

A SAÚDE MENTAL NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO:
O TRABALHO TOTAL, O PANÓPTICO DIGITAL E A ULTRACONEXÃO

*MENTAL HEALTH WITHIN THE PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE:
TOTAL WORK, DIGITAL PANOPTICON AND ULTRA-CONNECTION*

João Gaspar Rodrigues

<http://lattes.cnpq.br/3728284485798564>

Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Coimbra (UC). Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado do Amazonas (MPAM).

RESUMO

Analisa-se neste estudo, sob uma abordagem qualitativo-exploratória e a partir de uma revisão da literatura – incluindo pesquisas acadêmicas, artigos científicos e trabalhos relacionados à saúde mental no contexto do Ministério Público –, as possíveis causas estruturais que afetam a saúde psíquica dos membros dessa instituição. Em sequência, buscam-se identificar as principais medidas de promoção, prevenção e enfrentamento da saúde mental no Ministério Público, destacando iniciativas efetivas que possam ser adotadas para melhorar o bem-estar psíquico dos membros. Em considerações finais, o estudo enfatiza a necessidade de desenvolver políticas institucionais específicas para cada unidade ministerial, levando em consideração as condições locais e respeitando as diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho Nacional do Ministério Público em seu marco regulatório.

PALAVRAS-CHAVE

Ministério Público; saúde mental; trabalho total; controle panóptico; ultraconexão.

ABSTRACT

In this study, an analysis is conducted through a literature review, encompassing academic research, scientific articles, and works related to mental health within the context of the Public Prosecution Service, to examine the potential structural causes affecting the mental health of its members. Subsequently, the study aims to identify key measures for promoting, preventing, and addressing mental health issues within the Public Prosecution Service, highlighting effective initiatives that can be implemented to enhance the psychological well-being of its members. In the concluding remarks, the study emphasizes the necessity of developing specific institutional policies for each prosecutorial unit, taking into account local conditions and adhering to the general guidelines established by the National Council of the Public Prosecution Service within its regulatory framework.

KEYWORDS

Prosecution Service; mental health; total work; panoptic control; ultra-connection.

Recebido em: 04.07.2024 – Aprovado em: 07.10.2024

INTRODUÇÃO

O estudo da saúde mental e do cérebro é um campo complexo e desafiador. Embora tenha-se avançado significativamente nas últimas décadas, ainda há muito a ser descoberto e compreendido. Além dessas limitações intrínsecas, a saúde mental, muitas vezes, é socialmente estigmatizada, o que pode levar à falta de investimento em pesquisa e tratamento, além de dificultar a abertura sobre questões transversais relacionadas à temática.

Equilíbrio e desequilíbrio são noções-limite e, quando se trata de saúde mental, são limitações em si mesmos e na relação estabelecida entre eles. No amplo e complexo espectro da saúde mental, isso pode significar que não existe um estado de perfeita saúde psíquica, mas sim uma gama de estados que variam de mais equilibrados a mais desequilibrados.

A mente é algo tão variado, com tantas mudanças flutuantes, numerosas nuances, combinações tão abundantes, tantos altos e baixos de humor, inumeráveis impulsos de paixão e infinitas possibilidades imaginativas (e, por isso também, não há nenhuma definição pronta e acabada de normalidade psíquica), que seu estudo e compreensão constituem um grandíssimo desafio lançado aos especialistas. E, como se não bastasse, os distúrbios que incidem sobre a mente, tradicionalmente restritos à sociedade, avançam nos mais diversos ambientes de trabalho, como organizações administrativas e instituições públicas. Esses distúrbios constituem, com pouca margem à dúvida, o novo “mal du siècle”¹.

Nesta perspectiva, o Ministério Público, a par de suas relevantíssimas competências constitucionais (defesa da ordem jurídica e da democracia, dos direitos sociais e individuais indisponíveis), tem sido chamado, pelo legislador e pela sociedade, a assumir cada vez mais atribuições, de modo a quase colapsar seus membros e os respectivos órgãos de execução. São demandas que se multiplicam geometricamente, prazos estritos cuja inobservância gera reprimendas draconianas (em regra, podendo também render mídia espontânea desfavorável), relatórios e informes quase diários, controles das mais diversas índoles dispostos em cascata, vedações e proibições apequenadoras, enfim, pressões de toda ordem e de todos os lados que acabam se refletindo no equilíbrio físico e mental dos membros ministeriais.

A partir desse cenário, o estudo proposto visa abordar a saúde mental dentro da instituição do Ministério Público, com o objetivo principal de descrever as possíveis causas estruturais que afetam a saúde psíquica dos membros dessa instituição e compreender como essa categoria sanitária está sendo abordada internamente, tanto em termos de políticas institucionais quanto de medidas práticas e estratégias implementadas.

Para atingir esse objetivo, a metodologia proposta envolve uma revisão da literatura, incluindo pesquisas acadêmicas, artigos científicos e trabalhos relacionados à saúde mental no contexto do Ministério Público, com uma abordagem qualitativo-exploratória. Isso permitirá uma compreensão mais aprofundada das causas subjacentes aos desafios de saúde psíquica enfrentados pelos membros dessa instituição.

1 “Os transtornos mentais constituem mais de 7% do fardo mundial representado pela invalidez (a depressão severa por si só responde por 2,5%)” (Pinker, 2018, p. 336).

Além disso, a análise visa identificar as principais medidas de promoção, prevenção e enfrentamento da saúde mental no Ministério Público, destacando iniciativas efetivas que possam ser adotadas para melhorar o bem-estar psíquico dos membros.

Em suma, este artigo visa contribuir para uma compreensão mais abrangente do equilíbrio psíquico dos membros do Ministério Público e fornecer recomendações práticas para melhorar o suporte e as políticas relacionadas à saúde mental dentro dessa instituição.

1 POLÍTICA NACIONAL DE ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DOS INTEGRANTES DO MINISTÉRIO PÚBLICO E A RESOLUÇÃO N. 265/2023 DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público n. 265, de 03.07.2023, institui a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos Integrantes do Ministério Público e se auto-define como um conjunto permanente de ações e programas de promoção e prevenção em saúde mental. Estabelece finalidades, princípios e diretrizes. O eixo axial dessa política são a promoção e a prevenção em saúde mental dos membros do Ministério Público (art. 2º, I).

Destacam-se dentre as finalidades, princípios e diretrizes: o trabalho em equipe, de modo contributivo e integrado; a redução dos riscos ou os agravos à saúde; o respeito à dignidade e à primazia da pessoa humana; a busca pelo desenvolvimento integral do ser humano; o favorecimento de um ambiente organizacional saudável; a promoção da educação em saúde mental em caráter permanente e transversal, estimulando o autoconhecimento, a eliminação de riscos psicossociais e a busca precoce por atendimento especializado.

É inegável o avanço da temática no âmbito do Ministério Público brasileiro com a edição da referida resolução, impondo algumas obrigações às diversas unidades ministeriais e traçando as necessárias diretrizes gerais. Todavia, dois aspectos chamam a atenção: primeiro, o alcance da Política Nacional, restrita em sua abrangência plena aos membros e servidores efetivos do Ministério Público, não fazendo menção aos estagiários, aprendizes, terceirizados e cedidos, salvo “no que couber” (art. 2, inc. VI, Res. CNMP 265/2023); segundo, os eixos de ações e programas são de promoção e prevenção (art. 1º, parágrafo único), omitindo-se em relação à vigilância dos casos já instalados e não detectados.

Diferentemente da resolução em comento, o Conselho Nacional de Justiça, através da Resolução n. 207, de 15.10.2015, instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde Física e Mental de magistrados e servidores do Poder Judiciário (sem quaisquer restrições ou limites). As ações e programas contemplam três eixos fundamentais: promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores (art. 1º, II). A normativa do Judiciário fecha o círculo de atenção.

