desenvolvimento do País.

É importante que reafirmemos isso – o serviço público impulsionou o desenvolvimento do País.

Não se está aqui envolto em visão quixotesca a imaginar que inexistem falhas, tampouco a se envidar que existem estruturas com sérios problemas no que se refere ao gerenciamento e prestação dos serviços. Mas, não é essa a realidade preponderante. Em sua

maioria, temos servidores que se apresentam dedicados e zelosos no desempenho das funções em prol da coletividade que estão a servir.

O servidor público, qualquer que seja sua formação ou função, é um importante agente na construção social. É o servidor quem conhece a máquina administrativa. Faz parte de uma engrenagem que age de modo a fazer chegar a presença do Estado ao cidadão que precisa do serviço ou tutela estatal.

III – Novos tempos

Vivemos, contudo, um momento no qual o serviço público é apontado como um percalço ao desenvolvimento do país.

Menções desonrosas e alusões a casos de ineficiência dos serviços prestados são lançados em diversos meios de comunicação e nas redes sociais, como se fosse este o padrão preponderante.

Alegações quase sempre genéricas e que não se atêm às circunstâncias próprias de cada órgão ou Poder da República.

Propaga-se a ideia de que os servidores formam uma classe que trabalha pouco e recebe muito. É esta a opinião de alguns jornalistas, agentes de mercado e diversos outros segmentos.

Critica-se a estabilidade, a irredutibilidade salarial e até se faz menção a benefícios outros que já deixaram, há muito, de existir.

Insistimos que não se pode ter uma visão apaixonada. Problemas existem e devem ser solucionados. Mas não se pode imputar uma culpa desmensurada a todo um conjunto de trabalhadores que, na maior parte das vezes, realiza um admirável serviço.

É preciso discutir com seriedade, mediante análise de dados concretos, os impactos deste discurso depreciativo dirigido aos servidores públicos, na constituição da subjetividade da categoria, sobretudo ante as transformações ocorridas nos serviços prestados pelo Estado nas últimas décadas.

Impende estabelecer questionamentos sobre o espaço, o reconhecimento e valorização do servidor no mundo do trabalho do século XXI.

Discussões destituídas de preconceitos e carga ideológica, a fim de que possamos chegar aos ajustes necessários, de modo a implementar melhorias nos serviços prestados e valorizar o servidor.

Um debate premente a se considerar que estamos sob ameaça de um sério déficit fiscal em vista das sucessivas crises e, em especial, um desequilíbrio nas contas públicas, agravado pela pandemia.

Apesar do recorrente discurso que se convencionou chamar de gerencialista, as organizações públicas estão ainda inseridas em um contexto cercado de limitações.

Limitações como restrições orçamentárias, inexistência de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho, recursos materiais e humanos insuficientes e o peso da estrutura burocrática. Tudo isso somado à já mencionada atitude hostil de parcela da sociedade, que prega, de um modo demasiado simplista, a mera valorização do privado em detrimento do público.

Não há dúvida de que mudanças estruturais, decorrentes da globalização e do intenso uso da tecnologia fizeram por alterar as circunstâncias relacionadas ao trabalho como um todo. A sociedade está diante de transformações instantâneas, dinâmicas e conectivas.

No serviço público e na Justiça do Trabalho não foi diferente. O processo eletrônico é um exponencial exemplo desta nova realidade. Mas não é só.

Os sistemas em rede, o armazenamento e a computação são os insumos da informação e que proporcionam, por exemplo, a automação de processos, digitalização de documentos e compartilhamento de dados.

Fala-se em revolução digital.

Temos o documento eletrônico, a assinatura digital, a criptografia e logo mais também a moeda virtual será uma realidade corriqueira.

Passamos horas e horas frente a telas de computador. Inserimos dados e efetuamos comandos a fim de que o sistema execute funções que antes exigiam diversos desdobramentos mecânicos e considerável dispêndio de tempo.

As mudanças, todas, fizeram por exigir servidores com um novo perfil: qualificados, participativos e polivalentes. Mas isso tudo também impactou a saúde – tanto física, quanto mental.

As consequências dessa mudança podem ser notadas em conversas com magistrados e servidores ao relatarem problemas de visão, dores na região lombar e ombros, bem assim, larga tendência ao desenvolvimento de problemas psicológicos.

Nesse cenário, importante mencionarmos que em cumprimento às diretrizes e determinações do CNJ, o Tribunal da 2ª Região, por exemplo, conta com diversas comissões e comitês, voltados a aspectos sociais e no intuito de preservar a saúde física, mental e o bem estar dos servidores e magistrados.

