

**CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL – UNIBRASIL
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEMOCRACIA**

DICESAR BECHES VIEIRA JÚNIOR

**COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS: VIOLAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

CURITIBA

2015

DICESAR BECHES VIEIRA JÚNIOR

**COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS: VIOLAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Fundamentais e Democracia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito. Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Vieira Wandelli

**CURITIBA
2015**

TERMO DE APROVAÇÃO

DICESAR BECHES VIEIRA JÚNIOR

COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS: VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
AO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito, programa de Mestrado, Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil, pela seguinte banca examinadora:

Orientador:

Prof. Dr. Leonardo Vieira Wandelli
Centro Universitário Autônomo do Brasil - UniBrasil

Prof. Dr. Paulo Ricardo Schier
Centro Universitário Autônomo do Brasil - UniBrasil

Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka
Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
Universidade do Oeste de Santa Catarina - Unoesc

Curitiba, 30 de abril de 2015.

Dedico este trabalho a minha maior alegria, minha amada filha Laura; a minha esposa Giselle; a meus pais Dicesar e Elair, alicerces da minha caminhada; aos meus irmãos Caesar e Dimitri, e a todos que compõem o escritório de advocacia *Beches & Azevedo Advogados Associados*.

AGRADECIMENTOS

Depois de mais de dois anos de luta, que acabam se traduzindo, também, e como consequência, neste trabalho, certamente os agradecimentos deveriam ser dirigidos a muitos. Nada se constrói sozinho. Não foi, certamente, elaborado a duas mãos. Mas irei direcionar minha gratidão a quem esteve diretamente me auxiliando e caminhando a meu lado, evitando, desta forma, injustiças por não serem citados, aqueles que, certamente, também tem importância em minha vida, e na caminhada árdua do Mestrado.

Primeiramente, meu agradecimento é dirigido a Deus e a Nossa Senhora, a quem conduzo meus pensamentos todos os dias, e que, de joelhos, peço e agradeço por todas as maravilhas que se fazem em minha vida, e a conclusão do Mestrado, é mais uma delas.

Houve necessidade de minha ausência junto à família. Minha esposa e filha tiveram que se acostumar com as horas subtraídas de convívio familiar, as noites acordado, os passeios que não aconteceram. A elas, o meu beijo e agradecimento. Mesmo só, quando da produção da dissertação, sempre senti a força que emana do que chamo família.

A meus pais, que são sinônimos de luta, e referências de vida, o meu agradecimento pelos ensinamentos, em especial, por terem sido o alicerce deixado a um filho que os ama e reconhece a importância de tudo que plantaram.

A meus irmãos e sobrinhos, que somam uma força especial em minha vida, e que torceram pelo meu sucesso. Igualmente, a todos os componentes do escritório de advocacia *Dicesar Beches & Advogados Associados*, que também focaram minha vitória, que passa a ser de todos, e que entenderam a necessária ausência das atividades advocatícias.

Aos professores e colegas do Mestrado, que sempre tiveram muito a ensinar e que foram os amigos que precisei nas infinitas horas do curso de Mestrado, o meu agradecimento e abraço fraterno. Às amigas Rafaela e Gisele, assistentes do curso, a quem todos os mestrandos se socorrem durante os longos dois anos de Mestrado, e que sempre respondem com amizade e carinho.

Aos amigos do GPTREC – Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional -, com quem tanto pude aprender, em especial com os

professores Wilson Ramos Filho e Leonardo Vieira Wandelli, o meu sincero obrigado.

Ao proprietário e ao diretor geral da Facear – Faculdade Educacional Araucária, José Corcino e Murilo Andrade, o meu agradecimento pela compreensão em vista do momento, face à abdicação das atividades acadêmicas e, certamente, pela torcida.

E, finalmente, minha gratidão vai a quem soube não só me orientar, mas me conduzir ao longo do trilhar deste trabalho. Ao professor e amigo, Leonardo Vieira Wandelli, o meu muito obrigado.

Todas as vitórias ocultam uma abdicação.

