

PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA LINHA DE FRENTE: DIREITOS HUMANOS E AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL

Ana Angelica Silva Rodrigues de Oliveira¹

Antonio Aparecido Moro Junior²

Resumo: Este artigo tem como o objeto de estudo evidenciar as condições de trabalho que o “Servidor público da linha de frente” se submete e suas nefastas consequências a sua saúde física e mental. Ainda, busca-se demonstrar de qual maneira a Administração Pública pode minimizar os danos que este ambiente de trabalho hostil causa no trabalhador. A pesquisa foi conduzida por meio de material bibliográfico acerca do tema em questão, possuindo natureza aplicada, e abordagem qualitativa, com intuito de confirmar ao leitor o quanto o ambiente de trabalho hostil condiciona os profissionais da linha de frente à recepção de transtornos não previstos em seu plano de trabalho. O estudo demonstrou que o governo, ao implantar políticas públicas de prevenção e reparação, diferenciando a condição de trabalho de risco daqueles que não possuem atribuições perigosas, seguindo o princípio da equidade, poderá reduzir as consequências maléficas que este meio ambiente de trabalho hostil desenvolve no trabalhador da linha de frente.

Palavras-Chave: Servidor público; Linha de frente; Administração Pública.

¹ Graduanda em Direito pelas Faculdades Integradas de Paranaíba - FIPAR.

² Mestre em Direito pelo Centro Universitário Toledo. Coordenador do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Paranaíba – FIPAR.

INTRODUÇÃO



saúde de milhares de servidores públicos atuantes da linha de frente tem-se demonstrado fragilizada, haja vista que os órgãos tomadores do serviço nem sempre são capazes de atender as demandas de proteção no ambiente de trabalho. Este artigo, tem como objetivo evidenciar como a vida destes trabalhadores em combate está sujeita ao abrigo de transtornos e doenças psicossomáticas advindas do seu exercício laboral em decorrência de um ambiente de trabalho indigno e hostil.

A linha de frente, não somente num contexto evidenciado pela pandemia de SARS-CoV-2 é considerada uma demarcação de onde a prestação pública é planejada para onde ela será efetivada. Os trabalhadores sob esta condição, realizam a árdua tarefa de proporcionar a plena satisfação do interesse público à população em geral em um contexto limítrofe e na maioria das vezes de emergência pública. Embora seja um trabalho digno de honra, estes agentes não têm recebido a devida proteção no quesito segurança no trabalho por parte do Poder Público.

Deste modo, mostra-se de extrema relevância abordar sobre o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, na sua acepção trazida pela terceira dimensão de direitos fundamentais, e sua extensão ao contexto laboral e sua necessária condição saudável, física e psicologicamente, como agente capaz de garantir a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.

Com natureza aplicada, trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, no intuito de demonstrar ao leitor o quanto o ambiente de trabalho na Administração Pública condiciona os profissionais da linha de frente à recepção de encargos, como doenças e transtornos, não previstos em seu plano de trabalho. Apresenta caráter exploratório, apresentando como procedimento a pesquisa bibliográfica filtrada em artigos sobre o ambiente de trabalho público e servidores atuantes na condição

limítrofe denominada “linha de frente”.

1 SERVIDOR PÚBLICO E SEU REGIME DE VINCULAÇÃO

A Administração Pública, em seus mais diversos âmbitos, por intermédio da prestação laboral de seus servidores visa dar efetividade às políticas públicas e serviços públicos necessários à população. Para tanto, em algumas determinadas atividades a condição exigida de seus trabalhadores os coloca em uma área de tensão, social ou profissional, comumente denominada “linha de frente”.

Para estes trabalhadores é nítido que aqueles que integram a chamada “linha de frente”³ estão sujeitos a condições menos benéficas em seu ambiente de trabalho com relação àqueles que realizam meras funções burocráticas em suas tarefas rotineiras dentro de uma repartição.

Di Pietro (2019, p. 1221) conceitua os trabalhadores que se ativam em nome da Administração Pública como “servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”. Servidor é todo aquele que exerce função, cargo ou emprego determinado em lei, dentro da Administração Pública direta ou indireta, de direito público ou privado, sendo cargo isolado ou de carreira, de forma efetiva ou temporária, mediante contraprestação pecuniária paga pelos cofres públicos em compensação ao vínculo que sustenta.

Não há diferenciação entre servidores que submetem-se a condições extenuantes e servidores que desenvolvem atividades burocráticas. Há, porém, diferenciação no que tange às atividades, definindo-as sobre o que é considerado essencial e àquilo que não é considerado essencial, como evidencia o

³ Podemos conceituar linha de frente como: trabalho de risco, onde a efetiva prestação dos serviços públicos de natureza essencial são realizadas.

disposto no §1º do Art. 9º da Constituição Federal e Art. 10 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, bem como outros dispositivos que tratam em específico da segurança pública e dos militares.

A Constituição Federal, em seu art. 37, I, II e IX limita-se a salientar “natureza e a complexidade do cargo ou emprego” e “excepcional interesse público”:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (...) IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

Somente poderão figurar como servidores os que se submeterem a realização de um concurso público, ou, em caso de urgência, poderão ser excepcionadas contratações por prazo determinado, desde que comprovada que a situação tem como finalidade precípua o interesse público.

Embora tenhamos uma definição de servidor, a fim de ratificar a dicotomia das conceituações postas, a Lei 8.429 de 02 de junho de 1992, em seu art. 2º dispôs que:

Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.

Portanto, pode ser considerado agente público tanto o servidor estatutário, quanto o empregado que não possui estabilidade, os contratados para cargo em regime temporário,

mesários que exercem função nas eleições, jurados quando submetidos a um Conselho de Sentença no Tribunal do Júri e outros diversos tipos de vinculações. Pode, portanto, ser entendido como o agente que possui vínculo de trabalho não eventual dentro de uma repartição da Administração Pública.

No entanto, a definição se torna abrangente quando há a pretensão de determinar qual a forma e, em que esfera este agente tornou-se servidor. Com isso, é necessário mencionar que o serviço público é constituído por servidores estatutários, celetistas e temporários, sendo que o primeiro é inserido na Administração por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, conforme menciona o art. 37, II, primeira parte, da Constituição Federal de 1988, enquanto os “celetistas”, adentram no emprego público através de um concurso público com a finalidade de formalizar a relação de emprego através de um contrato de trabalho, regulado pela CLT.