A título de exemplo, citamos o Comitê Gestor Local de Atenção

Integral à Saúde, a Comissão do Teletrabalho, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, a Comissão de Diversidade e Igualdade, a Comissão Gestora do Plano de Logística Sustentável e, sem embargo de importantes outras, a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual.

À Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual faremos especial menção, pois o Desembargador que assina este artigo teve a honra de ser um dos coordenadores, responsáveis pela instalação juntamente com a então Presidente do TRT da 2ª Região, Desembargadora Rilma Aparecida Hemetério, biênio 2018/2020.

IV - Assédio moral

Não se pode fechar os olhos às situações de assédio que podem existir em toda relação de trabalho, pública ou privada.

A Comissão de Combate ao Assédio do Tribunal da 2ª Região visou consolidar o respeito à dignidade da pessoa humana; a proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal; a preservação dos direitos sociais do trabalho e a garantia de um ambiente de trabalho acolhedor.

São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade; implementar uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade; conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização, consequências e prevenção.

Incumbe-se ainda capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço, a prevenir conflitos, incentivando soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no trabalho.

Tivemos no curso de 2020 a elaboração de minuciosa cartilha a tratar do assunto, que se encontra na intranet do TRT2: https://intranet.trt2.jus.br/images/pordentrodotrt/cartilhas/Cartilha_assedio_02.pdf

Importante mencionar, no contexto do assunto aqui tratado, que o ser humano, ao trabalhar, faz mais do que vender sua força em troca de um salário garantido. Há uma remuneração social embutida nesse processo.

A atividade laboral pode ser uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como fonte de autorrealização, de autoestima, de experiências psicossociais e de sentido de vida.

A recompensa do trabalho não deve servir apenas à estabilidade financeira. O trabalho pode ser uma importante fonte de prazer quando existe espaço para o reconhecimento social da contribuição pessoal.

O contrário também é verdadeiro. Condições depreciativas ao trabalhador podem ocasionar situações de alijamento e alienação social.

Este conceito de alienação está associado a uma espécie de vazio existencial. Relaciona-se, assim, com a falta de consciência própria, de modo que o sujeito perde sua identidade, seu valor, seus interesses e sua vitalidade.

Daí a necessidade de se ter um ambiente de trabalho acolhedor e harmonioso, com gestores e colegas se ajudando mutuamente, sendo certo que moções compartilhadas no trabalho têm um impacto determinante no resultado dos serviços.

De outra parte, condutas tóxicas, abusivas e desrespeitosas provocam instabilidade e clima de insatisfação.

Não cabe aqui, ante o propósito deste trabalho, fazer um apanhado das circunstâncias que possam ensejar ou caracterizar essa toxicidade no ambiente e mais ainda as circunstâncias que podem caracterizar o assédio moral. Disso, há minuciosa análise na Cartilha já mencionada.

Pensamos, contudo, ser interessante tratar de algumas situações que nos parecem dignas de destaque, no curso das relações de trabalho que estamos a vivenciar, mormente a se considerar as condições específicas decorrentes da pandemia da Covid-19.

Não há dúvida de que o trabalho remoto e a ausência de um julgamento favorável do trabalho podem limitar o estabelecimento de uma dinâmica de reconhecimento e afeto, culminando em processos de transformação das vivências em desprazer, com deterioração das relações intersubjetivas.

Daí a importância de capacitar magistrados e gestores a estimular e garantir um ambiente acolhedor e receptivo aos indivíduos de diferentes matizes. Conscientizar todos acerca da necessidade de prevenção quanto à eventual degradação do meio ambiente de trabalho.

É preciso incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento, de modo a evitar e nunca estimular o surgimento das situações de conflito.

Tivemos uma profunda alteração no curso de nossas vidas. Mudanças no que se refere aos costumes, sistemática de trabalho e relacionamento interpessoal.

Tanto o servidor público como o empregado do setor privado

vivenciaram um movimento de desestabilização com alterações no que se refere ao ambiente laboral.

Lado outro, nessa nova dinâmica de trabalho, temos a percepção de que muitos dos casos relacionados a narrativas de circunstâncias que poderiam configurar um suposto assédio são, em verdade, conjecturas específicas e efêmeras, próprias a um dado momento.

De fato, existem relatos de cobranças excessivas, estipulação de metas desarrazoadas e desentendimentos no âmbito de redes virtuais.

Contudo, houve também episódios em que apontadas situações de crise decorreram das circunstâncias ou ânimos alterados de um dado instante.