Simone de Beauvoir

RESUMO

Discute-se na presente, a cobrança de metas (abusivas) por parte das empresas e suas consequências, dentre elas o assédio moral, o adoecimento, as doenças ocupacionais, entre outros fatores que, chegam, em casos extremos, ceifar vidas. Parte-se do entendimento de que vivemos em um mundo altamente globalizado, competitivo, açambarcado pelo capitalismo, onde o ter vem cada vez mais sobrepujando o ser. E nesse contexto, entra o tema voltado à busca incessante por metas, e os impactos que as tais metas abusivas podem causar ao ser humano trabalhador. Não que as metas em si sejam ruins. Quando estas, contudo, mergulham num mundo de competições desenfreadas, então, nesse ponto, nascem consequências ao trabalhador. A dissertação destaca também o papel do direito e da sociedade em geral, como forma de coibir tais práticas, que denigrem e ferem a dignidade do trabalhador, demonstrando afronta ao direito fundamental ao trabalho. Para tanto, necessário se mostrou iniciar-se com ensinamentos acerca dos direitos fundamentais, em especial o direito fundamental ao trabalho, focando a essência do que, efetivamente, vem a ser este direito fundamental, o qual encontra nos direitos sociais uma válvula para seu verdadeiro entendimento e desenvolvimento, no sentido de enxergar no trabalhador não apenas uma peça para a obtenção do lucro, mas um ser humano (trabalhador) que merece e deve ser respeitado com tal. Neste sentido, e quando da discussão acerca do meio ambiente do trabalho, mostrou-se a importância da valorização do trabalhador, o seu reconhecimento, e que, um meio ambiente de atividades laborativas só pode ser positivo se técnicas como as da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho se mostrarem presentes. Finalmente, jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, apontam o entendimento que hoje se tem da matéria em debate.

Palavras-chave: Metas. Direitos fundamentais. Direito fundamental ao trabalho.

ABSTRACT

It's discussed in this Master's thesis the issue work management based on goals (abusive) and their consequences and among them the moral harassment .it's based on the principle that we live in a highly globalized world, competitive monopolized by the capitalism where the "owning has been more and more overtaking the "being". And in such a context, comes out the matter of work management as well as the impact that the abusive goals might cause to the working human being. Not that the goals themselves are harmful. When those, however, are dived into an uncontrolled competitive world, then at that point the consequences to the worker arise, many times harms such as moral shock and further more as its consequences psychological diseases. The Master's thesis also points out the role of the right e of the society generally speaking, as a way to restrain such habits, the ones that put down and hurt the dignity of the worker, showing disrespect to the fundamental right of working.

Key-words: Work Management. Goals. Fundamental rights. Fundamental right of working.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Análise Ergonômica do Trabalho - AET

Ergonomia Cognitiva - EC

Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT

Norma Regulamentadora 17 - NR 17

Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional - GPTREC

Psicodinâmica do Trabalho - PDT

International Organization for Standardization - IOS

Organização Internacional para Padronização - ISO

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

Constituição Federal - CF

Supremo Tribunal Federal - STF

Superior Tribunal de Justiça - STJ

Tribunal Superior do Trabalho - TST

Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD

Organização Internacional do Trabalho - OIT

Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	15
2.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS	15
2.1.1. Denominação e fundamentos dos direitos fundamentais	15
2.1.2 Breves apontamentos históricos	18
2.1.3 Da falsa dicotomia	23
2.1.4 A concepção de direitos fundamentais na Constituição de 1988.....	26
2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR COMO SUJEITO	29
2.2.1 Dimensões da eficácia do direito fundamental ao trabalho.....	29
2.2.2 O valor constitucional do trabalho.....	37
2.2.3 O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho	43
2.3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	50
2.3.1 Centralidade antropológica do trabalho	51
2.3.2 A psicodinâmica do trabalho e os mecanismos de defesa	56
2.3.3 Trabalho e reconhecimento	63
3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	68
3.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O SER RECONHECIDO.....	70
3.2 MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A GESTÃO NEOLIBERAL.....	81
3.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E AUTORIDADE	93
3.4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A ERGONOMIA	96
3.4.1 Contribuição da ergonomia cognitiva e organizacional para se estabelecer limites às metas de trabalho	104
3.5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A NR 17	108
4 METAS ABUSIVAS: VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	114
4.1 ALGUMAS PROFISSÕES E A COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS	122
4.1.1 Operador de teleatendimento/telemarketing.....	122
4.1.2 Bancário.....	129
4.1.3 Cortador de cana	134
4.2. DECISÕES JUDICIAIS ACERCA DAS METAS ABUSIVAS	138
4.2.1 Metas abusivas, metas em catraca e o dano existencial	138