O Ministério Público, enquanto instituição e estrutura jurídico-social, não se esgota em si mesmo e nem tem em si (através de seus membros finalísticos) o núcleo intangível de tudo quanto pode fazer e realizar. É uma engrenagem – importante – prudentemente inserida no meio de um cenário social forjado por diversos atores e valores: órgãos, instituições, pessoas, interesses, crenças, percepções, expectativas etc. Por ter interface com diferentes

segmentos sociais, a instituição é especialmente sensível ao humor desses atores externos. Lançada nesse ambiente, a instituição pode se deparar com apoios ou oposições externas aos seus objetivos institucionais, mas também pode enfrentar dificuldades no plano interno, quando, por inúmeras razões, seus parceiros de primeira ordem – o corpo de servidores – podem constituir desagradável embaraço.

Assim, entre os grandes desafios do Ministério Público, no sentido de manter-se efetivo no atendimento às demandas sociais, está o de alinhar e engajar um desses atores – seus serviços auxiliares – na finalidade e nos objetivos estratégicos da instituição, afinal uma instituição efetiva no exercício das funções a si atribuídas constitucionalmente não pode desaproveitar nenhuma força ao seu redor.

À medida que se aproxima de exigências resolutivas, o Ministério Público precisa conferir uma maior atenção, em nível interno, à dimensão humana de seus serviços auxiliares, não a excluindo de uma ampla e isonômica cobertura – por exemplo, uma ampla política de benefícios a seus estagiários, terceirizados e aprendizes (além de atenção à saúde mental dos servidores cedidos), seja pelo viés da prevenção, da promoção, seja da vigilância. A Resolução CNMP n. 265/2023, (art. 2º, VI), ao não inserir os servidores do MP desses estratos funcionais no rol de beneficiários plenos (dada a expressão “no que couber”) da Política Nacional de Atenção à Saúde Mental, perdeu uma ótima oportunidade de reafirmar o caráter inclusivo e compassivo da instituição.

2 CAUSAS ESTRUTURAIS QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DE MEMBROS E MEMBRAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO

2.1 TRABALHO MÓVEL E TOTAL

O trabalho digital e remoto trouxe desafios novos aos membros do Ministério Público, desafios estes carentes de uma abordagem holística pela instituição, no sentido de detectar quais aspectos prejudicam a saúde mental de seus integrantes. Um aspecto específico desta realidade chama a atenção: o trabalho móvel e total proporcionado pela virtualização (ou informatização) dos processos (Lei n. 11.419, de 19.12.2006). Como diz Byung Chul Han (2018, p. 65), “[o] aparato digital torna o próprio trabalho móvel. Todos carregam o trabalho consigo como um depósito de trabalho. Assim não podemos mais escapar do trabalho”.

Quando os processos eram físicos, dificilmente os membros ministeriais levavam para casa dezenas deles com o fim de trabalhar aos feriados, fins de semana ou além do expediente normal. Hoje, num mundo altamente conectado, centenas de processos – para não dizer todo o acervo – os acompanham nos feriados, nos fins de semana, nas férias e em qualquer lugar ou espaço, ao simples toque de uma tecla e inserção de uma senha. Não existe mais um horário de expediente formal, bem delimitado, nem instalações físicas próprias²; o trabalho é uma espécie de sombra que acompanha o membro do MP aonde quer que vá.

2 Em relação aos estágios, o legislador demonstrou a preocupação em limitar o trabalho/aprendizado a instalações físicas ofertadas pela instituição concedente do estágio (impedindo, por consequência,

Outro aspecto digno de nota é a multiplicidade de canais pelos quais os cidadãos levam à instituição suas reclamações, reivindicações e demandas. Para acionar esses diversos canais (sempre em expansão), basta um *smartphone*. O que décadas atrás resumia-se à comunicação analógica e ao contato pessoal (físico, de proximidade) entre cidadão e membro do Ministério Público, hoje é instantâneo e constitui um caudaloso curso de demandas³, que desafia a capacidade diária dos membros de oferecerem respostas prontas e efetivas.

A mobilidade do trabalho torna-o total e contínuo, aprisionando o agente ministerial numa teia laboral excessiva e inescapável, cheia de armadilhas psíquicas. O membro ministerial, em todos os quadrantes do País, vive sobrecarregado de trabalho e é continuamente solitado por novas ocupações, sem tempo nem disposição para a contemplação de metas e de horizontes. Mas, como diz Dilthey (1994, p. 130) em suas lições de filosofia moral, “não devem existir escravos do trabalho” (ou um “trabalho desenfreado”, segundo Lafargue, 2012, p. 38). Todavia, esta premissa básica é contrariada pela presença constante do trabalho na vida do indivíduo, dificultando a separação entre vida profissional e pessoal.

A revolução digital, ao substituir átomos por bits, está desmaterializando o mundo (Pinker, 2018, p. 170) e, ao mesmo tempo, escravizando o ser humano à ultraconexão. O membro ministerial, além de todos esses desafios tecnológicos escravizantes, vive imerso num dataísmo assombroso, como realçado por Comin, Gil e Bornhausen (2021, p. 398-399):

Três décadas após o advento da Carta Magna que consolidou o Ministério Público como guardião da sociedade, vivemos uma realidade inimaginável para o legislador constitucional na perspectiva tecnológica. Atualmente, os processos judiciais são eletrônicos, as audiências não precisam, necessariamente, de um espaço físico, e o regime de trabalho remoto ou *home office* permite que muitas das atividades finalísticas possam ser realizadas à distância. Esses são alguns exemplos que ilustram uma nova realidade, a realidade exponencial da era dos dados, na qual, a cada dois anos, produzem-se mais dados do que em toda a história anterior da humanidade, de acordo com estudo da *International Data Corporation* (IDC).

O “trabalho móvel” de que se fala é impulsionado pelos avanços na tecnologia, disponibilidade de ampla conectividade à internet e pelo desenvolvimento de aplicativos e serviços que suportam a mobilidade. Concretiza-se através de múltiplos dispositivos e plataformas: computadores pessoais (PCs), *laptops*, *tablets* e até *smartphones*. Todos esses ambientes viabilizam acesso a documentos, participação em reuniões, audiências virtuais e um sem-fim de tarefas profissionais, independentemente da localização física do agente ministerial.

que a função laboral fosse desenvolvida em qualquer lugar): “As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: [...] II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (art. 9, inciso II, da Lei n. 11.788, de 25.09.2008).

3 Reflexo do reconhecimento de novos direitos e legitimação de novos grupos de interesses difusos.

Embrutecidos pelo dogma do trabalho total, muitos membros deixam pelo caminho princípios deontológicos, como, por exemplo, a cortesia do trato pessoal.

Ainda é preciso referir o papel desempenhado por aplicativos de mensagens instantâneas, que rompem, definitivamente, com o trabalho fixo executado em padrões temporais e espaciais específicos. A comunicação viabilizada por esses aplicativos é de fluxo contínuo, sem obedecer a espaço ou tempo. Horas infindáveis são necessárias para o gerenciamento desse fluxo informacional e comunicativo. Quanto maior a conectividade, maior o nível de trabalho do membro do Ministério Público e menor o tempo para a desconexão e o reequilíbrio da saúde mental e física.

2.2 PRESSÃO POR PERFORMANCE E RESULTADO

Exige-se muito do Ministério Público. O próprio MP exige muito de si mesmo, ou seja, de seus membros e membras. O elevado nível de exigências despreza o fato de que esses homens e mulheres integrantes da instituição não são heróis nem heroínas, no sentido sacrificial das palavras⁴. São homens e mulheres comuns recrutados do entorno social, embora dotados com prerrogativas e garantias constitucionais comparáveis a armaduras. Mas, uma vez desvestidas, revelam-se o homem ou a mulher em toda a extensão humana de sua condição. Medos, angústias, cansaço, frustração e estresse cobram espaço em suas vidas, impondo, no mínimo, um pouco de reflexão institucional a propósito dos efeitos desse estado de coisas sobre a saúde mental de seus integrantes.