Há ainda a condição dos temporários, de acordo com o art. 37, IX da Constituição. Estes serão contratados em caráter extraordinário por meio de processo seletivo simplificado a fim de cumprir necessidades excepcionais do poder público por prazo determinado.

No tocante aos efeitos referentes aos tipos de vínculos de trabalho no serviço público, cumpre destacar que os estatutários gozam de uma vinculação de natureza não contratual, advinda da lei, sendo que após sua nomeação no concurso ao qual tenha concorrido, serão destinados a passar por um estágio probatório pelo período de três anos, onde serão avaliados e, após o seu bom aproveitamento atingirá a efetividade, sendo, portanto, detentor de estabilidade em seu cargo.

Segundo o art. 41, § 1º, da Constituição Federal, o servidor estável só perderá o cargo: “I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei

complementar, assegurada ampla defesa”, desta forma a efetividade torna-se um direito garantido do agente, salvo nas exceções constitucionais anteriormente mencionadas.

Por outro lado, os celetistas que não possuem estabilidade, ingressam no serviço público com a formalização de um contrato de trabalho, deste modo, terão todos os seus direitos trabalhistas, como saldo de FGTS e demais verbas, resguardadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de (CLT).

Em relação aos agentes temporários, Matheus Carvalho (2017) cita que embora estes servidores não estejam vinculados à administração de forma permanente, a sua conexão o impossibilita de acumular mais de um emprego, ressalvadas as exceções permitidas pela Constituição Federal. São considerados agentes públicos para o fim de responsabilização por improbidade administrativa; seus atos são passíveis de controle por meio de remédios constitucionais, como impetração de Mandado de Segurança, Ação Popular e Habeas Data; e seus salários seguem os limites máximos dos servidores públicos em geral.

1.2 SERVIDOR PÚBLICO NA LINHA DE FRENTE

O uso do termo "linha de frente" tornou-se comum sob o contexto da pandemia de SARS-CoV-2 para designar em especial os agentes de saúde que passaram a atuar de maneira direta no atendimento daqueles acometidos pela doença.

A origem do termo, conforme o “Online Etymology Dictionary” teve sua primeira aparição na década de 1520, porém foi apenas em 1842 que foi registrado para uso militar. Seu primeiro uso como adjetivo foi em 1915.⁴ O sentido militar do termo tem o sentido de "parte dianteira de um exército" e pode ser melhor compreendido com a visualização das técnicas de

⁴ Harper, Douglas. “*front-line*”. *Online Etymology Dictionary*. Disponível em: <https://www.etymonline.com/search?q=frontline>. Acesso em 23 março. 2021.

batalhas medievais e pós-medievais onde os exércitos se opunham frente a frente em linha e também no contexto da primeira guerra mundial nas linhas representadas pelas trincheiras.

A versão moderna do termo “linha de frente” faz uma analogia ao termo militar ao dar o significado de “área de contato com o inimigo” que, na versão atual, o inimigo pode ser considerado como quaisquer situações de risco iminente, como por exemplo, enfrentamento à violência, desastres, patologias etc, capazes de gerar danos à população.

Como salientado, não há na legislação uma condição que possa diferenciar e regulamentar a situação daqueles servidores que colocam sua vida ou sua integridade física em risco visando atender o bem comum, naquilo que pode ser denominado “Servidor Público na linha de frente”, salvo é claro, as normas que estabelecem períodos especiais de trabalho e adicionais de risco, periculosidade e insalubridade. Diante desta constatação é que se busca entender se estas funções encontram-se suficientemente amparadas pelo poder público e se a mínima dignidade e condições de trabalho têm sido garantidos.

O servidor designado para atuar na linha de frente, submete-se a prestação de um serviço público de natureza extenuante, arriscado, tempestuoso e delicado. São exemplos as atividades desenvolvidas por policiais, bombeiros, agentes da defesa civil, médicos em situação de emergência de saúde pública etc. Trata-se de um trabalho essencial à manutenção da segurança, da saúde e da vida das pessoas em geral e nele também está implícito as particularidades de cada indivíduo que busca esta prestação de forma a satisfazer seus anseios e necessidades.

A linha de frente é onde a efetiva prestação do serviço público de risco acontece, é quando o agente público vai além da prestação normal de trabalho e entrega para o particular a ação estatal esperada, fornecendo o essencial a fim de que este destinatário possa ter a segurança e o atendimento necessário para manter sua dignidade como pessoa humana intacta.

Conforme Fernanda Castelano Rodrigues (2020) “a linha de frente é determinada pelo caráter daquele serviço que é considerado imprescindível em determinado momento do enfrentamento”.

Frontline employees who deal directly with the customer in service encounters occupy what are called boundary-spanning roles (Bateson, 1989). Boundary-spanning employees constitute those points of contact that an organization has with its environment. According to this boundary-spanning role, the service employee face a challenge of what Chung and Schneider (2002) illustratively describe as “serving multiple masters”, emphasizing the complex environment in which frontline employees work. (SLATTEN; MEHMETOGLU, 2011)⁵

Portanto, podemos aspirar que a linha de frente, no sentido em geral, trata-se do local mais próximo onde o prestador de serviço contatará seu receptor na entrega da ação estatal esperada. A título de exemplo, podemos evidenciar a atual condição de linha de frente no enfrentamento da pandemia de SARS-CoV-2 àqueles designados no Art. 3º-J da Lei Federal nº 13.979/2020, alterada pela Lei Federal 14.023/2020:

Art. 3º-J Durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, o poder público e os empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

§ 1º Para efeitos do disposto no caput deste artigo, são considerados profissionais essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública:

I - médicos;

II - enfermeiros;

⁵ “Os funcionários da linha de frente que lidam diretamente com os encontros em serviço do cliente ocupam os chamados papéis que abrangem fronteiras (Bateson, 1989). Funcionários abrangendo fronteiras constituem os pontos de contato que uma organização tem com seu ambiente. De acordo com esse papel de abrangência de fronteiras, o funcionário do serviço enfrenta um desafio do que Chung e Schneider (2002) descrevem ilustrativamente como “servir a vários mestres”, enfatizando o ambiente complexo no qual os funcionários da linha de frente trabalham.” Tradução livre.