4.2.2 Metas abusivas e o capitalismo	141
4.2.3 Metas abusivas, o assédio moral e o dano moral	142
4.2.4 Metas abusivas e abuso do poder organizacional	145
4.2.5 Metas abusivas e a síndrome do esgotamento pelo trabalho	147
4.2.6 Metas abusivas, assédio moral organizacional e responsabilidade civil..	149
4.2.7 Metas abusivas e o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho	151
5 CONCLUSÃO	156
REFERÊNCIAS.....	159

1 INTRODUÇÃO

A cobrança de metas dentro do ambiente de trabalho é salutar, se considerarmos que o ser humano necessita ser estimulado constantemente. As metas de trabalho, por seu turno, devem sempre ser factíveis ou possíveis. Mas qual o limite destas cobranças? Qual o impacto das cobranças abusivas na vida do trabalhador? É partindo destas perguntas, que a presente pesquisa se desenvolve, para buscar entendimento(s) do contexto que alberga as cobranças exacerbadas de metas, e suas consequências para o trabalhador.

Tendo por objetivo alavancar a discussão sobre cobrança de metas abusivas, e, desde já, compreendendo-as como uma afronta ao direito fundamental ao trabalho, parte-se da definição de direitos fundamentais, em especial, do direito fundamental ao trabalho e a um meio ambiente de trabalho saudável.

Para compreender as limitações da exigência de metas a partir do direito fundamental ao trabalho e a um meio ambiente de trabalho saudável, em especial na dimensão descrita por Wandelli, como direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, um mergulho na psicodinâmica do trabalho e na ergonomia mostra-se necessário. O ser reconhecido, o sofrimento, a cooperação, embrenhando-se na virada gestonária e os métodos deletérios de gestão, as condições organizacionais do trabalho, entre outros pontos, são ressaltados.

A gestão do trabalho vem a ser destacada e analisada, adentrando num tema essencial, pois a maneira que se passou a gerir a empresa, em especial quando da virada gestonária, desencadeou uma busca por metas de produtividade abusivas, que se deram seja por consequência à corrida ao lucro, seja para o alcance das chamadas gestões de qualidade, estas traduzidas, muitas vezes, na sigla ISO – *International Organization for Standardization* –, ou Organização Internacional para Padronização. A ISO visa promover a normatização de empresas e produtos, para manter a qualidade permanente. Para o alcance, todavia, de tal qualidade, é esquecida, na maioria das vezes, a figura central do meio ambiente do trabalho, ou seja, o trabalhador.

Na construção proposta, registrar-se-á o trabalho vivo apontado por Wandelli e a definição de trabalho por Dejours, que ultrapassa os ditames de nossa legislação, para mergulhar, como se mencionou acima, no mundo da psicodinâmica

do trabalho, bem como, serão ressaltados aspectos outros, como a medicina e segurança do trabalho, inclinando o trabalho para balizar o que são metas “abusivas” e quais suas consequências.

As decisões dos Tribunais pelo Brasil e os comentários respectivos, servem para demonstrar que o assunto, hodiernamente, toma maior relevo do que há anos se podia vislumbrar. Até mesmo porque, a partir dos anos 90 os problemas psicológicos, oriundos das consequências gestionárias nas empresas, contribuíram sobremaneira para desencadeamento de diversos problemas de saúde no trabalhador. Não se pode mais, portanto, fechar os olhos para o que é patente e que acabam se traduzindo em doenças ocupacionais, entre outras consequências.

Denota-se a necessidade pela investigação de um ponto de equilíbrio, que devem ser balizados, onde se estabeleçam regras que venham senão a extirpar a cobrança abusiva de metas, ao menos minimizar o que se observa de forma crescente, em especial quando a busca desenfreada pelo lucro vem à frente do ser humano, este, muitas das vezes, *coisificado*.

