V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

CRISTINA MANGARELLI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores:Cristina Mangarelli, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-231-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Grupo de Trabalho (GT) denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II é um dos mais de cinqüenta GTs aplicados a eixos temáticos que, em conjunto, formam a base dos estudos voltados para o tema central do V ENCUENTRO INTERNACIONAL DEL CONPEDI MONTEVIDEO – URUGUAY: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

Os 11 artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar tanto apresentações quanto debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em três grupos denominados: 1. Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador; 2. Terceirização: impactos e perspectivas; 3. Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho.

O primeiro grupo, denominado “Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador” congregou os textos voltados para o entorno em que se faz a prestação de serviços, tendo-se em conta o fato de que o trabalho, nas últimas décadas, tende a não se prender a um ambiente físico determinado, inclinando-se a se realizar, também e cada vez mais, fora do estabelecimento pertencente ao empregador. Por outro lado, considera-se que a temática não se limita às prestações de serviço onde tomador e prestador são sujeitos de uma relação de emprego, abordando-se igualmente outras modalidades de vínculos jurídicos trabalhistas. É, entretanto, inegável que quando tratam-se as condições laborais, a subordinação do empregado ao empregador deve ser olhada com minúcia em um preciso aspecto: o cumprimento de ordens é, não raras vezes, origem de abusos por parte daquele a quem compete expedir ordens por ser o dono dos meios de produção. Todavia, é fato que tal não ocorre apenas nas chamadas relações de emprego, não sendo garantido que em outros tipos de vínculo não exista submissão do trabalhador aos mandos daquele que paga pelo trabalho prestado em iguais intensidades e dando origem a males igualmente severos.

De resto, há que se compreender que a complexidade da questão demanda a não imposição de condicionantes. É também por isso que não se pode restringir a compreensão das

condições ambientais laborais a questões de maior evidência. Com efeito, o bem-estar do trabalhador não está atrelado unicamente a proteções físicas que lhe são proporcionadas pelo tomador de serviços, como a prevenção de acidentes e de doenças profissionais. Estas, sem dúvida, são de extrema importância e devem ser, aliás, objeto de prevenção e não de indenizações.

O fato é que outros fatores de natureza emocional e psicológica são, nada infreqüentemente, a causa de enfermidades muitas vezes muitíssimo mais graves, notadamente em razão de sua invisibilidade e do preconceito que grassa no seu entorno. A higidez do meio ambiente laboral deve, dessa forma, ser abordada, em suas pluridimensões, e não limitadas ao que é óbvio.

Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

EL DEBER CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL.

READAPTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: EM BUSCA DE UMA POLÍTICA PÚBLICA EFICAZ DE PREVENÇÃO DE AGRAVOS À SAÚDE E DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL

A INFLUÊNCIA LABOR-AMBIENTAL NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL: UMA ABORDAGEM À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO ESPANHOLA

No que se refere ao segundo grupo de artigos, classificados como “Terceirização: reflexos e perspectivas”, foram dispostos os textos cujos autores se debruçaram sobre a modalidade de relação de trabalho denominada terceirização de mão-de-obra.

O tema é de grande importância em todo o mundo, em razão dos impactos do alastramento do uso dessa modalidade de relação de trabalho, a qual substitui a clássica relação bipolar (entre um tomador e um prestador de serviços), por aquela de conformação tripolar que se

faz, há algumas décadas, mas cada vez mais intensamente, entre o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa interposta, esta contratada pela primeira para colocar trabalhadores, dos quais é empregadora, a seu serviço.

Como anunciado na própria nomenclatura utilizada para denominar o grupo, a terceirização produz repercussões negativas na vida do trabalhador e é, com muitíssima freqüência, ponto de dissonância com o trabalho digno.

É impossível apresentar um rol exaustivo dos aludidos impactos negativos que a terceirização produz nas condições de trabalho e na vida do trabalhador. Pode-se, entretanto, citar os que são considerados como mais fortemente exemplificativos do que se assevera. O mais freqüentemente citado e averiguado através de pesquisas é o valor das remunerações, sempre aquém dos praticados para os empregados da empresa. A questão se prende, alias, a fato reiteradamente comprovado: a empresa tomadora de serviços contrata empresas interpostas que se comprometem a lhes trazer e administrar um certo número de seus próprios empregados necessários a uma parte do empreendimento da tomadora. Contudo, não o fazem, habitualmente, para libertarem-se dessa tarefa e poderem, então, dedicar-se com mais vigor ao seu negócio principal. Fazem-no, notadamente, para reduzir o custo com a mão-de-obra.

Outros pontos (notórios) de precarização do trabalho, são as jornadas mais exaustivas que repercutem na saúde dos empregados, condições de menor conforto e maior exposição a violações, aqui incluída a submissão a trabalho análogo ao escravo; instabilidade do trabalhador, tanto no que se refere à manutenção do emprego quanto no que concerne à efetivação dos créditos laborais, especialmente o próprio salário, vez que não se pode desprezar o fato de que as empresas interpostas são, comumente, instáveis, sendo usual o não cumprimento de suas obrigações enquanto empregadoras. Por último, vale referir o fato de que ter um empregador e prestar serviços a outrem, provoca no trabalhador a sensação de que não é parte do ambiente onde exerce a sua principal atividade.

O tema, como se referiu acima, é de grande importância em todo o mundo e atualmente ganha particular relevância no Brasil, onde o Projeto de Lei 4.330 pretende alterar drasticamente o status atual para admitir padrão de maior permissividade de terceirização para as empresas.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

A (I)LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE TELEATENDIMENTO DE EMPRESAS DE TELEFONIA

TELETRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO VIRTUAL – ROMPENDO PARADIGMAS NO MUNDO DO TRABALHO

TERCERIZAÇÃO E CONTRATO DE FACÇÃO: INTERLOCUÇÕES SOBRE O EUFEMISMO NA PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

No terceiro grupo, nominado "Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho", encontram-se os artigos dos autores que se voltaram para as temáticas mais especificamente atinentes à mundialização econômica e aos resultados produzidos nas relações de trabalho.