- III - fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e profissionais envolvidos nos processos de habilitação e reabilitação;
- IV - psicólogos;
- V - assistentes sociais;
- VI - policiais federais, civis, militares, penais, rodoviários e ferroviários e membros das Forças Armadas;
- VII - agentes socioeducativos, agentes de segurança de trânsito e agentes de segurança privada;
- VIII - brigadistas e bombeiros civis e militares;
- IX - vigilantes que trabalham em unidades públicas e privadas de saúde;
- X - assistentes administrativos que atuam no cadastro de pacientes em unidades de saúde;
- XI - agentes de fiscalização;
- XII - agentes comunitários de saúde;
- XIII - agentes de combate às endemias;
- XIV - técnicos e auxiliares de enfermagem;
- XV - técnicos, tecnólogos e auxiliares em radiologia e operadores de aparelhos de tomografia computadorizada e de ressonância nuclear magnética;
- XVI - maqueiros, maqueiros de ambulância e padioleiros;
- XVII - cuidadores e atendentes de pessoas com deficiência, de pessoas idosas ou de pessoas com doenças raras;
- XVIII - biólogos, biomédicos e técnicos em análises clínicas;
- XIX - médicos-veterinários;
- XX - coveiros, atendentes funerários, motoristas funerários, auxiliares funerários e demais trabalhadores de serviços funerários e de autópsias;
- XXI - profissionais de limpeza;
- XXII - profissionais que trabalham na cadeia de produção de alimentos e bebidas, incluídos os insumos;
- XXIII - farmacêuticos, bioquímicos e técnicos em farmácia;
- XXIV - cirurgiões-dentistas, técnicos em saúde bucal e auxiliares em saúde bucal;
- XXV - aeronautas, aeroviários e controladores de voo;
- XXVI - motoristas de ambulância;
- XXVII - guardas municipais;
- XXVIII - profissionais dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) e dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas);

XXIX - servidores públicos que trabalham na área da saúde, inclusive em funções administrativas;

XXX - outros profissionais que trabalhem ou sejam convocados a trabalhar nas unidades de saúde durante o período de isolamento social ou que tenham contato com pessoas ou com materiais que ofereçam risco de contaminação pelo novo coronavírus.

§ 2º O poder público e os empregadores ou contratantes fornecerão, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual (EPIs) recomendados pela Anvisa aos profissionais relacionados no § 1º deste artigo que estiverem em atividade e em contato direto com portadores ou possíveis portadores do novo coronavírus, considerados os protocolos indicados para cada situação.

§ 3º Os profissionais essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública que estiverem em contato direto com portadores ou possíveis portadores do novo coronavírus terão prioridade para fazer testes de diagnóstico da Covid-19 e serão tempestivamente tratados e orientados sobre sua condição de saúde e sobre sua aptidão para retornar ao trabalho. ”

Como visto, não apenas os profissionais responsáveis pelos “atos concretos” inserem-se na chamada “linha de frente”, mas sim, todos os que de alguma forma efetivamente contribuem para que as políticas públicas sejam entregues ao seu destinatário final.

É inegável que o servidor público recebe preparo e orientação para laborar em funções cuja categoria insere-se na “linha de frente”, no entanto, o Poder Público nem sempre consegue nutrir uma segurança no ambiente de trabalho adequada, tornando o agente vulnerável em relação a sua integridade física e psíquica. Sefora Graciana Cerqueira Char (2020, p. 14) em seu artigo publicado no site Associação Brasileira de Estudos do Trabalho destacou que:

Nesse contexto, considera-se que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à boa qualidade de vida, consagrado no artigo 225, caput, da Constituição, está diretamente ligado à saúde do trabalhador, ou seja, à implantação das medidas preventivas contra os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais.

Por isso, torna-se extremamente danoso submeter o agente à execução de um trabalho sem que lhe sejam fornecidas condições mínimas de saúde e proteção para laborar. Vale ressaltar que o trabalho considerado de “combate” não abrange somente serviços de saúde, mas também, compreende àqueles que buscam prestar moradia, educação, lazer, previdência, tributos, segurança, dentre outros vários ofícios onde a população é a destinatária direta e encontra-se sob situação de risco, que necessita da atuação protetiva do Estado, em especial em condições limítrofes e de relevante risco. São as situações em que, na maioria das vezes, apenas o Estado estará apto a agir.

2 AMBIENTE DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Os servidores públicos, como qualquer categoria de trabalhadores, possuem direito à preservação de sua saúde e integridade física e psíquica, devendo ser-lhes garantido um ambiente de trabalho digno e ecologicamente equilibrado, conceituado como ambiente de trabalho decente, análogo aos direitos e garantias fundamentais assegurados a todos os seres humanos e previstos na Constituição Federal.

Laís Abramo, Diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, no relatório publicado no ano de 2015, aborda que:

A noção de trabalho decente está, assim, estreitamente vinculada à noção da dignidade no trabalho. Ela integra as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego. Propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que gerem renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras ou degradantes. Afirma também uma necessidade de que o emprego seja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva. Trata-se, portanto, de um conceito multidimensional, que acrescenta, à dimensão econômica

representada pelo conceito de emprego de qualidade, novas dimensões de caráter normativo, de segurança, de participação e representação.

É certo que o labor dentro da Administração Pública abrange diversos ambientes de trabalho, desde os puramente administrativos, atribuídos a agentes com serviços técnicos e intelectuais, até os essencialmente manuais. No entanto, não há que se falar em “linha de frente” apenas em um ou a outro, tendo em vista que não é apenas no trabalho dito “concreto” que a prestação do serviço público de risco é realmente efetivada.

Importa salientar a diferença entre àqueles que laboram em condições dignas, daqueles que não possuem esta mesma garantia, e é bem verdade que os agentes lotados em cargos que não têm uma cobrança social direta, detêm melhores condições de manter sua saúde física e mental razoavelmente equilibradas, tendo em vista que em suas atividades diárias não se sujeitam a evitar ou decidir sobre questões que refletem diretamente na vida das pessoas, ou que definam sobre um direito ou um dever de outrem, sendo dispostos a efetivar apenas sua função de maneira a contribuir para o bom funcionamento administrativo do órgão ou entidade.