A Recomendação de Caráter Geral n. 2, de 21.6.2018 (a chamada "Carta de Aracaju"), do Conselho Nacional do Ministério Público e da Corregedoria Nacional, que trata "sobre parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público", elenca alguns superpoderes ou talentos sobrenaturais que os membros devem deter e exercer na rotineira atividade resolutiva: "conhecimento das deficiências sociais e das causas locais" (art. 1º, I); "capacidade de articulação" (art. 1º, II); "autoridade ética" (art. 1º, III); "construção de consenso emancipador" (art. 1º, IV); "senso de oportunidade" (art. 1º, V); "poder de convencimento" (art. 21, XXVI).

O Ministério Público, sem perceber, transforma-se numa instituição do desempenho, do rendimento, do resultado a qualquer preço, uma *ideal workhouse* ("casa ideal do trabalho", como chamavam os ingleses do século XIX – Lafargue, 2012, p. 20), preocupada com cifras e números, aguçando o individualismo performático e um estado de ansiedade competitiva por sucesso profissional. Em casos-limite, a resolutividade acaba gerando um resolutivismo irresponsável. Este quadro cobra um preço dos agentes ministeriais envolvidos, como diz Han (2020, p. 61):

A crescente pressão para produzir resultados não permite nem mesmo uma pausa para descansar. Por isso, muitas pessoas adoecem justamente durante o tempo livre. Essa condição já possui um nome: *leisure sickness* ou "doença do lazer". O tempo livre

4 O estereótipo da heroicidade (ou até da anedótica semidivindade), que transcende o homem comum, é um fio solto na trama institucional.

torna-se, neste caso, uma forma angustiante de vazio no trabalho. O descanso ativo e ritual dá lugar ao tormentoso ato de não fazer nada.

A busca excessiva por performance leva ao esgotamento, o qual é acompanhado de doenças mentais como depressão, ansiedade, neuroticismo, distúrbio do sono (insônia, atraso de fase de sono, sono insuficiente etc.), transtornos alimentares, nomofobia⁵, síndrome de burnout⁶, entre outras. A otimização desse sistema performático é destrutiva e conduz ao colapso mental. Na competitividade e no individualismo inerentes, os agentes ministeriais submetem-se, inconscientemente, a uma autoexploração total.

É a ausência do humano pelo esvaziamento de sua humanidade à medida que é reificado e instrumentalizado (Cunha, 2023) para servir aos caprichos e interesses de um ambiente de desempenho. Esse ambiente exige não apenas preparo técnico-jurídico, mas também equilíbrio emocional diante da infinitude de atribuições, obrigações e vedações impostas aos membros ao longo da carreira.

O componente comportamental do membro ministerial, diante de deveres como, por exemplo, de urbanidade e cortesia, assume um papel relevante na prestação dos serviços que lhe são afetos. A habilidade social e emocional deste agente político é cada vez mais levada em consideração ao avaliar os resultados alcançados. Todavia, quando variáveis começam a afetar a saúde mental, os primeiros sinais se fazem sentir na descontinuidade dessas habilidades sociais (internas e externas). E aqui também se verificam danos visíveis, não só ao próprio membro afetado psicologicamente (na interrelação com colegas, amigos e família), como à sociedade receptora e usuária de seus serviços⁷.

É interessante observar que o próprio Conselho Nacional do Ministério Público, embora sem discriminar ou nomear por categoria (como feito na introdução deste estudo), reconhece a existência de "pressões" dentro do Ministério Público que afetam a saúde mental de seus membros integrantes, quando disciplina no art. 19 da Resolução n. 265, de 3 de julho de 2023:

As Administrações Superiores dos ramos e das unidades do Ministério Público deverão promover avaliações anuais das ações em saúde mental, incluindo o mapeamento dos fatores e dos riscos psicossociais por profissionais da saúde mental, com

-
- 5 A nomofobia é um termo utilizado para descrever o medo ou a ansiedade associada à ideia de ficar sem um dispositivo móvel, como um smartphone. A palavra "nomofobia" é derivada de "no mobile" (sem celular) e "phobia" (fobia). Esse fenômeno está relacionado à dependência excessiva dos dispositivos móveis e à necessidade constante de estar conectado. Os sintomas incluem ansiedade, nervosismo, agitação, desconforto ou pânico ao se afastar do celular, ficar sem bateria ou não ter acesso à internet.
 - 6 A síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um conjunto de sintomas físicos e emocionais que resulta da exposição prolongada e intensa ao estresse no ambiente de trabalho. Essa condição afeta principalmente pessoas que lidam com demandas emocionais e interpessoais significativas em suas profissões.
 - 7 Neste ponto, especificamente, talvez sejam necessários mais estudos para evidenciar a relação custo-benefício de uma efetiva política institucional de saúde mental (com seus mecanismos de prevenção, promoção e vigilância) e o custo da perda de produtividade relacionada a transtornos mentais para a comunidade em geral.

a finalidade de prevenir situações de adoecimento, assédio, pressões, entre outras relevantes, para o cumprimento dos fins desta Resolução (grifo nosso).

Reconhecem-se, claramente, as pressões institucionais exercidas sobre cada membro do MP, sem a adoção de medidas adequadas para reduzi-las ou até a proposição de mudanças de rumo na execução das atribuições ou na forma como, por exemplo, o sistema de controle é exercido (v. item 2.3). A imodificabilidade de tal estado de coisas ajuda a criar uma nova classe de membros ministeriais: os “superangustiados” (Hacker, 1981, p. 145), que procuram evitar todas as possibilidades de medo, veem em tudo um perigo e limitam-se, por isso, a um comportamento rotineiro automático, sem iniciativas nem culpas⁸.

A situação parece ser bem clara. A incógnita fica por conta dos meios necessários para suavizar, de forma razoável e racional (sem qualquer afronta à lei e à Constituição), o imenso peso das obrigações, deveres, vedações e proibições, que não apenas estrangulam a cidadania do membro, como também põem em xeque a sua integridade psíquica e sua *joie de vivre*.

2.3 CONTROLE TOTAL OU PANÓPTICO DIGITAL

Com os sistemas digitais vieram o registro, o monitoramento e o controle total, que se sobrepõem a antigas práticas panópticas. Os *e-mails* funcionais e institucionais são monitorados, assim como as chamadas telefônicas. A intranet, como rede de comunicação privada e interna, monitora e compartilha informações (por meio de painéis de controle, alertas/notificações, relatórios/registros e acesso remoto). Câmeras, a título de segurança, monitoram os espaços físicos dos prédios. Há unidades ministeriais que obrigam que todos os membros verifiquem, diariamente, sua caixa postal (art. 3º, *caput*, da Resolução n. 24/2017-CPJ/MPAM). Cada passo no sistema de trabalho é observado, registrado e monitorado pelos órgãos de controle (que têm perfil *full* de consulta/controle). Durante as férias, o membro é rastreável e localizável, devendo comunicar o “endereço onde poderá ser encontrado”⁹ (há exemplos de obrigação legal para tanto: Lei Orgânica do MPMG, art. 110, inciso XVII; Lei Orgânica do MPBA, art. 145, inciso XXII; Lei Orgânica do MPAM, art. 305, parágrafo único, inciso II; Lei Orgânica do MPGO, art. 106, § 1º¹⁰ etc.). Mesmo para sair do País, a qualquer título (ou seja, a serviço ou de férias), é necessário obter autorização da Administração Superior (Lei Orgânica do MPMG, art. 18, inciso XLII; Lei Orgânica do MPBA, art. 15, inciso XXXVIII; Lei Orgânica do MPAM, art. 29, inciso XXX etc.). Cada vez

8 Talvez esses membros ministeriais “pressionados” e “superangustiados”, como diz N. Bostrom (2018, p. 312), desenvolvam “uma obsessão ansiosa e taciturna por simplesmente concluir o trabalho sem cometer erros”, sendo esta a atitude maximizadora da produtividade na maioria dos casos.

9 Esta exigência, nos dias de hoje, de hiperconectividade, é uma superfetação absolutamente inútil, que só se presta a revelar o desejo obsedante de controle.