Fato conhecido no mundo jurídico e, nomeadamente, no justrabalhista, é o que se traduz pelos efeitos do recrudescimento da globalização na seara laboral. Há que se considerar que os efeitos da intensificação da globalização nas últimas décadas não são necessariamente negativos, posto que o fenômeno é, em princípio, uma conquista da humanidade. De fato, o homem sempre buscou singrar outros mares e conhecer novas terras e novas culturas, quase sempre com objetivos também e sobretudo materiais. Entretanto, no contexto das relações capital-trabalho, o capital, em sua nova dinâmica, assumiu, em grande parte, uma postura destoante desses propósitos.

O acirramento da concorrência obrigou as empresas a agirem. E elas o fizeram e o fazem a cada dia, sempre no sentido de evitar a perda de capital e de investir em alterações de seus processos produtivos e de gestão, de forma a reduzir seus custos e apresentar ao mercado um produto mais competitivo.

Dessa forma, o empresariado passa a questionar a existência e a dimensão dos direitos sociais e o caráter tuitivo do direito do trabalho. O Estado de bem-estar social, esteio dos direitos sociais e laborais, vem enfraquecendo e deixando espaço político para os grandes empreendimentos, reduzindo a intervenção no campo social, sempre com a justificativa de dever estabilizar a economia.

A regulamentação da relação de emprego (a mais protegida das modalidades de vínculos jurídicos de trabalho), alicerçada no princípio da proteção e espraiada por todo o Ocidente (e mesmo para alguns países do Oriente), perde espaço para a flexibilização. Esta, derivada da

proposta neoliberal, calça toda redução de direitos dos trabalhadores, muitas vezes se aventurando pelos caminhos dos direitos fundamentais laborais.

Por outro ângulo, as modalidades de trabalho assumem outras características e as empresas demandam trabalhadores com outro perfil, exigindo predicados como a capacidade de decisão, de criação, de resolver problemas, de atingir metas (muitas vezes inatingíveis). Enfim, exige que seu subordinado seja autônomo. E como é contumaz, é mais eficaz e prático reduzir os custos com a mão-de-obra: terceirizar, precarizar, automatizar, desempregar, informalizar e explorar.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E RECENTES MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO ECONÔMICA TRABALHISTA

REFLEXÕES ACERCA DO CONTRATO COMO OPERAÇÃO ECONÔMICA E DE SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE FRONTEIRIÇO, IRREGULAR E LEGAL: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

A EMERGÊNCIA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE IMIGRANTES LATINOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO PARA A EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Cristina Mangarelli - UDELAR

READAPTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: EM BUSCA DE UMA POLÍTICA PÚBLICA EFICAZ DE PREVENÇÃO DE AGRAVOS À SAÚDE E DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

PUBLIC SERVER'S READAPTATION: IN SEARCH OF A EFFECTIVE PUBLIC POLICY FOR PREVENTION OF HEALTH DISORDERS AND WORK ENVIRONMENT DETERIORATION

Mariana Carolina Lemes
Patrícia Nunes Lima Bianchi

Resumo

O estudo visa contribuir com as pesquisas relativas ao instituto da readaptação, expondo-se o tratamento jurídico atinente ao adoecimento de servidores públicos no Brasil, propondo-se políticas públicas eficazes para a prevenção do adoecimento e da deterioração do meio ambiente de trabalho. O objetivo principal é apresentar traços da atual política de prevenção e enfrentamento da readaptação de servidores no Brasil, apontando suas principais características e tecendo considerações quanto à possível lesão aos direitos difusos, especialmente a proteção da saúde humana. Neste artigo, utilizar-se-á o método dialético de abordagem, e técnica de pesquisa envolvendo pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Readaptação, Servidor público, Serviço público, Saúde, Meio ambiente do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The study aims to contribute to the research related to the rehabilitation institute, exposing the legal treatment pertaining to civil servants falling ill in Brazil, proposing effective public policies for the prevention of disease and the deterioration of the working environment. The main objective is to present features the current policy of preventing and combating the upgrading servers in Brazil, highlighting its main characteristics and with considerations about the possible harm to diffuse rights, especially the protection of human health. In this article, we shall be used the dialectical method of approach, and research technique involving documentary and bibliographic research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Rehabilitation, Public servant, Public service, Health, Work environment

1 Introdução

O presente trabalho tem por escopo desenvolver considerações acerca do tratamento jurídico do instituto da readaptação do servidor público, com a apresentação, ao final, de proposta de política pública sobre o tema, que permita reconhecer e prevenir maiores lesões ao patrimônio psicofísico dos servidores públicos envolvidos em processos de adoecimento ou redução de capacidade laboral decorrentes de fortuitos como acidentes que não guardem nexo com o trabalho.

Trata-se de estudo no qual é enfocado processo jurídico de readaptação, correlacionando a questão com a proteção judicial da saúde e do meio ambiente de trabalho, de forma a evidenciar a necessidade de prevenção do adoecimento que guarde nexo de causalidade com o trabalho público e o modo como deve realizar-se a readaptação para que a mesma não cause qualquer lesão à dignidade e o patrimônio psico-físico do servidor público.

Busca-se oferecer uma visão global da legislação atualmente vigente sobre tema, apresentando um panorama, das principais preocupações sobre as causas e as conseqüências da readaptação e como vêm sendo tratadas estas questões, ressaltando-se a necessidade de melhor tratamento do problema pelas entidades envolvidas.

O objetivo específico da presente pesquisa é examinar, ainda que de modo perfunctório, os documentos nacionais existentes sobre a matéria, especialmente em nível federal, e os principais problemas advindos da ausência de melhor regramento do tema e adoção de estratégias de readaptação.

A pesquisa ora ofertada à comunidade acadêmica busca aclarar a questão o tratamento jurídico dos readaptados no Brasil, ressaltando a importância do tema do ponto de vista da tutela geral do meio ambiente do trabalho e do direito à integridade físico-psíquica do servidor.

O trabalho pretende responder ao seguinte problema: como vem sendo tratada a questão da readaptação no Brasil hoje?

A pesquisa traz como hipótese o fato de o tratamento jurídico da readaptação estar em desacordo com o direito dos servidores públicos à integridade físico-psíquica.