O homem, no processo global da produtividade pela produtividade é designado tão-só como o “fator humano” da produção. Há referências a ele apenas no tocante a questões de comportamento, como falhas ou erros, negligenciando aspectos éticos e políticos. Em realidade, pode-se aferir uma coisificação do ser humano trabalhador.

Mais que isto, ao se ater ao conceito de direito ao conteúdo do próprio trabalho, observa-se a necessidade dos apontamentos decorrentes dos estudos realizados pela psicodinâmica do trabalho e da fixação da exigibilidade e efetividade dos direitos sociais.

Demonstrar-se-á, também, que a prevenção de males ao trabalhador, estes oriundos da cobrança exacerbada de metas, está atrelado a um meio ambiente de trabalho que venha a cumprir não somente regras básicas ditadas pela ‘segurança e medicina do trabalho’, mas que sobressaia a importância de se dignificar o ser humano trabalhador. Não é este uma mera engrenagem na máquina de produção capitalista. Novos compromissos deveriam ser buscados no trabalho, que visem aliar as necessidades de produção empresarial com a promoção da saúde dos trabalhadores.

O presente trabalho, portanto, pretende colaborar com as discussões no sentido de demonstrar o que vêm a ser metas abusivas, valendo-se de ciências

auxiliares, como a psicodinâmica do trabalho, a ergonomia, entre outros, e, ao mesmo tempo, repudiar esta prática que atenta contra o direito fundamental ao trabalho. A jurisprudência e respectivos comentários dão conta de como a matéria está sendo, hoje, discutida, e repudiada.

Enfim, é lançada a discussão sobre as cobranças de metas e até que ponto pode abalar o trabalhador. Desta forma, estrutura-se o presente texto em três capítulos, sendo o primeiro dedicado à abordagem do direito fundamental ao trabalho, o segundo que remete ao meio ambiente do trabalho e ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, finalizando com um terceiro capítulo voltado as metas abusivas propriamente ditas, quando são elencados estudos de profissões específicas e suas próprias metas e o entendimento hoje consubstanciado pelos Tribunais do Trabalho.

2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O direito fundamental ao trabalho que será debatido é o direito que visa a uma integralidade do trabalhador como homem, ser humano, e também pelo papel importante que desempenha para o desenvolvimento de nosso País.

Portanto, parte-se do contexto da importância que o trabalhador tem para a sociedade em geral, e que deve ser tratado como tal. Ele não é, ou melhor, não deve ser, tão somente um instrumento para obtenção de lucro.

Antes, contudo, do mergulho no direito fundamental ao trabalho, é oportuna uma breve passagem sobre o tema: direitos fundamentais, sua origem e conquistas.

2.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1.1. Denominação e fundamentos dos direitos fundamentais

A construção de um capítulo ligado à essência dos direitos fundamentais denota coerência em função da relevância teórica que o tema alcança no contexto jurídico. Dessa forma, dá-se alicerce para o presente trabalho, pois, o cumprimento das metas tidas como abusivas, como se verá, atentam contra o direito fundamental ao trabalho e ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Inicia-se, pois, destacando-se a denominação de direitos fundamentais. Encontram-se, muitas vezes, e equivocadamente termos como “direitos do homem”, “direitos humanos”, entre outros, como se sinônimos fossem¹. Paulo Bonavides² ao tratar da definição dos direitos fundamentais, assevera críticas ao uso indiferente das expressões: direitos humanos, direitos do homem e direitos fundamentais.

¹Neste sentido, ver BARRETO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos sociais. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 123.

²BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 578.

Oportuno lembrar que a própria Constituição Federal faz referência a diversas expressões: direitos humanos (art. 4º, II), direitos e garantias fundamentais (título II), direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI), Direitos Fundamentais da pessoa humana (art. 17). Portanto, se faz importante as definições de cada expressão e, principalmente, o alcance e sentido de cada uma delas.