10 A Lei Orgânica do Ministério Público de Goiás (Lei Complementar n. 25, de 6.7.1998) é mais draconiana: “O membro do Ministério Público, para entrar em gozo de férias, deverá [...] informar à Procuradoria-Geral de Justiça o local onde possa ser encontrado. Se, por falta da comunicação do endereço, o membro do Ministério Público não puder ser encontrado, em caso de necessidade do serviço, perderá o direito de solicitação de férias no período seguinte, quer se trate de férias coletivas ou individuais” (art. 106, § 1º).

mais são implementadas espécies de controles internos e externos, formais e informais, concretos e difusos, moldando, em tempos de virtualização, uma instituição de controle digital (o “panóptico digital”) num universo institucional mais ou menos orwelliano¹¹, que se esgota em si mesmo. Tudo parece se assemelhar ao panóptico benthamiano, que observa – sem ser visto – e explora impiedosamente cada movimento funcional – e pessoal – do membro do Ministério Público.

As férias, por exemplo, exercem (ou devem exercer) uma função de escape, um momento de evasão, de desligamento provisório do ambiente de trabalho imersivo e total (um direito constitucional à desconexão)¹². É um tempo necessário para equilibrar a vida profissional e pessoal. O descanso representado pelas férias não é quietude ou inatividade, mas uma mudança de atividade mediante a qual se restabelece a atividade que foi destruída na direção oposta. Como diz o famoso microbiologista britânico Charles Sherrington (1984, p. 236), “a Natureza nunca inventou uma roda, mas, se o tivesse feito, veríamos que esta inverteria periodicamente a direção”, em busca do “repouso”.

Há uma diferença fundamental entre as duas modalidades de controle referidas: o panóptico benthamiano (ou disciplinar) se impõe sobre os corpos, enquanto o panóptico digital submete as mentes. A personalidade do ser humano, essa composição dinâmica entre mente e corpo, tem necessidade de esferas que o permitam voltar-se para si mesmo sem o olhar indiscreto do outro. Há uma impermeabilidade axial que lhe é inerente (Han, 2014, p. 13). Uma intrusão total queimá-la-ia e seria causa de uma forma especial de *síndrome psíquica de burnout*.

À semelhança do panóptico benthamiano, a eficiência do panóptico digital consiste no fato de os controlados serem constantemente vigiados (embora não se sintam vigiados). A ultraconexão os prende em redes de comunicação. A comunicação vira vigilância (Han, 2022, p. 13). Quanto mais dados são gerados, mais a vigilância fica eficiente, embora os vigiados sintam-se livres. A plena dominação se faz no momento em que liberdade e vigilância coincidem.

O controle total (derivado do panóptico digital), nos moldes atuais, já não se impõe com violência, mas silenciosa e eficientemente. E aí está sua predominância incontrastável, pois o poder está precisamente onde não é posto em evidência. Quanto maior é o poder, mais silenciosamente atua. Ele se dá sem ter que apontar ruidosamente para si mesmo (Han, 2023, p. 25-26), pois onde precisa dar mostras de si, é porque já está enfraquecido (Han, 2019, p. 10). A consensualidade disciplinar reflete bem o avanço irrefreável do fenômeno desse controle totalizante.

Ineficiente é todo poder disciplinar que, com grande esforço, aperta violentamente as pessoas com um espalhido de ordens, proibições e punições. Muito mais eficiente é a técnica

11 Referência à obra distópica de George Orwell, intitulada 1984 (Tradução de Alexandre Hubner e Heloísa Jahn. São Paulo: Companhia das Letras, 2009).

12 O chamado “direito à desconexão” é o direito do membro do MP de “poder usufruir do tempo do não trabalho, da não conexão, e se dedicar, por conseguinte, a atividades pessoais e à sua família, ter tempo livre para se dedicar a si, mantendo a higidez sociológica e física” (Pastore, 2021).

de poder que faz com que os membros ministeriais se submetam ao contexto de controle e de fiscalização por si mesmos. Essa técnica consensualística busca ativar, motivar e otimizar, não obstruir ou oprimir (na forma negativa e descarnada de um poder punitivista). A particularidade da sua eficiência está no fato de que não age através da proibição e da punição, mas através do agrado e da satisfação; é uma combinação estratégica – e refinada – de força e de consenso. Quem tem o poder de, numa das mãos, impor uma sanção e, na outra, oferecer um acordo, tem todos os trunfos ao seu lado: fiscaliza, pune e concentra a capacidade de gerar consensos (e, de quebra, ainda tem a faculdade de orientar). É um poder dominante (pode impor sanções) e dirigente (pode orientar e gerar consensos que, em última análise, impõem sanções em alguma medida, ou seja, a violência disciplinar torna-se aqui também virtual, estabelecendo-se como possibilidade negativa)¹³.

Longe de apequenar o poder disciplinar, o consensualismo o fortalece, na medida em que elimina a imprevisibilidade dos "espaços de jogo abertos" e estabelece uma mediação comunicativa. O exercício dessa especial modalidade de controle é interiorizado pelo agente público subordinado a esse poder disciplinar como se fosse sua própria ação. O agente público abre mão de seu contrapoder (contestação, produção de prova, recurso etc.) para aceder ao poder dirigente e construtor de consensos. Por este ângulo, o poder disciplinar (e até o hierárquico) não necessita de violência impositiva para ser utilizado. Aberto o consenso, ele baseia-se em uma submissão livre. Como diz Byung-Chul Han (2019, p. 11-21), o que manifesta que um poder maior esteja em jogo não é o "eu devo, seja como for", mas o "eu quero". O "sim" dos que estão submetidos ao poder não deve ser jubilatório. Mas não é necessário também que seja um efeito da coerção. O consenso põe o poder disciplinar em uma superfície mais estável do que o puro punitivismo (que, muitas vezes, flerta perigosamente com o "assédio disciplinar").

O fenômeno do monopólio (ou concentração) do poder, sugerido pelo caráter dominante e dirigente do atual poder disciplinar, é destacado pelo famoso psiquiatra Friedrich Hacker (1981, p. 120), ao dizer que as grandes organizações modernas e tecnicamente aperfeiçoadas tendem de forma particularmente manifesta a apropriar-se do monopólio do poder e sobretudo da totalidade da violência disponível. Aspiram igualmente ao monopólio da legitimação. E é a legitimação, a legitimação pelo outro, que gera espaço e produz poder.

Sob essa perspectiva de controle total, a desconfiança passa a ser um comportamento não apenas presente nos órgãos de controle em relação aos membros operacionais ou finalísticos, como também na relação horizontal estabelecida entre todos os integrantes da instituição. Considerando que a psicologia humana foi desenhada como uma gestora de energia, é muito mais econômico, em termos de comodidade e de convivência harmônica, confiar e acreditar no outro. Quando, por um motivo qualquer, quebra-se esse parâmetro ancestral, a psique sofre abalos constantes que, ao fim, resultam em distúrbios prejudiciais à saúde mental.

13 A oferta de acordo pressupõe sempre uma pré-compreensão imediata do que será aceito. A oferta e a obtenção do consenso produzem uma legitimação pelo outro, criando um novo espaço e produzindo poder (o poder dirigente). O poder nunca será uma criação solitária.

A confiança estabelece relações diretas e imediatas com os meios de controle existentes na instituição. Se o controle total derivado do panóptico digital detém, antecipadamente, todos os dados a respeito da atividade funcional (e até pessoal) dos membros do MP, a confiança é item absolutamente desnecessário. A partir disso, a desconfiança num plano quase paranoico e sua vocação irracional passam a ser o clima natural da vida institucional. Neste aspecto, a lição de Byung-Chul Han (2014, p. 70) é precisa:

A confiança só é possível num estado intermédio, entre saber e não saber. Confiança significa: apesar do não saber em relação ao outro, construir com ele uma relação positiva. A confiança torna possíveis ações apesar da falta de saber. Quando sei tudo antecipadamente, a confiança é desnecessária. A transparência é um estado no qual se elimina todo o não saber. Onde a transparência domina não se abre um espaço para a confiança.