Como hipótese secundária pretende-se apontar possíveis lesões ao meio ambiente de trabalho e o favorecimento da ocorrência do *burn out* e do assédio moral.

A abordagem mais ampla do tema se dará através do método dialético, englobando, complementariamente, os métodos *indutivo* – indo das constatações mais particulares às teorias, em conexão ascendente e, *hipotético-dedutivo* – que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos acerca da qual formula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese.

A pesquisa será promovida sob três dimensões da dogmática jurídica: uma analítica, uma empírica e uma normativa.

A dimensão analítica se refere à dissecção sistemático-conceitual do direito vigente sobre a readaptação, com a promoção de investigação do seu conceito, passando por construções jurídicas, até o exame da estrutura do sistema jurídico e da fundamentação.

A dimensão empírica da dogmática jurídica evidencia-se pela descrição do direito nas leis, aí incluído seu prognóstico na práxis jurisprudencial. Ademais, a efetividade do direito à saúde – nesse caso observada particularmente quanto aos servidores públicos – é objeto da dimensão empírica na medida em que se mostra condição para a validade do direito à saúde por parte dos servidores públicos.

Finalmente, a dimensão normativa lança luzes sobre o que efetivamente pode ser elevado à condição de direito positivo válido, o elucida e promove sua crítica à práxis jurídica, inclusive jurisprudencial, perscrutando qual a decisão correta em um determinado caso concreto.

No intuito de atingir os propósitos da pesquisa, coletando os dados necessários à sua realização, foi utilizada a *documentação indireta*, abrangendo a *pesquisa documental* e a *bibliográfica*.

A *documentação indireta* buscou identificar: (i) os documentos – vigentes ou não – que poderiam contribuir para a pesquisa; (ii) a bibliografia existente no Brasil sobre o tema, de modo a permitir a identificação de eventuais lacunas nos conhecimentos postos, bem como a aplicabilidade de normas internacionais aos problemas identificados.

O desenvolvimento do trabalho foi organizado em três seções. A primeira seção tem por objetivo central promover a conceituação e análise, ainda que perfunctória, do instituto da readaptação, com o objetivo de situar a discussão da problemática atinente ao tema dentro do contexto legal que lhe é inerente, com a investigação do procedimento do ato de readaptação, destacando-se a forma como se dá este provimento derivado de cargo e ressaltando as suas principais etapas e características à luz do ordenamento pátrio, tecendo considerações quanto

à necessidade de estratégias para a (re)adaptação do servidor. A segunda seção trata da saúde e do meio ambiente de trabalho do servidor público e propõe a elaboração de um diagnóstico e adoção de política pública pertinente à readaptação e aos readaptados e, a terceira seção busca traçar os contornos de um diagnóstico a ser realizado nas diferentes esferas da Administração Pública.

2 Readaptação do Servidor Público

Interessa, inicialmente, investigar o que é e como se dá a readaptação do servidor, investigando-se o procedimento do ato de readaptação, com destaque à forma como ocorre este provimento derivado de cargo, ressaltando suas principais etapas e características à luz do ordenamento pátrio para, logo após, passar à análise da gestão de políticas públicas para a prevenção de agravos à saúde do servidor público e de deterioração do meio ambiente de trabalho.

2. 1 Readaptação

O instituto da readaptação não encontra previsão na Constituição Federal de 1988 ou em suas antecessoras, tendo tratado a Constituição de 1934, em seu artigo 158, do instituto do aproveitamento do professor ao dispor que, extinta a cadeira, este seria aproveitado na regência de outra, em que se mostrasse adaptado.

A readaptação encontra previsão legal nos estatutos de servidores da União (Lei Federal nº 8.112/90), Estados-membros, Distrito Federal e Municípios, com a observância, por estes, do princípio do paralelismo da forma.

A Lei Federal nº 8.112/90 prevê em seu artigo 8º, inciso V, que a readaptação se constitui em forma de provimento de cargo:

> Art. 8º São formas de provimento de cargo público:
> I - nomeação;
> II - promoção;
> III - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97);
> IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97);
> V - readaptação;
> VI - reversão;
> VII - aproveitamento;
> VIII - reintegração;
> IX - recondução.

A mesma lei dita, em seu artigo 24, que a readaptação enseja a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em suas capacidades, quando não seja considerado incapaz para o serviço público.

Em casos de readaptação, comanda a lei, o servidor deve ser investido em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos, exercendo suas atribuições como excedente, no caso de inexistência de cargo compatível, até a ocorrência da vaga, como se lê:

> Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.
> § 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.
> § 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Ademais, a própria readaptação enseja a vacância do cargo anteriormente ocupado, como explicitado pelo artigo 30 da Lei Federal nº 8.112/90:

> Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:
> I - exoneração;
> II - demissão;
> III - promoção;
> IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97);
> V - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97);
> VI - readaptação;
> VII - aposentadoria;
> VIII - posse em outro cargo inacumulável;
> IX - falecimento.

Dessa forma, a readaptação é uma forma de provimento derivado horizontal (MELLO, 2012, p. 316) de cargo público - que enseja a vacância do cargo anteriormente ocupado -, na qual ocorre a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação sofrida em sua capacidade física ou mental (devidamente comprovada através de perícia médica), quando a hipótese não for de aposentação.

Para MELLO (ob. cit., p. 316), *"readaptação é a espécie de transferência efetuada a fim de prover o servidor em outro cargo mais compatível com sua superveniente limitação de capacidade física ou mental, apurada em inspeção médica."*

Quanto à limitação parcial do servidor, a Prefeitura do Estado de São Paulo [s.a.], ao definir a readaptação de seus servidores, esclarece que a atribuição de atividades compatíveis ocorrerá quando o servidor apresentar comprometimento parcial (se fosse total ensejaria a

aposentadoria do servidor), permanente ou temporário, de sua saúde, que o incapacite para suas tarefas habituais. O Observatório de Educação – Ofício Docente (2009), por sua vez, ressalta o fato de o servidor não estar no gozo de capacidade laborativa para exercer as tarefas de seu cargo, ou seja, suas atividades rotineiras, gizando que tal servidor não faz *jus* a licenças médicas nem à aposentação. De fato, o servidor readaptado encontra-se em situação limítrofe, entre a capacidade e a incapacidade; não está doente, nem tampouco são como era antes do fato deflagrador da redução de sua capacidade.