Freud mostra-se sobremodo atual ao afirmar que o mal entendido é a regra na comunicação humana. Momentos há em que não se deve dizer tudo que vem à cabeça, ante a potencialidade destrutiva que se reveste a palavra.

As comunicações, hoje, em razão da realidade do trabalho virtual, ocorrem na maior parte das vezes por aplicativos de mensagens. Fácil observar que exageros acontecem.

O dedilhar rápido pela tela de um celular pode levar à exteriorização de opiniões que nos façam arrependê-lo depois. Frases amargas emanam sempre de uma sensibilidade magoada, de uma delicadeza ferida.

V - Busca pelo equilíbrio

A prudência é sempre um importante atributo no que tange à convivência humana. Prudência como modo de agir “pensado”, racional, não instintivo ou inconsciente. Tanto o é que se a tem como uma das quatro virtudes cardeais.

São Tomás ensina que a virtude exige “transformar o conhecimento verdadeiro em decisão prudente”, e nos dá a regra de ouro: “O homem prudente é lento na reflexão e rápido na execução”.

Não dimensionar problemas, agir com cautela e honestidade, ser objetivo e realizar as tarefas de forma eficiente. Condutas simples e que podem evitar desentendimentos no grupo de trabalho.

Ao gestor, ao responsável pelo setor, impende se pautar pela gentileza, respeito e consideração ao próximo. Incumbe-lhes fazer com que os servidores estejam alinhados com as atividades institucionais para, assim, alcançar resultados mais expressivos.

Metas fixadas não necessariamente representam um problema. Mas, também neste caso, cabe a prudência, de modo que o serviço

a ser realizado seja dividido de forma harmônica, com atenção às peculiaridades do setor e de cada servidor. E isso para que, ao fim, exista uma satisfação geral quanto ao dever cumprido.

Uma política de desenvolvimento de pessoas é essencial para um órgão público ter mais condições de antever as demandas sociais e de adotar as ações necessárias para prestar um serviço qualificado aos cidadãos. Cabe ainda perseguir formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções e incentivos à criatividade.

Priorizar a qualificação passa necessariamente pelo desenvolvimento de novas habilidades e competências. Nesse sentido, a adoção de cursos e programas de aperfeiçoamento como aqueles que observamos de modo constante no TRT2, fruto de expressiva atuação da Escola da Magistratura, representa um importante fator para o aprimoramento do servidor.

Pensar que o serviço público é um lugar para pessoas acomodadas é um erro que se tem a lamentar.

O Desembargador que assina este artigo provém do quinto constitucional. Indicado ao Tribunal pela honrosa classe dos advogados, familiarizado grande parte da sua vida com as relações de trabalho de âmbito privado, pode, agora, assegurar na função em que investido, a competência, dinamismo, dedicação e qualificação dos servidores públicos.

É um desafio à Administração Pública alterar a visão da sociedade com relação ao serviço público, de modo a colocar a par os avanços, inovações e ganhos nos serviços prestados.

Ante a inserção da Tecnologia da Informação é necessário que tenhamos um constante aprendizado organizacional voltado aos novos instrumentos que capacite e treine os servidores para entender as novas demandas de forma a melhorar a entrega de serviços prestados à população.

Sempre a se ter em mente que o respeito e observância aos preceitos éticos faz tornar possível um ambiente cordial, de modo a tornar o trabalho gratificante e engrandecedor para todos.

Outra questão a ser enfrentada é a de que nós, no serviço público, vivemos uma realidade bastante peculiar. Temos a estabilidade - uma proteção ao próprio servidor e também à sociedade. Contudo, faz-se necessário evitar que esta mesma estabilidade passe a funcionar como fator de inibição de estímulos.

Não fosse isso, tem-se ainda o fato de se chegar ao topo da carreira,

quando, então, ocorre uma estagnação – nada mais acontece. Surge a armadilha: as funções podem ser desempenhadas apenas em vista da demanda. Postura essa que inibe a proatividade e afeta negativamente a motivação.

Circunstâncias que podem redundar em um processo de apatia do servidor. Afinal, como a chegada ao topo é praticamente certa - nada mais pode se alterar profundamente. Paradoxo, no qual, a maior garantia pode ser também um fator de desestímulo.

Temos a considerar que toda insatisfação humana, não importa qual seja, resulta de uma incongruência entre a nossa vontade e desejos de um lado e o curso dos acontecimentos que nos afetam, de outro.

É bastante difícil lidar com a discrepância entre as aspirações e a realidade. Existem dois modos básicos de reduzir ou anular essa incongruência.