Uma instituição de vigilância total é uma estrutura fomentadora da desconfiança e da suspeita, que, devido ao desaparecimento da confiança, assenta-se sobre o controle total. A observação da realidade institucional autoriza a conclusão parcial de que o controle exercido nos parâmetros aludidos, converte (e degrada) o MP, atualmente, numa instituição de controle inumana (transversalmente desconfiada). Como diz Han (2014, p. 69), "cada um e todos controlam todos e cada um".

Toda a existência de uma forma mais nobre do meio coletivo (social, institucional ou corporativo) repousa na confiança (Dilthey, 1994, p. 144). Há formas de agir que não são adequadas para manter unido (e hígido) um todo institucional: não satisfazem um indivíduo desconfiado (e alvo de desconfiança) e degradam as relações intersubjetivas. E, como remate, afetam a saúde mental de um sem-número, pois, embora seja natural não confiar em estranhos, é extremamente penoso, do ponto de vista psicológico, não confiar em colegas e amigos de uma vida em que, ainda por cima, compartilham as mesmas angústias profissionais, a solidariedade dos objetivos comuns e dividem o mesmo palco.

A imersão nesse cenário, por dever de ofício, funciona como um vetor de desconstrução permanente do agente do Ministério Público e impede que o indivíduo reorganize-se como categoria psicológica autêntica, pois, até nas férias, o sistema o persegue, o monitora, o vigia (como uma sombra incômoda), sem deixar margem para uma desconexão completa e saneadora. Não é possível falar em saúde mental enquanto a mente mantiver-se aprisionada ao trabalho, aos deveres oficiais e aos controles *all-embracing*.

Os sistemas de controle montados sobre essas premissas panópticas – aliados à ultraco-nexão do trabalho móvel/total – não conseguem produzir transparência nem controlabilidade totais, mas causam danos irreversíveis à saúde mental dos membros do MP. Ademais, num ambiente de trabalho humanizado¹⁴, empático e cooperativo, o nível do outro eleva o colega ao lado, o do círculo institucional eleva a todos (como a subida da maré que eleva

14 A promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, isonomia e equidade, constituem um dos princípios orientadores da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro (art. 4º, II, da Recomendação CNMP n. 52, de 28.3.2017).

todos os barcos). Quando ocorre o contrário, o outro torna-se o “inimigo”, seu destino já não é tido como próprio e faz-se sentir uma pressão imerecida sobre cada um e sobre todos, transformando o ambiente de trabalho numa medonha arena adversarial.

Energias adversariais dividem e fragmentam os objetivos institucionais numa multiplicidade de esforços individuais que são válidos em si, mas que, longe de estabelecerem a relação que os une ao conjunto, constituem a negação desta relação (Rodrigues, 2023, p. 139). Nesse ritmo, os agentes ministeriais voltam-se para si mesmos, evadindo-se da rede protetora oferecida pela instituição: segurança, solidariedade e estabilidade. Tais aspectos, quando presentes, asseguram a integridade psíquica.

3 O INDIVIDUALISMO EXACERBADO E PERTURBAÇÕES NARCISISTAS

Como já dito no item 2.3, por um fenômeno ainda não claramente definido, os membros do Ministério Público dividem e fragmentam os objetivos institucionais numa multiplicidade de esforços individuais que são válidos em si, mas que, longe de estabelecerem a relação que os une ao conjunto, constituem a negação desta relação. Por conta desse processo de narcisificação, acabam se tornando autômatos insulados, presos a um individualismo exacerbado e possessivo.

Segundo Byung-Chul Han (2020, p. 36-37),

Hoje, os casos de perturbações narcisistas estão aumentando porque estamos perdendo cada vez mais o sentido para as interações sociais fora dos limites do eu. O *homo psychologicus* narcisista está preso em si mesmo, em sua interioridade intrincada. Sua falta de conexão com o mundo faz com que gire apenas em torno de si mesmo. Por isso, ele cai em depressões.

Indivíduos com traços narcisistas tendem a ter uma visão inflada de sua própria importância, falta de empatia pelos outros e uma necessidade excessiva de admiração e de validação (Russell, 2003, p. 17). Padrões narcisistas encontram-se ainda em indivíduos, por exemplo, que acreditam ter sempre razão, “que todos devem submeter-se a eles, que discordâncias são insultos pessoais e que as outras pessoas não têm sentimentos ou interesses” (Pinker, 2018, p. 216). E assim, quanto maior o amor por si mesmos e a necessidade patológica de afirmação pessoal, maior o afastamento e o isolamento na instituição.

A falta ou o insuficiente relacionamento entre todos os membros ministeriais rompe a construção que os mantém unidos e fortes contra os interesses adversos e exógenos. O isolamento sob a premissa de uma independência absolutizante é a receita certa para a ruína de um projeto institucional. Na vida, em qualquer esfera possível, bastar-se a si mesmo é a maior solidão e, certamente, atrai reflexos danosos no espectro psicológico.

4 DETECÇÃO DE PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL (VIGILÂNCIA EM SAÚDE)

A promoção e a prevenção da saúde mental são as diretrizes básicas e fundamentais, adotadas como estratégias de enfrentamento do fenômeno nas fileiras do MP. Mas como

estabelecer diretrizes de detecção de possíveis casos já instalados e que, nos termos da Resolução n. 265/2023 do CNMP, viabilizem uma "busca precoce por atendimento especializado" (art. 6º, inciso V)?

Como já dito, quando variáveis começam a afetar a saúde mental, os primeiros sinais se fazem sentir na descontinuidade de habilidades sociais, como: cortesia, bom humor, raciocínio, aspecto pessoal, interação social, convívio familiar etc. Também se verificam danos visíveis, primeiro ao próprio membro afetado psicologicamente (na interrelação com colegas, amigos e família), como à sociedade receptora e usufrutuária de seus serviços. O comportamento passa a ser ensimesmado, até indiferente, insensível ou fugidio em relação ao entorno.

É interessante observar que a Resolução n. 207, de 15.10.2015, do Conselho Nacional de Justiça (que institui a "Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário") tem como um de seus objetivos a "promoção, prevenção e vigilância em saúde" (art. 1º, II) dos magistrados e servidores. A vigilância em saúde mental pressupõe o desenvolvimento de estratégias de detecção precoce de sinais ou evidências de algum comprometimento. A referida resolução assim define a vigilância em saúde:

Conjunto de ações contínuas e sistemáticas que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho e que tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde" (art. 2º, XIII).

E por que desenvolver "estratégias de detecção"? O caráter mutável e multifatorial da doença mental só pode ser abrangido se se seguir para onde quer que se manifeste ou se oculte. A vigilância em saúde mental é medida essencial em qualquer política pública de atenção básica (Orpana *et al.*, 2016, p. 1). Além disso, os distúrbios de saúde mental não se esgotam em si, ou seja, não basta a consciência do problema. É necessário que, a partir das observações, análises e interpretações dos dados, sejam reunidos meios de intervenção, capazes de modificá-los e até solucioná-los. Nesse campo, o guia especulativo deve ser abandonado em prol do mais prático.

Essas estratégias de detecção ou de vigilância, de índole institucional, respondem ainda a outra circunstância verificável: as limitações causadas pela própria doença enfrentada pela pessoa dificultam o autorreconhecimento, fazendo com que o indivíduo tenha dificuldades em avaliar sua própria condição de maneira objetiva (Orpana *et al.*, 2016, p. 2). Além disso, a defesa natural da pessoa é mais bem desenvolvida contra os perigos e os riscos externos, já contra os riscos internos não se revela muito eficiente.

Quando alguém está enfrentando problemas psíquicos, como transtornos mentais, depressão ou ansiedade, é comum que esses distúrbios afetem não apenas o estado emocional, mas também a capacidade de autoavaliação. A pessoa pode ter dificuldade em reconhecer a gravidade de sua condição devido a distorções cognitivas causadas pela própria doença¹⁵.