Quanto à carreira, a readaptação não gera ascensão ou rebaixamento; trata-se apenas de uma adequação a uma situação superveniente, de redução da capacidade laboral. Assim, verificada a redução do patrimônio psicofísico do servidor, ao mesmo deverá ser atribuído cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis, a critério médico (SIASS Inconfidentes, [s.a.]). O estudo do tema permite afirmar que a readaptação consiste no reconhecimento de uma situação especial de saúde na vida do servidor que se encontra em condições de limitação profissional, acarretando a vacância do cargo até então ocupado e a investidura em cargo compatível. O provimento é, portanto, dependente da relação jurídica mantida entre o servidor e o Poder Público, não se tratando de provimento autônomo.

A readaptação é devida pela Administração aos servidores efetivos, mas não aos temporários. O servidor efetivo que apresente limitações de ordem física ou psíquica para o desempenho de suas funções faz jus a requerer ou pode ser encaminhado por indicação médico-pericial para a readaptação funcional. Já o servidor temporário, vinculado compulsoriamente ao regime geral de previdência social (RGPS) não faz jus à readaptação junto à Administração Pública, mas, sim, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (GOVERNO DE SANTA CATARINA, [s.a.]). Ademais, se o servidor sofre restrição física ou mental, mas estas não redundam na necessidade de mudanças em relação às atividades até então executadas, ou seja, se o trabalhador ainda pode executar a maior parte das atividades inerentes ao cargo para o qual prestou concurso, não pode ser reaproveitado em outro cargo.

Quanto à permanência da readaptação no tempo, considerando que a redução de capacidade laboral a ensejar a readaptação pode ser permanente ou temporária, evidente que a readaptação poderá ocorrer de forma temporária. A readaptação se mostra não apenas necessária para adaptar o trabalho a uma situação de vida experimentada pelo servidor, mas, também, imprescindível, como meio de impedir que sua saúde agravada. Defende-se, aqui, a natureza dúplice do instituto da readaptação, de direito e dever, tanto do servidor quando da Administração. Isso porque, o servidor agravado em sua saúde tem o dever de comunicar a redução de sua capacidade laboral à Administração, e o direito de ser readaptado, desde que

conte com parecer médico pericial favorável, ao passo que a Administração tem o dever de zelar pela integridade psicofísica dos seus servidores, e o direito de que readaptados, não causem agravos à sua saúde. Embora se trate de um direito do servidor, nem sempre a readaptação é concedida administrativamente, sendo possível que a mesma tenha de ser judicialmente obtida. Nesse sentido o julgado do Processo nº 1.0134.06.067373-5/001 (TJMG, 2008).

A readaptação pode ser deflagrada *ex officio* ou a pedido. Em qualquer desses casos, porém, deve ser dada importância ao meio ambiente de trabalho, de modo a ofertar-se condições para a recuperação e reabilitação laborativa dos servidores readaptados, bem como de conferir maior agilidade e eficiência à padronização do instituto da readaptação e editar normas relativas ao tema. O meio ambiente de trabalho não é, porém, de regra, objeto de maior consideração pelas Administrações.

Quanto ao modo, a readaptação não diz respeito apenas à alteração das funções realizadas pelo servidor antes da redução de sua capacidade, podendo consistir numa mudança de lotação. O novo cargo a ser ocupado pelo servidor readaptado deve ter atribuições e nível de escolaridade semelhantes àqueles do cargo originário, bem como equivalência de vencimentos com o cargo anteriormente ocupado. A readaptação se fará por (i) redução ou cometimento de encargos diversos daqueles que o servidor estiver exercendo, respeitadas as atribuições da série de classes a que pertencer ou de que for ocupante, hipótese em que não há que se falar em alteração dos vencimentos, e (ii) pelo provimento em outros cargos, quando não poderá haver descenso nem elevação de vencimento. O servidor público que for reaproveitado não pode ter seus vencimentos reduzidos, tendo em vista que tal medida é proibida pela Constituição Federal em seu artigo 37, inciso XV e pela Lei Federal 8.112/90.

Cessadas as condições que impuseram a readaptação, o servidor retornará às suas funções anteriores. A readaptação pode ainda ser cancelada antes do seu término se o servidor, reavaliado em perícia da competência da Gerência de Perícia Médica, se mostrar recuperado.

Quanto à perícia, a decisão sobre a concessão ou não do benefício pode ocorrer logo após a primeira avaliação pericial pela junta médica, ou, após avaliação a ser procedida por assistente social e/ou psicólogo, ficando, ainda, a critério dos peritos examinadores solicitar exames complementares, parecer especializado ou perícia móvel, antes de opinar favoravelmente ou não pelo benefício (denominados ‘casos inconclusivos’). Não concordando com a decisão que determine ou negue a readaptação, o servidor pode interpor pedido de reconsideração e recurso. Realizada a perícia médica e emitido laudo pericial, o servidor tem

direito, inclusive, a pedido de reconsideração pericial, que deve ser formulado por escrito, com justificativa técnica, e encaminhado à junta de peritos, que concluirá pelo indeferimento definitivo ou reagendamento da prova. Constatada a incapacidade do servidor para as atribuições do seu cargo, será solicitada a lista das atribuições inerentes ao cargo à área de recursos humanos, para fins de avaliação dos itens que podem ou não ser realizados pelo servidor. A junta oficial em saúde, de posse da listagem das atribuições do cargo, sugerirá os itens que poderão ser realizados pelo servidor, devido à limitação imposta por sua doença ou lesão.

A readaptação tem início quando oficializada mediante publicação oficial, através do Ato de Readaptação. Readaptado o servidor, é expedido laudo de Readaptação Funcional, declinando as atividades compatíveis a serem atribuídas. É condição para o ato de readaptação que o servidor seja considerado apto física e psicologicamente para realizar as atividades determinadas. Se o servidor encontrar dificuldades na realização das atividades relacionadas no laudo de Reabilitação Funcional, deve expô-las à chefia imediata, que poderá oferecer solução para o caso. Se o resultado de tal providência se mostrar insatisfatório, o servidor readaptado poderá recorrer a órgão ou servidor investido da função de interlocutor de readaptação funcional. O servidor readaptado pode solicitar avaliação de licença médica quando estiver incapacitado para o desempenho de suas atividades em razão de piora da moléstia que originou sua readaptação, ou apresentar patologia diferente daquela, casos em que o médico perito do departamento de perícias avaliará a necessidade de afastamento. Em casos de prorrogação de readaptação funcional, procede-se da mesma forma como a primeira solicitação, com apresentação de formulário no qual é informado o desempenho do servidor no período já readaptado.