Assim, os agentes inseridos na “linha de frente”, encontram-se em situação menos confortável, pois são os profissionais considerados essenciais para que o serviço público seja entregue de maneira adequada ao seu destinatário final (população), muitas vezes em momentos delicados, de emergência, risco ou ruptura institucional, como por exemplo no combate ao Covid-19, HELIOTERIO, *et. al.* (2020) cita exemplos de servidores atuantes na chamada “linha de frente” durante a pandemia:

Trabalhadores (as) da saúde, como médicos (as), enfermeiros (as), fisioterapeutas, técnicos (as) de enfermagem, pessoal de limpeza, porteiros e atendentes de serviços de saúde que estão na linha de frente de combate ao coronavírus (...) estão em contato direto com pessoas face-a-face, conseqüentemente, mais expostos a contrair a COVID-19.

Deste modo, além de serem pressionados para que o

trabalho não seja realizado de forma inadequada, possuem a consciência de que eventual falha ou despreparo acarretará em responsabilidade externa, não tendo, portanto, efeitos meramente circunstanciais.

Neste contexto, embora o tomador de serviço seja o Estado, este não pode deixar de preservar o ambiente de trabalho, devendo proporcionar suporte e garantia para que o servidor consiga laborar em condições essencialmente dignas, de forma que consiga atender a demanda social de forma satisfatória. Consoante a isso, Fábio Goulart Villela, em seu artigo exposto na Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, fez menção à Orientação nº 07 da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, abrangendo o fato de que:

O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários. (p. 09)

Portanto, normas de saúde e segurança do ambiente laboral devem ser observadas mesmo que a relação de trabalho não se configure dentro das regras celetistas, haja vista que o agente não pode ser diferenciado quanto a direitos fundamentais pelo seu regime de emprego. Devendo ser mantidas todas as garantias para que os agentes realizem suas funções de forma não prejudicial à saúde.

2.1 AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL

O ambiente de trabalho no setor público, quando limitado ao contexto da “linha de frente”, pode desenvolver no agente doenças físicas e mentais em decorrência do *labor* exaustivo e em caráter de perigo.

Sadir e Lipp (2009) abordaram em seu trabalho que as

principais causas do *stress laboral* dentro do serviço de combate na Administração Pública são:

[...] a sobrecarga de trabalho, excesso ou falta de trabalho, rapidez em realizar a tarefa, fadiga, excessivo número de horas de trabalho, mudanças no trabalho, falta de participação na tomada de decisões, de responsabilidade, de apoio por parte da direção, de informação, de clareza nos objetivos propostos pelo cargo, mudanças tecnológicas às quais tem de se adaptar, o significado do trabalho e a natureza das tarefas, a ambiguidade e os conflitos de papéis, as relações pessoais e o excesso de responsabilidade sem suficiente preparo, entre outros.

Ainda, especificamente no contexto da pandemia do SARS-CoV-2:

[...] verificou-se o estresse crônico, a exaustão ou o esgotamento dos trabalhadores frente à intensa carga de trabalho, tendência que tende a piorar num contexto de carência de mão-de-obra na eventualidade dos profissionais de saúde terem que se isolar devido ao fato de contraírem o COVID-19. (TEIXEIRA, 2020.)

Pode-se observar que todas as citações anteriormente mencionadas inserem-se num cenário de ambiente laboral considerado hostil, e embora não haja muitas pesquisas acadêmicas acerca do significado efetivo da palavra hostil, a definição da palavra contida nos dicionários traz a ideia de ser algo que “demonstra hostilidade, rivalidade ou agressividade”, com origem do latim significando inimigo.

Sobre a hostilidade, Tavares (2008) em sua dissertação de mestrado relata a pesquisa de Spillberger & Krasner & Solomon (1988), em que:

[...] fizeram uma revisão de literatura sobre hostilidade, raiva e agressividade e concluem que na prática esses termos têm sido utilizados sem nenhuma distinção, pois vêm sendo adotados de maneira indiscriminada para traduzir um estado emocional que varia, em intensidade, desde a mera irritação, incômodo ou ressentimento, até intensos sentimentos de raiva ou fúria.

Desta forma, toda essa sobrecarga e incerteza têm tornado a vida dos trabalhadores arriscada e sem amparo protetivo, subtraindo as definições mínimas de um ambiente de trabalho

considerado digno, afastando, portanto, da condição de Trabalho Decente.

A Organização Internacional do Trabalho, dispõe que o Trabalho Decente, tem como premissas básicas:

1 - O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2 - a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3 - a ampliação da proteção social; 4 - e o fortalecimento do diálogo social.

Por isso, embora não seja possível erradicar todo o contexto hostilizado nesse labor de combate, o Estado deve então primar pela mínima segurança e proteção de seus agentes.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha. (SILVA, 2015, p. 03).

Serafim *et al.* (2012, p. 03), sustentam que a hostilidade no serviço público advém das “condições de trabalho, seu modo de funcionamento e sua organização degradados, as relações sociais, a sobrecarga de trabalho, o ritmo, as demandas ligadas à alternância da gestão política no poder, a baixa remuneração e as longas jornadas [...]”, o assédio moral e sexual, condutas abusivas por parte do superior hierárquico ou do receptor do serviço, são fatores que causam riscos psicossociais de forma explícita, fazendo jus ao significado de “inimigo” anteriormente mencionado.

Destarte, o ambiente de trabalho hostil coloca os servidores em um insustentável panorama que contribui para a recepção de doenças e acidentes laborais, afetando não apenas sua vida profissional, mas também, sua vida pessoal e íntima, fazendo com que sua dignidade seja afetada em todos os sentidos. Schiavi (2020, p. 05) trabalha de forma ampla o assunto quando dispõe que:

Para que haja efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, é necessário que seja deferida à pessoa todos os demais direitos fundamentais previstos na Constituição. É preciso que se assegure, como já é frase recorrente na doutrina, um piso vital mínimo de direitos. Desse modo, somente haverá dignidade se a pessoa tiver assegurados os direitos fundamentais previstos nos artigos 1º, 3º e 5º, da CF, mas também os direitos sociais previstos no artigo 6º, aí incluídos o direito ao trabalho, à saúde e ao lazer, e também o direito a um meio ambiente equilibrado artigos 225 e seguintes da CF.