15 Pessoas afetadas, em algum nível, por doenças mentais podem ficar presas em ciclos negativos de pensamentos não saudáveis, levando a percepções imprecisas da realidade (Shickel *et al.*, 2019).

Daí, repita-se, a importância, no caso do Ministério Público, de serem criados mecanismos permanentes de detecção para amparar membros com algum comprometimento psíquico.

Em estudo realizado, Shickel *et al.* (2019) apresentam um *framework* de aprendizado de máquina para a detecção automática e classificação de quinze distorções cognitivas comuns em dois novos conjuntos de dados de texto livre de saúde mental coletados tanto por *crowdsourcing*¹⁶ quanto por um programa de terapia online do mundo real. Destacam ainda as implicações e benefícios do *framework* desenvolvido para melhorar a entrega automatizada de tratamento terapêutico em conjunto com a terapia cognitivo-comportamental (TCC) tradicional.

Segundo ainda o estudo, essas ferramentas podem fornecer um alerta precoce de doenças mentais mais graves e potencialmente ser usadas para monitorar as redes sociais em busca de candidatos ideais para serviços de saúde mental.

5 PRINCIPAIS MEDIDAS DE PROMOÇÃO, PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

5.1 EDUCAÇÃO EM SAÚDE MENTAL

Uma diretriz básica em qualquer política institucional de saúde mental é fomentar ações educativas, pedagógicas e de capacitação de membros e servidores do MP “sobre saúde e segurança no trabalho, conscientizando-os da responsabilidade individual e coletiva para com a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros” (Resolução CNJ n. 207/2015, art. 4º, VIII).

Além do preconceito e da estigmatização social¹⁷, a saúde mental ainda se depara com outra barreira: a desinformação. A falta de esclarecimento acerca das doenças mentais e seus parâmetros (embora sua prevalência varie entre os transtornos e tipos de tratamento – Starvaggi; Dierckman; Lorenzo-Luaces, 2024) impede os indivíduos de procurarem ajuda, uma vez que acreditam tratar-se de uma situação de “sofrimento normal” e que não pode ser auxiliada por um tratamento.

Abordar essas barreiras requer esforços tanto na conscientização pública quanto na promoção de uma compreensão mais precisa e compassiva das questões relacionadas à saúde mental. Educação, campanhas de conscientização, iniciativas comunitárias, diálogo aberto e narrativas positivas sobre a recuperação podem ajudar a reduzir o estigma e incentivar as pessoas a procurarem apoio sem receio de julgamento social estigmatizante.

Entregues a si mesmas, sem a mediação de mecanismos de detecção ou de vigilância, a consciência do círculo infernal pode ocorrer tarde demais.

16 Processo de obter contribuições, serviços ou ideias de um grande grupo de pessoas, geralmente online, por meio de uma chamada aberta para participação.

17 A estigmatização representa o endosso de um conjunto de atitudes preconceituosas, respostas emocionais negativas, comportamentos discriminatórios e estruturas sociais tendenciosas em relação aos membros de um subgrupo. Isso envolve rotulagem, estereotipagem, segregação, perda (ou redução) de status e discriminação dos indivíduos estigmatizados em uma situação de poder (Mak *et al.*, 2007, p. 245).

5.2 ELIMINAÇÃO OU REDUÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Um dos direitos de qualquer trabalhador, seja no setor privado, seja no público, é a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF, arts. 7º, inciso XXII, e 39, § 3º). Essa proteção visa prevenir acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outros riscos relacionados ao exercício das atividades laborais, contribuindo para a preservação da saúde e do bem-estar dos agentes laborais e para a promoção de condições de trabalho dignas e adequadas.

O termo “psicossocial” é empregado para abranger uma ampla gama de fatores psicológicos e sociais que têm relação com a saúde mental. Ele engloba as características individuais, como traços de personalidade, mecanismos de defesa, estados emocionais e cognitivos, além de fatores socioambientais, tais como situações que induzem a estresse (Gray *et al.*, 2021).

Tradicionalmente, as ações de saúde mental e apoio psicossocial têm-se concentrado nas fases de resposta e recuperação de emergências, com o objetivo de reduzir o sofrimento e restabelecer o funcionamento daqueles impactados. Até recentemente, essa abordagem estava alinhada com modelos de gestão de desastres (Gray *et al.*, 2021). No entanto, esse campo de gestão de desastres começou a se expandir para além de abordagens reativas, abrangendo uma gestão mais proativa de riscos psicossociais, o que, em termos institucionais, fecha o círculo de atenção, proteção e acolhimento, unindo as fases de prevenção, promoção e vigilância.

5.3 DESENVOLVIMENTO DE ESTRATÉGIAS DE AUTOCUIDADO

O autocuidado refere-se a um conjunto de práticas, atividades e comportamentos que uma pessoa adota, de forma independente, com o objetivo de promover e manter seu próprio bem-estar, tanto físico quanto mental, ao longo da vida (Lange, 1997). Reservar um tempo para realizar atividades que contribuam para uma vida saudável é uma parte essencial do autocuidado. Essas atividades podem incluir: atividade física (exercícios regulares promovem saúde cardiovascular, força muscular e flexibilidade), alimentação saudável, descanso adequado, gestão do estresse (por meio de técnicas diversas), atividades de lazer, conexões sociais (relacionamentos e interconexões sociais saudáveis), autorreflexão (reservar tempo para se conhecer melhor, refletindo sobre metas, valores e emoções) e autocompreensibilidade dos limites pessoais (estabelecer limites razoáveis).

A Organização Mundial da Saúde (WHO, 1983) define o autocuidado como

atividades que indivíduos, famílias e comunidades realizam com a intenção de melhorar a saúde, prevenir doenças, limitar enfermidades e restaurar a saúde. Essas atividades derivam de conhecimentos e habilidades provenientes tanto da experiência profissional quanto da experiência leiga. Elas são realizadas por leigos em benefício próprio, seja de forma independente ou em colaboração participativa com profissionais.

A importância do autocuidado tem sido destacada nos últimos anos como parte de uma abordagem centrada no paciente, no manejo de condições de saúde de longo prazo e na prevenção de doenças, por meio da adoção de um estilo de vida saudável (Lucock *et al.*, 2011, p. 602). Sua implementação pode alavancar a prevenção, o gerenciamento e a

recuperação de problemas de saúde mental. Podem ainda ser oferecidos serviços de cuidado, apoio e tratamento quando necessário, mas sempre respeitando a autonomia do indivíduo e suas prioridades.

5.4 CRIAÇÃO DE EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

As diversas unidades do Ministério Público, partindo do reconhecimento científico de que são múltiplos os fatores que influenciam a condição de saúde em ambiente laboral, devem criar estruturas necessárias e adequadas (físicas e organizacionais), dotadas de equipe multiprofissional especializada, com atuação transdisciplinar.

A equipe aludida deve ser composta por servidores das áreas de medicina, enfermagem, psicologia e serviço social. Esses profissionais devem constantemente submeter-se a ações educativas, de modo a atualizar e aperfeiçoar as respectivas qualificações técnicas, permitindo um alinhamento com eventual política institucional de prevenção, promoção e enfrentamento ligada à saúde mental.

Evidências atuais sugerem (Maulik, 2017, p. 442) que nenhuma intervenção profissional isolada pode funcionar e ser efetiva, sendo recomendado haver um pacote multidisciplinar no âmbito da organização que possa ser acessado por quem precisa, no qual as análises de cada profissional se juntem às demais, como numa interseção. É fundamental que os aludidos profissionais trabalhem juntos, num recorte interdisciplinar produtivo, para criar um ambiente em que as pessoas se sintam confortáveis em falar sobre suas preocupações psicológicas e procurar ajuda, quando necessário.

5.5 IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS À SAÚDE MENTAL

Há, em nível mundial, uma crise de saúde mental, identificável como o “mal du siècle”. Uma oportunidade-chave para lidar, em nível local, com essa crise é melhorar a detecção e a prevenção de riscos à saúde mental antes do início do transtorno propriamente dito, por meio de métodos pragmáticos que permitam a triagem da vulnerabilidade comportamental durante os cuidados médicos de rotina.