Caso não haja um cargo para o qual o servidor possa ser readaptado, compatível com suas limitações, a junta médica deverá sugerir sua aposentadoria por invalidez.

A readaptação não pode ser cancelada se persistirem as condições que a determinaram.

2. 2 Saúde e meio ambiente de trabalho: proposta de política pública

O meio ambiente de trabalho é tratado pela maioria dos autores como sendo parte integrante do meio ambiente artificial.

Ao tratar do meio ambiente, SILVA (2009, p. 20) ressalta que,

> o meio ambiente é, assim, a interpretação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais.

O conceito demonstraria a existência de três aspectos do meio ambiente, a saber: meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente natural.

SILVA (*idem*, p. 23) cataloga o meio ambiente do trabalho como estando inserido no meio ambiente artificial, ressaltando, porém, ser o mesmo digno de tratamento especial.

Meio ambiente do trabalho é o *"local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente"* (*loc. cit.*).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) prevê expressamente o meio ambiente de trabalho em seu art. 200, VIII, quando estabelece como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (*loc. cit.*).

A lei fundamental prevê ainda, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF/88, art. 7º, XXII).

O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança SILVA (2009, p. 23).

No âmbito internacional vários documentos cuidaram do assunto, sendo de destacar a Convenção 155, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1992, aplicável a todas as áreas de atividade econômica, a qual, conforme ressalta NASCIMENTO (1989, p. 198) dispõe sobre

> o desenvolvimento, pelos países, de uma Política Nacional de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho, incluindo local de trabalho, ferramentas, máquinas, agentes químicos, biológicos e físicos, operações e processos, as relações entre trabalhador e o meio físico; ocupa-se da necessidade de fiscalização através de sistema apropriado; trata da determinação dos graus de risco existentes nas atividades e processos e operações proibidos, limitados ou sujeitos a controle, bem como realização de pesquisas de acidentes de trabalho e publicação de informações; dispõe sobre exigências às empresas voltadas para a adoção de técnicas de garantia de segurança nos locais de trabalho e controle dos agentes químicos.

A Convenção 155 da OIT traz conceitos importantes, em seu art. 3º, ao estudo do meio ambiente de trabalho[1] e estabelece como objetivo prevenir os acidentes e os danos à

[1] "Art. 3º — Para os fins da presente Convenção:

saúde que forem conseqüência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (art. 4.2).

Dispõe, também, a Carta dos direitos fundamentais da União Européia, em seu artigo 31º, sobre condições de trabalho justas e equitativas, dispondo que "*todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas*".

A saúde, por seu turno, foi elevada a direito fundamental[2] no Brasil apenas com o texto constitucional de 1988, seguindo a tendência européia da Carta italiana, de 1948, e, da Constituição portuguesa, de 1976 (BULOS, 2014, p. 1562).

Dita o comando do art. 196 da CF/88 que *"a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação".*

No âmbito europeu, a carta dos direitos fundamentais da união européia dispõe, em seu artigo 3. 1, sobre o direito à integridade, declarando que todas as pessoas têm direito ao

---

a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
d) o termo 'regulamentos' abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".

[2] Para Alexy (2002, p. 343), "os direitos fundamentais são posições tão importantes que a decisão de protegê-los não pode ser delegada para maiorias parlamentares simples". Eles constituiriam expressão daquilo que o autor denomina "ideia-chave formal", um critério para aquilo que deve ser decidido em conformidade com o processo democrático e aquilo que é decidido pela Constituição, mediante a interpretação de seu conteúdo (*idem*, 2015, p. 166). Com base em tal teoria, pode-se afirmar que, arrolado um direito como fundamental, este passa a denotar tamanha importância que já não cabe apenas às maiorias parlamentares sobre eles decidir. Ainda segundo Alexy (*ibidem*, p. 167-169), a tese de dupla natureza dos direitos fundamentais não contesta sejam estes direito positivo ao nível constitucional, gizando, porém, que a positividade é apenas uma de suas características. Isso porque, além da positividade os direitos fundamentais possuem também uma dimensão ideal, na medida em que buscam transformar direitos humanos em direito positivo (lembre-se que, segundo Alexy, direitos fundamentais não possam ser conceituados como direitos humanos positivados). A intenção objetiva de positivar direitos humanos reside no fato de serem estes direitos morais, universais, fundamentais, abstratos, omniprevalecentes. O seu caráter moral (um direito existe se for válido) condiciona a validade dos direitos humanos como direitos morais à sua justificabilidade. Assim, para o autor, os direitos humanos, como direitos morais, pertencem à dimensão ideal do direito, a qual desempenha um papel decisivo na interpretação dos direitos fundamentais como direito positivo. Dessa forma, Alexy conclui que, "a principal expressão dessa decisão é que a dignidade humana justifica o direito a um mínimo existencial" (*loc. cit.*, p. 169).

respeito de sua integridade física e mental, o que vem sendo chamado de direito à integridade psicofísica.

O mesmo documento internacional, ao tratar da proteção da saúde, prevê, em seu artigo 35, que todas as pessoas têm o direito de aceder à prevenção em matéria de saúde e de beneficiar-se de cuidados médicos, de acordo com as legislações e práticas nacionais, determinando-se que na definição e execução de todas as políticas e ações da União Européia, será assegurado um elevado nível de proteção da saúde humana.

A Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, "e", esclarece que,

> o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho

Para BULOS (2014, p. 1562), saúde é o estado de completo bem-estar físico, mensal e espiritual do homem, e não apenas a ausência de afecções e doenças, o que leva o autor a afirmar que o 'estado de higidez' do indivíduo teria passado a destaque na ordem constitucional.