Logo, o meio ambiente ecologicamente equilibrado deve ser uma garantia no âmbito do setor público, tendo em vista que sua inobservância torna o ambiente de trabalho um lugar hostil, ferindo não só direitos resguardados pela CLT, mas também direitos e garantias fundamentais de todo ser humano. Consoante a isto:

[...] tendo em consideração que Constituição Federal de 1988 preceitua, em seu Art. 1º, os fundamentos dos “valores sociais do trabalho”, bem como, em seu Art. 170, prevê que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” extrai-se que a lei fundamental e suprema do Brasil tem como objetivo dar maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores, nestes incluídos seus próprios agentes. (MORO JUNIOR, 2012)

Portanto, o poder público tem por dever, assegurar que o ambiente de trabalho seja, na medida do possível, efetivado em condições físicas e psíquicas seguras aos trabalhadores, de modo a evitar adoecimento e outras consequências que podem advir de um ambiente estressante e hostil.

2.2 CIRCUNSTÂNCIAS ESPECIAIS DE PRESTAÇÃO LABORAL ESPECÍFICAS DO SETOR PÚBLICO

O Servidor Público na linha de frente, quando em ação, na maioria das vezes não pode, pela natureza da atividade que exerce, deixar de executá-la tendo como justificativa os riscos iminentes que sobrevêm em virtude da ação necessária.

O ambiente de trabalho hostil, perigoso e insalubre, sob determinadas condições, pode desencadear no agente não só dilemas morais, como por exemplo, o médico que precisa decidir, no limite, quem vive e quem morre, ou de cunho trabalhista, no sentido de trabalhar sob contínua pressão, como no caso dos policiais, desencadeando, assim, problemas físicos, emocionais e pessoais, atingindo o sujeito em todos os âmbitos da sua vida, seja na esfera profissional ou pessoal. Esta condição se afasta daquilo que é preconizado por Melo (2013, p. 06):

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, objeto do direito ambiental e suporte para existência e gozo dos demais direitos humanos. Esse direito, conforme assegura a nossa Constituição Federal no art. 225, requer vida com qualidade e, para que o trabalhador tenha vida com qualidade, é necessário que se assegurem os seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres.

Se o agente não possuir uma vida segura em seu ambiente de trabalho, conseqüentemente ele sofrerá reflexos nas demais áreas de sua vida que, como um ciclo, prejudicará o pleno exercício da sua atividade laboral, resultando em condições que podem colocar sob risco a integridade do agente público e da população beneficiária da ação estatal esperada. Logo, a segurança laboral, conforme já aduzido, pode ser considerado um Direito Fundamental e nos dizeres de Ledur (2011):

Enquanto os direitos fundamentais clássicos são posições jurídicas que preservam o sujeito da ingerência indevida do Estado, a Constituição de 1988 inova ao incorporar direitos dos trabalhadores na categoria dos direitos fundamentais, tendo como destinatários (obrigados) principais o empregador ou tomador do trabalho, obrigados a fornecer prestações materiais em contraprestação pelo trabalho. (p. 07)

A fim de legitimar a ideia de o que é necessário para que haja o resguardo dos direitos fundamentais dentro do ambiente de trabalho, SILVA (2011, p. 06) explanou que aos trabalhadores devem ser afirmadas:

a) liberdade de manifestação de ideias, b) liberdade de

consciência, com proibição de investigar suas opiniões, c) direito à intimidade, com proibição de implantar instalações audiovisuais que tenham como finalidade controlar à distância suas atividades, d) direito de igualdade e vedação de discriminações, e) direito de associação sindical e liberdade de ação dentro da fábrica e f) garantia de readmissão àqueles despedidos injustamente (dentre outros assegurados pelo estatuto italiano) tem forte repercussão. A positivação representa muito mais do que o reconhecimento da exigibilidade de tais direitos, ou garantias para o exercício de tais liberdades nas relações laborais.

Assim, não basta que o sujeito tenha apenas direito a um trabalho, mas que também tenha suporte estrutural e subjetivo para que execute este trabalho com saudabilidade e segurança.

Melo (2013, p. 03), afirma que “meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, finalmente, comporta as suas nefastas consequências”.

Fica nítido, portanto, que o “Servidor Público na linha de frente” encontra um ambiente de trabalho não equilibrado, hostil, perigoso e insalubre e o exemplo claro desta condição é a situação do Policial Militar, que exerce uma atividade de policiamento ostensiva diariamente, e que, independentemente da situação ocorrida, sempre colocará sua vida em iminente risco a fim de salvar a quem necessitar de sua prestação, não cabendo a ele definir, discricionariamente, qual o momento em que deve realizar ou não suas atribuições, estando plenamente vinculado ao trabalho sem que lhe seja possibilitado afastar-se quando a circunstância não for favorável.

Nesta lógica, Santos e Assis (2017, p. 285) citaram a fala do especialista em segurança pública Nilson Giraldi, onde o mesmo declarou que:

A atividade policial é altamente complexa, estressante, difícil e mal compreendida. O policial tem regime de trabalho totalmente diferenciado dos demais trabalhadores. Não é regido pela CLT. Não tem número de horas para trabalhar, nem

horários fixos. Não recebe horas extras. Não tem horário para se alimentar. Entra de serviço sem saber quando vai terminar.

O trabalhador da linha de frente rotineiramente tem solapada suas garantias mínimas de exercício laboral em condições dignas. Em várias ocasiões abdica de direitos, está sujeito a riscos constantes e não possui um regime jurídico que considere a particularidade da sua condição, seja na esfera financeira, como contraprestação justa e satisfatória pelo serviço concretizado, seja na esfera pessoal, como acompanhamento clínico prévio ou ulterior, com o objetivo de resguardar sua saúde física e sanidade mental.

O desgaste físico e emocional ao qual as pessoas estão submetidas em seu ambiente de trabalho e na execução de suas tarefas é bastante significativo na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, transtornos de ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e Burnout. (Mayer, 2006, p. 32)

É notório que essa sujeição a ambientes de trabalho hostis, causam no servidor não só problemas de cunho trabalhista, mas também, afetam, principalmente, sua saúde mental.

Ainda nesse viés, como mencionado anteriormente, não só policiais são afetados pelo cunho hostil do labor que realizam, mas todos aqueles que enquadram dentro do trabalho da “linha de frente”. Aqui podemos citar, por exemplo, na área da saúde pública: os enfermeiros, os motoristas de ambulância, os cozeiros e os profissionais de limpeza. Todos que de alguma forma contribuem para que a prestação estatal seja entregue à população.