Listam-se, abaixo, alguns indicadores transversais ou lineares de riscos à saúde mental dos membros do Ministério Público, especificamente. Por certo, o rol é meramente exemplificativo, dada a multiplicidade de situações de risco proporcionadas pelas condições peculiares do exercício da função ministerial.

5.5.1 NÃO SATISFAÇÃO NA ÁREA DE ATUAÇÃO

Os membros do MP movimentam-se na carreira através de promoções, remoções e permutas. Embora existam órgãos colegiados encarregados de analisar e julgar os requisitos mínimos para isso, não há uma política clara de lotar esses agentes públicos em áreas de atuação para as quais demonstrem vocação e afinidade, além de domínio técnico. Isso se reflete pela existência de muitos agentes exercendo funções sem qualquer satisfação profissional em suas áreas de atuação, apenas de forma burocrática e mecânica. O preço a

pagar por isso é duplo: falta de retorno resolutivo para a instituição e desconforto emocional para o membro (com a possibilidade de apresentar comportamentos inadequados para o exercício funcional).

Há um caso emblemático – um caso-limite – em que o Conselho Nacional do Ministério Público removeu compulsoriamente um membro do Ministério Público da área de defesa do patrimônio público para área diversa, por total incompatibilidade, conforme voto do relator¹⁸:

O conjunto de condutas reprováveis praticadas pelo processado evidencia a total incompatibilidade de sua permanência em promotoria detentora de atribuições na área de Patrimônio Público, pois resta demonstrado estar configurada a exposição de membro do Ministério Público a risco de descrédito quanto às prerrogativas do cargo e da Instituição. Esta conduta é geradora de evidente interesse público autorizador da aplicação da pena de remoção compulsória, na forma dos artigos 208, inciso IV, e 215, inciso II, da Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. A penalidade apresenta-se compatível e suficiente para sancionar a conduta exposta.

A instituição tem a missão de distribuir seus recursos humanos (membros e membras) segundo suas melhores aptidões e talentos técnicos particulares. Mecanismos precisam ser desenvolvidos para garantir essa distribuição racional. Por exemplo, membros que migrem de uma área para outra dentro do Ministério Público (por meio de promoção ou remoção), poderiam ser obrigados a passar por programas internos de adaptação.

O membro não pode ser o único árbitro de sua progressão funcional. Não é possível, por exemplo, que um membro com ampla e profunda formação em meio ambiente seja alocado em área de família, ou que um especialista em direito de família seja titular em área de controle externo da atividade policial. Como já dito, além da perda institucional de resultados finalísticos, há o sensível aspecto da insatisfação pessoal do agente, com claros reflexos em sua saúde mental (comportamentos disfuncionais como erros de desempenho, isolamento¹⁹, inércia contumaz etc.).

5.5.2 ESTRESSE NO TRABALHO

O trabalho é uma atividade essencialmente humana, de índole individual e coletiva, que exige uma série de variáveis (empenho, tempo, talento, capacidades técnicas etc.), desenvolvida por indivíduos, esperando, em contrapartida, compensações não só econômicas e materiais (necessidades biológicas), mas também psicológicas (autoestima, autorrealização) e sociais (prestígio, status, honorabilidade), que contribuam para atender as suas múltiplas necessidades.

Os diversos ângulos da atividade laboral, principalmente quando inçada de “pressões”, como as atribuições desempenhadas pelos membros do Ministério Público, são janelas para o estresse laboral e, com ele, transtornos mentais relacionados ou associados.

18 CNMP – CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Procedimento Avocado n. 1.00424/2015-30. Conselheiro Relator: Sérgio Ricardo de Souza, 24ª Sessão Ordinária, j. 13.12.2016. Conferir, nesse sentido, notícia em: <https://tinyurl.com/3z3ce59b>. Acesso em: 17 jan. 2024.

19 A vivência de distúrbios psíquicos tem como um terrível efeito colateral o isolamento, que leva a uma solidão fundamental, com potencial para agravar o quadro clínico.

De acordo com Van der Molen *et al.* (2020), os transtornos mentais relacionados ao estresse são frequentemente relatados na população trabalhadora, com taxas de incidência variadas de 13% para angústia psicológica, 22% para exaustão emocional e uma prevalência de sintomas de angústia de até 50% em profissões e países específicos.

Altas demandas no trabalho (item 2.1), controles excessivos (item 2.3), baixo apoio dos colegas e dos órgãos diretivos, alto desequilíbrio entre esforço e recompensa e insegurança no trabalho resultam em altos índices de estresse laboral.

5.5.3 FALTA OU INADEQUADA INTERAÇÃO

Num ambiente de trabalho, há diversos tipos de pessoas, com suas peculiaridades, que se influenciam reciprocamente e determinam as condições de trabalho. Essas diferenças individuais constituem um vetor importante e, por conta disso, é necessário contemplar esse cenário por uma perspectiva intersubjetiva e interacionista, de modo a estabelecer mecanismos de ajustes dinâmicos entre os membros do Ministério Público (e suas diversas áreas de atuação), equipe auxiliar, ambiente de trabalho²⁰ e o todo institucional (demais órgãos e administração superior).

Quando esses ajustes são frágeis ou insuficientes, entram em cena o individualismo exacerbado e as inevitáveis perturbações narcisistas, cujos efeitos são descritos no item 3 deste estudo.

5.5.4 PROCESSO DE TRABALHO POUCO MOTIVADOR

Processo de trabalho pode ser definido como um "conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos, produzem serviços e podem interferir na saúde física e psíquica" (Resolução CNJ n. 207/2015, art. 2º, VII).

No caso do Ministério Público, um recurso constituinte do processo de trabalho são os sistemas informatizados de tramitação digital dos processos judiciais e procedimentos extrajudiciais. Em regra, esses sistemas, embora desenvolvidos especificamente para o propósito aludido, não atendem plenamente às múltiplas exigências taxionômicas do Conselho Nacional do Ministério Público. Além disso, os membros do MP não dispõem do treinamento adequado para utilizar todas as funções disponíveis nos sistemas.

A junção de todos esses desafios acaba despertando, em alguns membros, uma sensação de não pertencimento e uma clara desmotivação, por não participarem ativamente na forjatura de seus instrumentos de trabalho. E, paralelamente, gera estresse no ambiente laboral, com as claras consequências já alinhadas no item 5.5.2.

20 De acordo com a Resolução CNJ n. 207/2015, ambiente de trabalho é o "conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual são exercidas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com os seus agentes" (art. 2º, V).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O quadro delineado nos sumários itens deste estudo evidencia a necessidade de uma política institucional criada pelo Ministério Público, após estudo específico e profundo em suas respectivas unidades, para enfrentar a delicada questão da saúde mental de seus membros e membras. E isto é tão mais urgente na medida em que a vítima de tais perturbações mentais é a última a saber sobre a gravidade de eventual doença e a necessidade de tratamento e acompanhamento. Nem sempre as perturbações mentais são visíveis através de deficiências funcionais (Hacker, 1981, p. 77). Casos extremos de irracionalidade podem ocultar-se eficazmente por detrás de uma fachada aparentemente racional. Os sinais, muitas vezes, são sutis e velados, exigindo preparo multiprofissional para sua detecção.

Os controles digitais referidos ao longo do estudo, em especial no item 2.3, configuram um novíssimo cenário com reflexos em tradicionais direitos previstos na Constituição, como o direito à saúde (art. 6º), ao lazer (art. 6º; art. 7º, IV; art. 39, § 3º; art. 217, § 3º), à sadia qualidade de vida (art. 225, *caput*), à proteção do meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII), ao repouso (art. 7º, XV; art. 39, § 3º), às férias (art. 7º, XVII; art. 39, § 3º), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII; art. 39, § 3º) etc. A normativa legal regulamentadora desses direitos constitucionais precisa, necessariamente, adequar-se ao panorama exposto, seja ampliando a tutela desses direitos, seja estabelecendo parâmetros claros e consentâneos com a nova realidade.