O conceito utilizado por Bulos se aproxima em muito daquele utilizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de 1976, definindo a saúde como um *"completo estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade".*

Para SEGRE; FERRAZ (1997), a saúde pode ser conceituada como um estado razoável de harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade.

A natureza jurídica do direito à saúde qualifica-se como dúplice: (i) direito fundamental que assiste a todas as pessoas e, (ii) conseqüência constitucional indissociável do direito à vida, motivo pelo qual, o Poder Público não pode omitir-se, sob pena de inconstitucionalidade. Nesse sentido, o RE 241.630-2-RS, rel. Min. Celso de Mello, de 3-4-2001 (*apud* BULOS, 2014, p. 1562):

> O direito à saúde – além de qualificar-se como direito fundamental que assiste a todas as pessoas – representa conseqüência constitucional indissociável do direito à vida. O Poder Público, qualquer que seja a esfera institucional de sua atuação no plano da organização federativa brasileira, não pode mostrar-se indiferente a problema da saúde da população, sob pena de incidir, ainda que por omissão, em censurável comportamento inconstitucional. O direito público subjetivo à saúde traduz bem jurídico constitucionalmente tutelado, por cuja integridade deve velar, de maneira responsável, o Poder Público (federal, estadual ou municipal), a quem incumbe formular – e implementar – políticas sociais e econômicas que visem a

> garantir a plena consecução dos objetivos proclamados no art. 196 da Constituição da República.
> (STF, RE 241.630-2/RS, Rel. Min. Celso de Mello, DJ, 1, de 3-4-2001, p. 49).

Ora, a saúde constitui-se em direito público subjetivo constitucionalmente tutelado, cuja integridade deve ser velada, e, como direito fundamental, aplicável de forma imediata nos termos do art. 5º do texto constitucional, devendo ser, portanto, concretizado sem qualquer embaraço. Tal aspecto evidencia as prestações positivas a que se acha obrigado o Poder Público.

NASCIMENTO (2010, p. 349-350) ressalta ter a Constituição Federal elegido a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (CF, art. 1º, II), reservando aos entes autônomos da federação a competência para cuidar da saúde (CF, art. 23, II), frisando que as políticas públicas devem ter sempre como apanágio o princípio da solidariedade, tendo os marcos constitucionais fixado a responsabilidade solidária dos entes públicos.

A natureza da proteção ao direito à saúde pelos entes públicos deve ser considerada como *"qualificadamente irrenunciável"*, vez que eventuais normas de cooperação – a serem editadas pela União – não poderiam demitir esta ou os Estados-membros dos encargos constitucionalmente provisionados, evidenciando, assim, as prestações negativas devidas pela Administração.

Não é por outro motivo que eventuais leis estaduais que visem conferir exclusivamente aos Municípios a proteção da saúde são passíveis de controle de constitucionalidade, via ação direta de inconstitucionalidade.

A fixação de competência comum não exige, porém, a atuação simultânea dos níveis federal, estadual e municipal na proteção da saúde, facultando-se à União a edição de espécies normativas que regulem a cooperação. Anote-se, todavia, que nem mesmo as normas assim editadas poderão dispensar o cumprimento dos encargos pela União e pelo Estado-membro, descarregando sobre o Município todo o peso do ônus.

BULOS (2014, p. 1563) assim sintetiza a questão:

> Da mesma forma que os direitos sociais em geral (art. 6º), o direito à saúde reclama, para sua efetivação, o cumprimento de *prestações positivas* e *negativas.* Pela primeira, os Poderes Públicos devem tomar medidas preventivas ou paliativas no combate e no tratamento de doenças. Pela segunda, incumbe-lhe abster-se, deixando de praticar atos obstaculizadores do cabal exercício desse direito fundamental.

O mal-estar laboral tornou-se, porém, um lugar comum na sociedade contemporânea.

As notícias sobre o adoecimento de servidores públicos (em especial dos professores), afastamento destes de suas funções e até mesmo a necessidade de suas readaptações podem ser visualizadas corriqueiramente nos diversos meios de comunicação, juntamente com a publicidade de vários atos de violência contra os mesmos[3].

A grande maioria dos afetados em sua saúde associa o trabalho às moléstias desenvolvidas.

Pesquisa desenvolvida pelo Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (CONSAD) entre os anos de 2011 e 2012 e divulgada em 2014 mostra que, nos Estados do Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e, no Distrito Federal, a Secretaria da Educação é o órgão com maior número de servidores públicos afastados por doença[4].

Inobstante a constatação acima, a literatura exploratória do tema é escassa, inexistindo obras de relevo que pesquisem de forma efetiva a possível correlação entre o

---

[3] Segundo notícia veiculada no dia 14/10/2015, às 23h45, no site G1, alunas tentaram intoxicar professor com laxante em escola de Castanhal, no Pará. Estudantes colocaram laxante no iogurte do professor por vingança, após este comunicar a mãe de uma das meninas que a mesma estava apresentando problemas de comportamento, auto-infligindo cortes em si mesma.O caso ocorreu na Escola Municipal Francisco Espinheiro Gomes. *In*: **Alunas tentam intoxicar professor com laxante, em escola de Castanhal**. G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2015/10/alunas-tentam-intoxicar-professor-com-laxante-em-escola-de-castanhal.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

Notícia veiculada em afirma que, *"sem dúvida, ser professor atualmente é mais difícil do que há 20, 30 ou 40 anos". In:* **O desafio de ser professor nos dias atuais.** Estadão. Disponível em: <http://educacao.estadao.com.br/blogs/colegio-pentagono/o-desafio-de-ser-professor-nos-dias-atuais/>. Acesso em 29 out. 2015.

O assédio moral também é pauta freqüente nas notícias. Nesse sentido: **Diretora de escola da Zona Oeste para professores: 'Deus perdoa e a SEEDUC não'.** IG. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/noticia/rio-de-janeiro/2015-08-28/diretora-de-escola-da-zona-oeste-para-professores-deus-perdoa-e-a-seeduc-nao.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

[4] "(...) O Distrito Federal lidera o índice - 58% dos profissionais foram afastados por motivo de doença pelo menos uma vez no ano. Em Santa Catarina são 25%. No Rio Grande do Sul, a educação aparece como a área com o terceiro maior índice de afastamento entre as secretarias do estado, 30%.