Estes profissionais, considerando que são os profissionais que lidam de forma direta no contexto da pandemia do SARS-CoV-2 (Covid-19) e de outras patologias, sob determinadas condições até encontram condições estruturais e disponibilidade de equipamentos para proteção física, porém, a submissão a condições extenuantes de trabalho e ambientes em que, pela natureza da atividade, resultam em alta carga emocional, tem sua condição psíquica abalada e, assim, há risco à ocorrência de

danos irreparáveis. Souza e Souza (2020, p. 08) argumentaram neste sentido:

[...] para além dos riscos referentes à falta de EPI's, têm-se outros agravantes, que são as comorbidades que acometem os trabalhadores da Enfermagem, colocando parte deles no grupo de risco para a COVID-19. Uma revisão de literatura recente indicou que os profissionais de Enfermagem apresentam comorbidades como doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas; transtornos mentais e comportamentais; doenças do sistema nervoso; doenças cardiovasculares; doenças do aparelho respiratório; doenças do sistema muscular e do tecido conjuntivo; doenças cardiovasculares; doenças do aparelho respiratório.

Deste modo, é necessário que sejam criadas as condições para que o servidor da “linha de frente” esteja lotado em um local de trabalho ecologicamente equilibrado, e na sua impossibilidade, que a eles sejam fornecidas políticas públicas que possam, em determinadas condições de emergência de saúde, aumentar o orçamento para que possa haver a contratação de mais profissionais da área e assim, que sejam efetivados turnos mais breves de revezamento, com carga horária reduzida. Também, que haja a disponibilização de acompanhamento psiquiátrico e psicológico a fim de atenuar os danos mentais que a submissão a este ambiente insalubre desencadeia no agente.

A condição do trabalho da “linha de frente” não deve ser observada apenas pela lógica de reparação, com cunho meramente contraprestacional, mas também pelo viés de prevenção, fazendo com que este direito de terceira dimensão seja realmente garantido, e que quando assim não for possível, que a Administração disponha ao servidor meios de minimizar os danos que o ambiente de trabalho hostil causa nesse sujeito.

3 CONSEQUÊNCIAS DA SUBMISSÃO CONTÍNUA A AMBIENTES DO TRABALHO HOSTIS

O Ministério da Educação, em uma pesquisa sobre saúde mental dos trabalhadores no contexto de trabalho durante o

enfrentamento da pandemia do SARS-CoV-2 (Covid-19) publicada em 21/07/2020, relatou que:

(...) entre os três distúrbios analisados⁶, a ansiedade é a que mais afeta os trabalhadores da saúde. Parte disso se deve ao medo de contaminar familiares que moram na mesma residência. As informações levantadas até então mostram também que 25% dos médicos residentes que responderam à pesquisa afirmaram já ter cogitado trocar de especialidade devido à pandemia. E, ainda, 91,7% confessaram não ter esperança de que a situação melhore no próximo mês. Entre os sintomas de ansiedade, os mais detectados foram incapacidade de relaxar, medo de que aconteça o pior e nervosismo, constatados de forma moderada em 41,7%. Os principais sintomas de depressão identificados foram cansaço, dificuldade para se concentrar, pouco interesse e sentir-se mal consigo mesmo. Além disso, 83,3% afirmaram que a qualidade geral do sono está prejudicada e 75% apresentam sonolência diurna.

A permanência do “Servidor Público na linha de frente”, ou seja, em ambientes de trabalho desprovidos de absoluta segurança, tem contribuído para que doenças psicossomáticas e absenteísmos estejam cada vez mais presentes na vida dos que laboram com atividade de risco.

[...] ao ser submetido ao seu limite dentro de um ambiente de trabalho desfavorável, o indivíduo torna-se susceptível a desenvolver alguma psicopatologia. E não apenas psicologicamente, mas também biologicamente o corpo humano responde ao sofrimento com diversos tipos de distúrbios. (CORTES DA SILVA; AMARO DA SILVA; NELSON, 2015)

É o caso dos policiais militares, que conforme Santos e Assis (2017, p. 302) detém maior sujeição à violência em comparação com os vigilantes privados:

Chama a atenção às respostas referentes aos profissionais já terem sido vítimas de violência em relação à função, onde os policiais militares demonstram um percentual de 60% positivo em contraste aos 72% negativos dos vigilantes, em relação a isso 70,27% dos militares já tiveram problemas de saúde relacionados à função, enquanto 85,40% dos vigilantes nunca

⁶ insônia, depressão e ansiedade.

tiveram.

De todo modo, embora o agente lotado em função com atuação na linha de frente receba do poder público orientação e preparo sobre como executar sua demanda, as consequências da realização de atividades inerentes à esta condição não podem ser completamente inobservadas.

A condição de trabalho hostil, causa efeitos colaterais não previstos no agente, fugindo à ideia do que é determinado ser um trabalho decente, fazendo com que o sujeito tenha sua dignidade como pessoa humana lesionada. Portanto, não só os empregadores privados devem prover um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e digno a seus empregados, mas também, a esfera trabalhista de natureza pública, tendo em vista que a condição de ser humano não se diferencia pelo vínculo de emprego a que o sujeito está subordinado.

Infelizmente, na maioria das vezes, o servidor não consegue vincular a causa da debilidade desenvolvida ao seu ambiente laboral, fazendo com que o retardo na busca por ajuda profissional cause danos irreparáveis em sua vida. Mayer, (2006, p. 23) corroborou com essa ideia ao afirmar que:

Alguns policiais, no exercício de sua função, procuravam atendimento médico de forma aleatória, em busca de uma atenção inespecífica em saúde, para problemas de ordem física e/ou mental (sobretudo de ordem psicossomática) apresentados; outros buscavam o serviço espontaneamente, mas a grande maioria era encaminhada para atendimento psicológico por diferentes especialidades médicas. De acordo com os relatos, os policiais atendidos apresentavam queixas físicas (gastrite, insônia, taquicardia, falta de ar, etc.), queixas psíquicas (ansiedade, irritabilidade, agressividade, tristeza, angústia, fobias, ideações suicidas), e queixas relacionadas ao trabalho (relacionamento com a chefia, aumento da carga de trabalho, baixo reconhecimento, entre outros).