Um deles é nos adaptar e moldar os desejos ao curso dos acontecimentos. O outro é transformar as circunstâncias com que nos deparamos, de modo que passem a atender aos nossos anseios.

Os filósofos estoicos adotaram o primeiro caminho. Diziam eles que não se controla os acontecimentos da vida. E como o mundo é regido por leis que independem de nossa vontade, só nos resta submeter e adaptar o que está à mercê da nossa vontade, ou seja, declinar de nossos desejos e aspirações ao curso dos acontecimentos.

A aceitação dos nossos limites pessoais e humanos, a autodisciplina interior e a pacificação dos desejos pela reflexão filosófica e a vida contemplativa seriam o segredo de uma existência plena, harmoniosa e serena. “Quereis só o que podeis e sereis onipotentes”, disse o Padre Antonio Vieira, já no século XVII.

O pensamento estoico é interessante na teoria, mas difícil de se implantar na prática. Sobretudo nos tempos em que vivemos.

Também não funciona o avesso radical do ideal estoico, qual seja, a plena libertação dos desejos.

O livre curso aos impulsos e fantasias, especialmente no campo das aspirações de ganho monetário e consumo material não nos farão melhores e dificilmente trarão condições para que o mundo fique melhor.

A saída, se é que ela existe, é a de que nossos anseios ou sonhos sirvam a nos trazer um pouco de luz; que incitem a mudanças possíveis sem corromper a nossa essência.

Bons hábitos como a leitura, prática de esportes, distrações, artes, meditação, enfim, um grande leque de atividades que podemos

e devemos praticar. Opções que podem significar um caminho para a obtenção de uma vida melhor.

Caso aflore a vontade de mudança e a necessidade de criação, não nos cabe resignar a um defensivo determinismo. Escapa ao razoável imaginar que os acontecimentos futuros do mundo cotidiano sejam impostos com exacerbada rigidez pelo estado presente das coisas.

É preciso pensar que no universo das relações humanas, o futuro responde à força e à ousadia do nosso querer. Se o sonho descuidado do real é vazio, o real desprovido de sonho é deserto. Sirvam, então, desejos e anseios como instrumentos para uma mudança em prol de uma vida mais feliz.

Libertemo-nos de estereótipos do passado e que possamos assumir a consciência da dimensão de nossas tarefas nesta vida.

Nesse contexto, cabe levar em conta que o serviço público é uma das mais importantes atividades de um corpo social.

Nenhum Estado funciona sem um quadro de servidores públicos.

Valorizar o serviço público é também nos auto valorizarmos, reconhecendo-nos como um importante agente na construção de um país melhor.

Em termos práticos, faz-se necessário que a administração continuamente adote medidas que enalteçam o esforço dos servidores. Condutas que o ajudem a evoluir com resultados diretos à própria organização.

Assim, será mais fácil contar com servidores engajados e identificados com a linha de trabalho que se tem a desempenhar.

Nessa busca pela satisfação pessoal e profissional, consideramos um importante caminho, dentre outros, o estímulo a procedimentos destinados a priorizar a evolução constante por meio de capacitações e cursos de pós-graduação.

A adoção de um sistema voltado à captação de ideias que possam melhorar a qualidade dos serviços e a criação de mecanismos que permitam, de modo democrático, a participação de todos em projetos importantes para a organização.

Existem, claro, dificuldades quanto à implantação de certos projetos, até em vista da necessária limitação orçamentária imposta pelo princípio da legalidade.

Mas não se pode perder de vista, dentro da atuação possível, que priorizar a melhoria constante dos processos de formação e a inclusão de ações que ajudem a suprir as carências são iniciativas que merecem ser enfatizadas, pois terão reflexos na própria sociedade.

Assim, defender o contínuo estímulo de uma cultura de trabalho voltada para a inovação e a capacidade de se adaptar às mudanças são iniciativas de extrema relevância, ante as circunstâncias e desafios que se apresentam.

Vivemos um tempo difícil.

Contudo, no plano subjetivo, até mesmo nos piores momentos, sempre surge algo que nos faz recobrar a esperança. Às vezes, algo pequeno, inexpressivo, cotidiano, mas que na sua insignificância própria tem o poder de revigorar a alegria pela vida. Circunstâncias que permeiam nossa existência e fazem valer cada momento neste mundo. Diz Caetano "...cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é."

Lembremos ainda da inspirada advertência de Benjamim Disraeli e façamos dela um objeto de reflexão:

"A vida é muito curta para ser pequena".