A pesquisa foi feita pelo Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (Consad) entre 2011 e 2012 e divulgada no ano passado.

Outra pesquisa, citada em revista da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) de 2012 - Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil -, revela que as principais causas de afastamento de docentes são processos inflamatórios das vias respiratórias (17,4%), depressão, ansiedade, nervosismo, síndrome do pânico (14,3%) e estresse (11,7%). Foram entrevistados 8,9 mil professores em Minas Gerais, no Espírito Santo, em Goiás, no Paraná, em Santa Catarina, no Rio Grande do Norte e Pará.

"Temos uma categoria que sofre muito de estresse pelo número de alunos em sala de aula, pelos salários baixos, pelas difíceis condições de trabalho", diz o presidente da CNTE, Roberto Leão, acrescentando que o estresse leva a outras doenças. Segundo ele, é difícil conseguir dados nacionais confiáveis e, geralmente, as doenças não são tratadas nas causas.

Leão cita o excesso de estudantes em sala de aula, a violência nas escolas, a falta de tempo para planejar aulas e corrigir provas, o que faz com que os profissionais ocupem o tempo livre e os finais de semana com trabalho, como algumas das condições que levam às doenças. "Precisamos que os profissionais estejam bem porque eles vão lidar com adolescentes, jovens, que são o futuro do país", afirma. (...)". **Saúde do professor está ligada a boas condições de trabalho, diz CNTE.** Disponível em: <http://ultimosegundo.ig.com.br/educacao/2015-10-15/saude-do-professor-esta-ligada-a-boas-condicoes-de-trabalho-diz-cnte.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

trabalho e os danos sofridos pelos servidores públicos, especialmente pelo professorado da rede pública.

Os servidores afetados pelos processos de assédio moral e outras lesões decorrentes do exercício habitual de suas funções procuram, sem encontrar, respostas aos problemas vivenciados, sofrendo com a carência de estudos – especialmente jurídicos – que possam desnudar dúvidas acerca das obrigações do empregador e eventual responsabilidade civil deste pelos danos impostos.

Há necessidade de um estudo acerca do meio ambiente de trabalho do servidor público e da correlação entre a deterioração deste e o mal estar dos servidores.

2.3 Em busca de uma política pública eficaz: a necessidade de um diagnóstico prévio

Antes da idealização de uma política pública, necessário o diagnóstico do adoecimento e readaptação dos servidores públicos, com vistas à análise de suas principais causas intra e externa *corporis.*

A proposta possui alta relevância na medida em que atende aos interesses de um grupo (servidores) e versa sobre direitos fundamentais (meio ambiente do trabalho saudável e saúde).

O diagnóstico contribuiria, ainda, para com a comunidade científica e jurídica como um todo (magistrados, promotores, advogados etc.), permitindo o reconhecer os casos em que o trabalho atue como causa ou concausa do adoecimento de servidores públicos, constituindo-se as contribuições que advirão do presente estudo como relevantíssimas ao patamar existencial e civilizatório dos seus titulares.

A questão apresenta caráter transdisciplinar e poderia ser aplicada, inclusive, de forma prática, traduzindo-se em propostas de políticas públicas e sindicalização judicial destas, prevenção do mal-estar dos servidores públicos e repressão às lesões infligidas à integridade física e psicológica no âmbito da Administração Pública.

No intuito de viabilizar a investigação da deterioração do meio ambiente de trabalho como deflagrador de lesões à integridade psicofísica e saúde dos servidores públicos, ressalta-se a necessidade de diagnósticos realizáveis, preferencialmente, no âmbito de cada uma das esferas das entidades vinculadas a servidores públicos.

O primeiro diagnóstico deve ser procurar compreender os deflagradores do stress e do adoecimento no meio ambiente de trabalho, servindo as conclusões daí extraídas como meio eficaz para a prevenção.

O problema objeto do diagnóstico deve estar fulcrado no adoecimento e readaptação dos servidores públicos decorrentes de lesões verificadas no próprio ambiente laboral.

A hipótese básica apresentada seria de que servidor público tende a sofrer lesões à integridade de sua saúde quando o meio ambiente laboral é deteriorado.

A hipótese secundária seria de que a deterioração do meio ambiente de trabalho tende a variar mais com decréscimo dos indicadores materiais, de forma que (i) as lesões à integridade da saúde variam mais sob a influência de problemas particulares enfrentados pelo servidor público; e, (ii) as lesões à integridade da saúde variam menos na presença de indicadores físicos, psicológicos ou sociais favoráveis no local de trabalho.

As variáveis para a hipótese básica suscitada constituir-se-iam nas seguintes: X (variável independente) = servidores públicos; Y (variável dependente) = lesões à integridade da saúde; e, Z (variável interveniente) = deterioração do meio ambiente laboral.

As variáveis para a hipótese secundária apresentadas seriam: X = meio ambiente de trabalho; Y = deterioração; Z = indicadores materiais, onde X_1 = integridade da saúde; Y = problemas particulares; X_1 = integridade da saúde; Y_1 = indicadores físicos; Y_2 = indicadores psicológicos; Y_3 = indicadores sociais.

O objetivo geral do diagnóstico seria verificar a deterioração do meio ambiente de trabalho dos servidores públicos em suas respectivas entidades e as violações à integridade da saúde delas decorrentes.

Os objetivos específicos, de outro, estariam em: 1. Examinar os problemas organizacionais do serviço público e a sua influência na deterioração do meio ambiente de trabalho dos servidores; 2. examinar os problemas particulares mais comuns dos servidores e a forma de sua influência em relação ao meio ambiente de trabalho; 3. da mesma forma, analisar se os problemas materiais, psicológicos e sociais influem mais, menos, ou, em igual medida, na deterioração do meio ambiente de trabalho e sua correlação com o mal-estar dos servidores; 4. traçar um perfil do adoecimento dos servidores públicos e de suas causas a partir dos dados coletados ao longo da pesquisa; 5. investigar os elementos característicos distintivos das lesões que envolvam os direitos à integridade da saúde dos servidores públicos; 6. formular conclusões sobre as formas de prevenção da deterioração do meio ambiente de trabalho e das lesões daí advindas; 7. formular conclusões acerca da responsabilização dos entes públicos no caso de vulnerações ao patrimônio físico ou psicológico do trabalhador; e, 8. oferecer colaboração para a construção de políticas públicas aptas à salva-guarda da integridade da saúde dos servidores públicos.