Assim, o desgaste profissional impulsionado pelo ambiente de trabalho ameaçador, gera mal estar físico, mental e social, limitando o servidor tanto em suas atividades ocupacionais, quanto nas de cunho pessoal. Importante mencionar que um dos

transtornos psiquiátricos mais presentes na vida dos profissionais da linha de frente, como o caso dos policiais, é o *Burnout*:

(...) uma síndrome decorrente do estresse laboral crônico que afeta os profissionais e sua relação com o trabalho. Nela, o trabalho pode perder o seu sentido original e os eventos dele provenientes passam a não importar; esforços podem se constituir inúteis para modificar esta situação. A SB é mais incidente e prevalente em profissionais que desempenham funções assistenciais que exigem elevado investimento na relação interpessoal, marcado pelo cuidado e a dedicação. (MAYER, 2006, p. 25 e 26)

Em uma pesquisa realizada por Pêgo e Pêgo (2015, p. 03), também foi relatado que na maioria dos casos, o *Burnout* se torna presente na vida de professores, médicos, enfermeiros e bombeiros. Mencionaram que “os resultados evidenciaram que 33,6% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional; 8,3% deles tinham alto nível de despersonalização; e 43,4% demonstraram baixo nível de realização profissional”.

Ainda, nesta mesma pesquisa, foi exposto que de:

[...] 119 professores da rede pública, 70,13% apresentavam sintomas de *Burnout*. Dentre eles, 85% sentiam-se ameaçados em sala de aula, 44% cumpriam uma jornada de trabalho superior a 60 horas semanais e 70% tinham idade inferior a 51 anos. Nesse estudo, constatou-se que a SB em professores relaciona-se à violência instalada em sala de aula, à jornada excessiva, aos baixos salários, à idade do professor (associada à falta de experiência profissional) e à formação continuada deficitária.

Com isso, é notório que o independente do contexto de trabalho que o profissional da “linha de frente” está inserido, seja na segurança pública, na sala de aula ou no sistema de saúde, pela natureza do trabalho que executam, mantendo relação interpessoal direta com a população e sendo submetidos a tomada de decisões significativas para a sociedade, estarão sujeitos a recepção de transtornos e encargos advindos de sua função laboral.

Desta forma, a Administração Pública não pode desamparar a categoria de agentes públicos inserida no contexto da linha de frente, não meramente pelo fato de que exercem funções

essenciais para que a prestação social seja efetivada, mas também, por tratar-se de pessoas humanas, detentoras de direitos e garantias fundamentais, onde a sua dignidade deve ser respeitada e preservada acima de tudo, e, principalmente, porque “o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional, também pode gerar insatisfação, desinteresse, apatia e irritação”. (Mayer, 2006, p. 49).

Esta é uma condição essencial para que haja uma condição mais humana no contexto laboral público e também uma condição de resultado, em que o serviço público poderá ser executado de modo a satisfazer as necessidades da população de maneira mais completa e socialmente referenciada.

3.1 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O DIREITO A CONDIÇÕES ISONÔMICAS

A dignidade da pessoa humana, disposta como fundamento da República Federativa do Brasil, encontra-se no rol dos direitos mais básicos que o indivíduo possui. Embora não exista uma conceituação definitiva de seu significado, na condição de proteção jurídica do trabalhador da Administração Pública da linha de frente a dignidade deve ser observada pela ótica do respeito, onde o ser humano, nas mais diversas funções que exerce, deve ter por parte do poder público a proteção necessária à sua condição física e psíquica, respeitadas as suas singularidades e diferenças no que concerne a execução de um trabalho de risco.

Concernente a isso, a dignidade da pessoa humana, pode ser aludida como:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de

propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.. (SARLET, 2011, p. 28).

Logo, a preservação da vida e integridade física são direitos indisponíveis, e dentro deste contexto, não se pode “deixar à margem” aqueles que investem e se disponibilizam a realizar atividades perigosas a fim de contribuir para que a prestação social seja entregue de forma eficaz.

Destaca-se a preocupação e proteção do meio ambiente de trabalho, como sendo um direito – assegurado constitucionalmente (artigo 225, caput, da CF/88) – e um dever do Estado e da coletividade em preservá-lo, com vista à promoção eficaz da dignidade da pessoa humana. (SILVA, 2015, p. 02)

Apesar de a condição de trabalho ser de prévio conhecimento daqueles que escolhem tal carreira, o governo deve constituir meios de minimizar essas consequências ardis a que o trabalhador da linha de frente está sujeito. Neste sentido, Vilela (p. 02), em aduz que:

A construção e a preservação de um ambiente laboral imune às ações de agentes insalubres e perigosos à integridade física e psíquica do trabalhador, aliada à efetiva redução dos riscos ocupacionais, através da adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho, são preciosos mecanismos que integram, inequivocamente, a política pública de prestação dos serviços de saúde.

Seguindo a ideia apresentada, podemos evidenciar que não apenas na área da saúde as políticas de preservação devem ser tuteladas, mas em todos os setores onde existam riscos ocupacionais, uma vez que a Administração tem o poder/dever de propiciar a seus agentes de combate condições de trabalho diferenciadas.

“Atesta-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho. Assim, não há que se falar em realização plena da dignidade da pessoa humana se o trabalho não for adequadamente apreciado” (MIRAGLIA, 2010, P. 03).

Há, portanto, a necessidade de uma apreciação, por parte da Administração Pública, daqueles que se ativam na linha de frente, de modo que o seu labor possa estar imune aos riscos desta condição ou, ao menos, a exposição a este ambiente de trabalho seja pouco prejudicial à saúde e integridade, física e mental.

Esta é uma condição que já vem sendo adotada por outros países, de modo geral, conforme relatório da OIT, de 2013, sobre a prevenção das doenças profissionais:

Alguns países registaram progressos na prevenção de riscos psicossociais. Por exemplo, em abril de 2008, a Itália introduziu legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho que refere explicitamente que o stresse relacionado com o trabalho deverá ser incluído em qualquer avaliação de risco. O Código do Trabalho da República Checa adotado em 2006 inclui igualmente disposições em matéria de stresse relacionado com o trabalho. O Comité dos Altos Responsáveis das Inspeções do Trabalho (CARIT) lançou uma campanha europeia sobre riscos psicossociais em 2012 e, em colaboração com a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (EU-OSHA), produziu um conjunto de ferramentas de inspeção, disponível em 22 línguas. (p. 13)

Em vista disso, é possível demonstrar que é um caminho a ser trilhado pela Administração Pública brasileira. A adoção de políticas de segurança institucional do trabalho é uma condição necessária, a começar pela linha de frente, e deve constituir medidas a fim de que os trabalhadores tenham condições de trabalho que não resultem em prejuízos individuais a seus trabalhadores e possam, assim, ter garantida a dignidade, a decência e fundamentalidade dos direitos que sustentam a condição humana dos agentes da linha de frente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, é observado que a Administração Pública deve colocar em prática o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana dentro do contexto trabalhista, elaborando políticas públicas de organização dentro do sistema de

saúde e demais áreas consideradas de risco, criando condições para que o servidor da “linha de frente” atue em um local de trabalho ao menos equilibrado, e na sua impossibilidade, que busque minimizar os danos, propiciando, quando condicionados a um labor exaustivo, turnos mais breves de revezamento, com carga horária reduzida.