As excessivas modalidades de controle institucional devassam impiedosamente a vida funcional e pessoal dos membros ministeriais, impedindo-os de usufruir, por direito próprio, um valioso ponto de repouso. O espectro do atual panóptico digital invade áreas que, tradicionalmente, constituíam a esfera personalíssima do membro do Ministério Público: um intervalo para se reencontrar como pessoa (em todas suas facetas: mãe, pai, filho/a, vizinho/a, cidadão/ã etc.) e como profissional produtivo.

Em relação às férias propriamente ditas, como lapso para desconexão com o trabalho ministerial e reequilíbrio da vida profissional com a vida pessoal (e familiar), é necessário estabelecer uma normativa homogênea, de modo a garantir essa especial condição (inserindo, por exemplo, alguns artigos na já existente Resolução CNMP n. 265/2023, sem prejuízo de regulamentação local):

- 1- Uma vez deferidas as férias, sua fruição não será objeto de qualquer tipo de controle, fiscalização ou comunicação, não sendo o membro obrigado a ler ou responder mensagens eletrônicas, e-mails funcionais ou qualquer tipo de mensagem enviada por vias telemáticas.
- 2- O membro em gozo de férias, licença ou qualquer outro afastamento legal não precisará informar qualquer endereço onde possa ser localizado.
- 3- Durante esse período de desconexão, o membro tem ampla liberdade de destino dentro e fora do País, sem precisar de autorização para empreender esta ou aquela viagem.

A produção de conhecimento sobre saúde mental voltada especificamente aos seus membros e à maneira como as atribuições são executadas impõe-se como uma diretiva básica à instituição do Ministério Público. É a diretriz de "educação permanente em saúde mental",

constante na Resolução CNMP n. 265/2023. Todavia, promoção e prevenção (diretrizes básicas da referida resolução e da Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos Integrantes do Ministério Público – art. 2º, I), embora medidas acertadas (dentro de uma abordagem proativa), são insuficientes quando se trata de saúde mental. Desenvolver critérios de detecção ou de vigilância dos casos já instalados completa o círculo de cuidados necessários, numa coesão estrutural com prevenção e promoção.

Não bastam atitudes condescendentes, que retratam apenas uma indiferença e uma insensibilidade diante de um problema já crônico nas diversas unidades ministeriais e que vem se agravando nos últimos tempos. Diante de uma poderosa evidência observacional, é impossível ignorar ou apressar-se em simplificar um fenômeno de tamanha envergadura e importância. Ao contrário, impõe-se um esforço de compreensão, acolhimento e apoio²¹. Esta empreitada de compreensão é um todo continuamente em desenvolvimento, e no interior deste processo podem ser construídos os mecanismos de uma política institucional mais abrangente, compassiva e acolhedora.

REFERÊNCIAS

BOSTROM, Nick. **Superinteligência**: caminhos, perigos e estratégias para um mundo novo. Tradução de Clemente Gentil Penna e Patrícia Jeremias. Rio de Janeiro: DarkSide Books, 2018.

COMIN, Fernando da Silva; GIL, Giovanni Andrei Franzoni; BORNHAUSEN, Roberto Althoff Konder. Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados sobre a atuação do Ministério Público. In: FRANCOSKI, Denise de Souza; TASSO, Fernando Antonio (coord.). **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais LGPD**: aspectos práticos e teóricos relevantes no setor público e privado. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CUNHA, José Ricardo. Ética da alteridade como fundamento extramoral para a política em tempos de ódio. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 19, e2307, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/4mt97na8>. Acesso em: 26 dez. 2023.

DILTHEY, Wilhelm. **Sistema da ética**. Tradução de Edson Bini. 2. ed. São Paulo: Ícone, 1994.

GRAY, Brandon; EATON, Julian; CHRISTY, Jayakumar; DUNCAN, Joshua; HANNA, Fahmy; KASI, Sekar. A proactive approach: examples for integrating disaster risk reduction and mental health and psychosocial support programming. **International Journal of Disaster Risk Reduction**, Amsterdã, v. 54, 15 February 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2021.102051>.

HACKER, Friedrich. **Agressividade**: a violência no mundo moderno. Tradução de Maria Emília Ferros Moura. 2. ed. Lisboa: Livraria Bertrand, 1981.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade da transparência**. Tradução de Miguel Serras Pereira. Lisboa: Relógio D'Água Ed., 2014.

HAN, Byung-Chul. **Do desaparecimento dos rituais**: uma topologia do presente. Tradução de Alberto Ciria. Argentina: Herder, 2020.

21 Neste ponto, é necessária uma pureza de espírito altruístico que transcenda à frialdade do intelecto.

HAN, Byung-Chul. **Infocracia**: digitalização e a crise da democracia. Tradução de Gabriel S. Philipson. Petrópolis-RJ: Vozes, 2022.

HAN, Byung-Chul. **No enxame**. Tradução de Lucas Machado. Petrópolis-RJ: Vozes, 2018.

HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Tradução de Gabriel Salvi Philipson. Petrópolis-RJ: Vozes, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2023.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. 3. ed. Rio de Janeiro: Achiamé, 2012.

LANGE, Celmira. **Os significados de autocuidado segundo as enfermeiras**. 1997. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) – Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, 1997.

LUCOCK, Mike; GILLARD, Steve; ADAMS, Katie; SIMONS, Lucy; WHITE, Rachel; EDWARDS, Christine. Self-care in mental health services: a narrative review. **Health and social care in the community**, v. 19, n. 6, p. 602-616, nov. 2011.

MAK, Winnie W. S.; POON, Cecilia Y. M.; PUN, Loraine Y. K.; CHEUNG, Shu Fai. Meta-analysis of stigma and mental health. **Social Science & Medicine**, Amsterdã, v. 65, n. 2, p. 245-261, July 2007.

MAULIK, Pallab K. Workplace stress: a neglected aspect of mental health wellbeing. **Indian Journal of Medical Research**, Mumbai, v. 146, n. 4, p. 441-444, Oct. 2017.

ORPANA, H.; VACHON, J.; DYKXHOORN, J.; MCRAE, L.; JAYARAMAN, G. Monitoring positive mental health and its determinants in Canada: the development of the Positive Mental Health Surveillance Indicator Framework. **Health Promotion and Chronic Disease Prevention in Canada**, Ottawa, v. 36, n. 1, p. 1-10, January 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/45bm3yth>. Acesso em: 1º fev. 2024.

PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 8 fev. 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/3f7asrwh>. Acesso em: 24 jan. 2024.

PINKER, Steven. **O novo Iluminismo**: em defesa da razão, da ciência e do humanismo. Tradução de Laura Teixeira Motta e Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RODRIGUES, João Gaspar. **Ministério Público resolutivo**. O guardião das promessas constitucionais. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2023.

RUSSELL, Bertrand. **A conquista da felicidade**. Tradução de Luiz Guerra. Rio de Janeiro: Edouro, 2003.

SHERINGTON, Charles. **Hombre versus naturaleza**. Tradução de Francisco Martín. Barcelona: Tusquets, 1984.

SHICKEL, Benjamin; SIEGEL, Scott; HEESACKER, Martin; BENTON, Sherry; RASHIDI, Parisa. Automatic detection and classification of cognitive distortions in mental health text. **Plataforma ArXiv**, Nova Iorque, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/22vwjt8c>. Acesso em: 26 jan. 2024.

STARVAGGI, Isabella; DIERCKMAN, Clare; LORENZO-LUACES, Lorenzo. Mental health misinformation on social media: review and future directions. **Current Opinion in Psychology**, Amsterdã, v. 56, Apr. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101738>.

VAN DER MOLEN, Henk F.; NIEUWENHUIJSEN, Karen; FRINGS-DRESEN, Monique H. W.; GROENE, Gerda de. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. **BMJ Open**, Londres, v. 10, n. 7, jul. 2020. [online]. Disponível em: <https://tinyurl.com/2xy9j4tx/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Health education in selfcare**: possibilities and limitations. Geneva: WHO, 1983.