O segundo diagnóstico dedicar-se-ia aos casos de lesões já consolidadas, de modo a estabelecer as melhores estratégias de readaptação do servidor público, servindo as conclusões daí extraídas para o estabelecimento de métodos de enfrentamento.

O problema objeto do segundo diagnóstico deve ser (re)adaptação plena do servidor público.

A hipótese básica apresentada seria de que a readaptação do servidor público tende a ser mais eficaz quanto maior for o número de estratégias de readaptação utilizados em seu favor.

As variáveis para a hipótese básica suscitada constituir-se-iam nas seguintes: X (variável independente) = readaptação plena; Y (variável dependente) = lesões à integridade da saúde; e, Z (variável interveniente) = estratégias de readaptação.

O objetivo geral dos diagnósticos seria verificar a efetiva readaptação dos servidores públicos em suas respectivas entidades ou as violações à integridade da saúde decorrentes da readaptação promovida sem as cautelas necessárias.

Os objetivos específicos, de outro lado, estariam em: 1. Examinar os problemas organizacionais do serviço público e a sua influência no fracasso da readaptação dos servidores públicos; 2. examinar os problemas particulares mais vivenciados pelos servidores quando de sua readaptação; 3. traçar um perfil dos readaptados a partir dos dados coletados ao longo da pesquisa; 4. formular conclusões sobre as estratégias utilizáveis para a determinação das funções e meio de reinserção do readaptado; e, 5. oferecer colaboração para a construção de políticas públicas aptas à salva-guarda ao enfrentamento dos problemas atinentes à readaptação.

As conclusões obtidas com os diagnósticos serviriam de base para a elaboração de estratégias de prevenção e enfretamento à readaptação, com a possibilidade real de dignificação e melhoria das condições de trabalho não apenas dos servidores readaptados, mas de todos aqueles que integram os quadros de pessoal dos diferentes entes da Administração direta e indireta.

3 Considerações Finais

Com o término do presente trabalho logrou-se apresentar os principais documentos atualmente vigentes no ordenamento jurídico, de modo que se possa verificar as principais regulamentações sobre readaptação do servidor público, atualmente, no Brasil.

Inegável, contudo, a limitação da pesquisa, que se restringiu apenas à investigação de alguns aspectos referentes ao tratamento jurídico da readaptação e dos readaptados e sua possível repercussão e lesão ao direito à saúde humana, mais especialmente com vistas à propositura de um diagnóstico para a implementação de políticas públicas que possam prevenir e enfrentar os principais problemas atinentes à readaptação dos servidores públicos.

Os dados obtidos e as hipóteses enunciadas refletem a importância da cooperação das entidades federais, estaduais e municipais na matéria.

Todas as questões de saúde devem ser discutidas e todo o conhecimento sobre qualquer possibilidade de agravo devidamente estudada, informada e discutida, da forma mais ampla e ética, com caráter transdisciplinar, inclusive aquelas que se referem aos servidores públicos, mostrando-se imprescindível a realização de um diagnóstico que possa dar elementos para a elaboração e execução de uma política pública eficaz para o enfrentamento do problema do adoecimento de servidores públicos.

4. Referências Bibliográficas

ALEXY, Robert. **A Theory of Constitucional Rights.** Oxford: Oxford University Press, 2002, p. 343.

_____. **Direitos fundamentais sociais e proporcionalidade.** *In:* ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da. Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo. Forianópolis: Qualis, 2015.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição/Constituicao34.htm>. Acesso em: 24 set. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 out. 2015.

_____. **Lei nº 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 26 maio 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. **Readaptação funcional e restrição de função.** Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/planejamento/portal_do_servidor/manual_de_saude_do_servidor/index.php?p=15350>. Acesso em 21 set. 2014.

SIASS INCONFIDENTES. **Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor: Readaptação funcional de servidor por redução de capacidade laboral.** Disponível em: <http://www.proad.ufop.br/siass/index.php/pericia/licencas/65-readaptacao-funcional-de-servidor-por-reduca-de-capacidade-laboral-2>. Acesso em: 24 jul. 2014.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. - Processo nº 1.0134.06.067373-5/001 – Relator Des. Teresa Cristina da Cunha Peixoto. Julgamento em 11/10/2007. Publicação em 17/01/2008 Disponível em <http://www.tjmg.jus.br>. Acesso em: 26 set. 2014.

Estadão. *In:* **O desafio de ser professor nos dias atuais.** 14 out. 2015. Disponível em: <http://educacao.estadao.com.br/blogs/colegio-pentagono/o-desafio-de-ser-professor-nos-dias-atuais/>. Acesso em 29 out. 2015.

G1. *In*: **Alunas tentam intoxicar professor com laxante, em escola de Castanhal**. 14 out. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2015/10/alunas-tentam-intoxicar-professor-com-laxante-em-escola-de-castanhal.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

IG. Último segundo. **Saúde do professor está ligada a boas condições de trabalho, diz CNTE.** 15 out. 2015. Disponível em: <http://ultimosegundo.ig.com.br/educacao/2015-10-15/saude-do-professor-esta-ligada-a-boas-condicoes-de-trabalho-diz-cnte.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 29 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Carlos Valder do. **Direito fundamental à saúde.** *In:* MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; NASCIMENTO, Carlos Valder do. (Coord.). Tratado de Direito Constitucional. vol. 2. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 349-402.

O DIA. **Diretora de escola da Zona Oeste para professores: 'Deus perdoa e a SEEDUC não'.** IG. 28 ago. 2015. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/noticia/rio-de-janeiro/2015-08-28/diretora-de-escola-da-zona-oeste-para-professores-deus-perdoa-e-a-seeduc-nao.html>. Acesso em: 29 out. 2015.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. **O conceito de saúde. Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, Oct. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000600016>. Acesso em: 28 out. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 7 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.