Que seja também, oferecido acompanhamento psiquiátrico e psicológico, a fim de atenuar os distúrbios mentais que a submissão a este ambiente insalubre desencadeia no agente, fazendo com que a saúde do trabalhador seja primordialmente respeitada e amparada.

Embora haja seguros de acidente de trabalho e auxílio doença, o perfil que a Administração pública deve seguir é o da prevenção e não da reparação. Sendo necessário que se faça pesquisas e estudos sobre as doenças relacionadas ao trabalho no contexto da “linha de frente”, determinando assim, quais os fatos geradores das enfermidades.

O trabalhador deve ser visto não apenas como a máquina do sistema, mas sim, como um sujeito de direitos e deveres que exerce sua função laboral a fim de fazer com que a máquina estatal funcione em perfeitas condições, mas que, acima de tudo, sejam-lhe garantidos os pilares básicos de segurança e saúde com o objetivo da manutenção de uma vida ecologicamente equilibrada no contexto de um trabalho decente.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Igor Nóvoa dos Santos Velasco Azevedo. *A demissão de empregados públicos e o julgamento do recurso extraordinário (RE) 589.998/PI*. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito->

administrativo/a-demissao-de-empregados-publicos-e-o-julgamento-do-recurso-extraordinario-re-589-998-pi/. Acesso em: 13 março. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dezembro. 2020.

BRASIL. *Lei nº 14.023, de 8 de julho de 2020*. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para determinar a adoção de medidas imediatas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública, durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14023.htm. Acesso em: 13 dezembro. 2020.

BRASIL. *Lei 8.429 de 02 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.429%2C%20DE%202%20DE%20JUNHO%20DE%201992&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20san%C3%A7%C3%B5es%20aplic%C3%A1veis,fundacional%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 12 dezembro. 2020.

BRUNA, Maria Helena Varella. *Síndrome de burnout (esgotamento profissional)*. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento->

- saúde é prioritária no combate à pandemia?*. SciELO Preprints, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.664>. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/664>. Acesso em: 10 abril. 2020.
- MORO JUNIOR, Antonio Aparecido. *Garantia dos direitos fundamentais do trabalhador da administração pública*. Belo Horizonte: Dialética, 2021.
- MAZZA, Alexandre. *Manual de direito administrativo*/Alexandre Mazza. – 8. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MELO, Raimundo Simão de. *Meio Ambiente do Trabalho e Atividades de Risco: Prevenção e Responsabilidades*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95515/2013_melo_raimundo_meio_ambiente.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 dezembro. 2020.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Saúde mental. Pesquisa analisa impacto psicológico do enfrentamento à covid-19 em profissionais da saúde*. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/pesquisa-analisa-impacto-psicologico-do-enfrentamento-a-covid-19-em-profissionais-da-saude>. Acesso em: 10 abril. 2020.
- OIT. *A prevenção das doenças profissionais*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf. Relatório. 12 de abril de 2013. Acesso em: 11 abril. 2021.
- OIT. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 março. 2021.
- OIT. *Uma década de trabalho decente no Brasil - A Contribuição da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

- americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_561254.pdf. Relatório. 02 de abril de 2015.
- PALMA, Juliana. *Agentes Públicos de Linha de Frente: a ponta criadora do Direito Administrativo*. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/juliana-palma/agentes-publicos-de-linha-de-frente-a-ponta-criadora-do-direito-administrativo#:~:text=Agentes%20p%C3%ABablicos%20impac-tam%20a%20vida%20dos%20ci-dad%C3%A3os.&text=S%C3%A3o%20os%20agen-tes%20p%C3%ABablicos%20da,como%20o%20va-lor%20mensal%20correspondente..> Acesso em: 12 dezembro. 2020.
- RODRIGUES, Fernanda Castelano. *Linha de frente*. InformaSUS. UFSCAR, 2020. Disponível em: <https://www.informasus.ufscar.br/linha-de-frente/>. Acesso em: 13 março. 2021.
- SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes. *As fontes de stress no trabalho*. Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 114-126, jun. 2009. ISSN 2175-5027. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16>. Acesso em: 10 abril. 2021.
- SANTOS, Frederico Carneiro dos e ASSIS, Vinícius de. *A normatização do adicional de periculosidade aos agentes de segurança pública com ênfase na necessidade de sua unificação no policiamento ostensivo*. Disponível em: <http://www.fcr.edu.br/ojs/index.php/anaiscongdireito-constitucional/article/view/157>. Acesso em: 26 dezembro. 2020.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988* / Ingo Wolfgang Sarlet. 9. ed. rev. atual. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

- SERAFIM, Alessandra da Cruz et al. *Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso*. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932012000300013&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 18 dezembro. 2020.
- SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf. Acesso em: 20 dezembro. 2020.
- SILVA, Guilherme Castanho. *O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_castanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 abril. 2021.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011.
- SIQUEIRA, Guilherme Tavares. *Hostilidade: uma revisão de literatura no referencial teórico junguiano*. São Paulo. 2008.
- SLÄTTEN, Terje & MEHMETOGLU, Mehmet. (2011). *Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry*. Managing Service Quality. 21. 88-107. 10.1108/09604521111100261.
- SOUZA, Luís Paulo Souza e SOUZA, Antônia Gonçalves de. *Enfermagem brasileira na linha de frente contra o novo Coronavírus: quem cuidará de quem cuida?*. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/18444>. Acesso em: 27 dezembro. 2020.
- VILELA. Fábio Goulart. *A proteção do meio ambiente do*

trabalho no serviço público. Disponível em:
[http://www.anpt.org.br/images/olds/arqui-
vos/anpt10980O10038138.pdf](http://www.anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt10980O10038138.pdf). Acesso em: 15 dezem-
bro. 2020.