No que tange ao conceito e abrangência do primeiro aspecto destacado, qual seja, dos direitos humanos, encontramos o seguinte posicionamento de Pérez Luño³, segundo o qual, os direitos humanos aparecem como um “conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretiza as exigências da dignidade, da liberdade, da igualdade humana”.

Ainda no que se refere aos direitos humanos, há de se destacar o sentido que se deve dar à expressão, emprestando o ensinamento de David Sánchez Rubio⁴. Trata dos direitos humanos em sua concepção epistemológica e axiológica, delimitando em especial a realidade da América Latina, sob o contexto da globalização e da ideologia do neoliberalismo, sendo este devidamente criticado, face às inúmeras consequências nefastas, não só ao trabalhador, mas para a sociedade em geral. Dessa conceituação, destaca o termo “todos”, por representar a extensão dos direitos humanos e o nível de igualdade jurídica, além da conotação universalista dos sujeitos titulares desses direitos.

Sánchez Rubio ainda sustenta que a concepção de direitos humanos deve ser redimensionada no sentido de atender à estrutura e realidade complexas e de se fundamentar em aspectos sócio históricos, políticos e relacionais. A positivação dos direitos é imprescindível, mas não suficiente. Para ele, assim, direitos humanos encontra a definição seguinte: “conjunto de prácticas sociales, simbólicas, culturales e institucionales que reaccionan contra los excesos de cualquier tipo de poder y endonde se impiden a los seres humanos constituirse como sujetos”⁵.

Por outro lado, no que tange à definição de direitos do homem, destaca-se o ensinamento de J. J. Gomes Canotilho. Para este autor, direitos do homem são aqueles derivados da própria natureza humana, enquanto os Direitos Fundamentais são os vigentes em uma ordem jurídica concreta: “Direitos do homem são direitos

³PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. Madrid: Tecnos, 1999. p. 48.

⁴SANCHEZ RUBIO, David. **Repensar los derechos humanos**: de la anestesia a la sinestesia. Madrid: Mad, 2009. p. 23-30.

⁵Ibid., p. 31.

válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); Direitos Fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente”⁶.

Oportuno, nesta toada, deixar claro que a ordem jurídica citada por Canotilho não está adstrita a prescrições normativas constitucionais. Há uma separação entre os direitos fundamentais formalmente constitucionais, que são os enunciados por normas com valor constitucional formal, dos materialmente fundamentais, sendo os últimos, os direitos constantes nas normas de direito internacional, não positivados constitucionalmente⁷.

Por seu turno, no que tange aos direitos fundamentais, há de se destacar o ensinamento de Norberto Bobbio, que aponta dificuldades em se estabelecer um fundamento absoluto dos direitos fundamentais⁸. A primeira das dificuldades reside no fato de que a expressão: direitos do homem; é desprovida de conteúdo, quando da aferição dos direitos fundamentais, e, portanto, não alcança o objetivo buscado. Também esclarece que o rol de direitos se modificou e ainda se modifica, pois as condições históricas determinam as necessidades e interesses da sociedade.

Uma segunda dificuldade, destacada por Bobbio, residiria na heterogeneidade dos direitos fundamentais, ou seja, a existência de direitos diversos e muitas vezes até mesmo conflitantes entre si. Por fim, uma terceira dificuldade consiste na existência de direitos fundamentais que denotam liberdades, em contraposição a outros que consistem em poderes. Este último apontamento de Bobbio será melhor discutido no item 2.3.3, tratado como uma ‘falsa dicotomia’.

Enfatiza-se a definição de Ingo Wolfgang Sarlet, que, mencionando o termo: direitos fundamentais; ensina:

[...] o termo direitos fundamentais se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão direitos humanos guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto aspiram à validade universal, para todos os

⁶CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 1998. p. 359.

⁷CANOTILHO, loc. cit.

⁸BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 21.

povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional.⁹

Assim, continua Sarlet:

Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retirada da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal (aqui considerada a abertura material do Catálogo).¹⁰

Assim, o presente trabalho filia-se a este último conceito abordado, pois em nosso entendimento o direito fundamental ao trabalho encontra-se positivado na nossa ordem constitucional, inclusive em mais de um dispositivo, e, portanto, encontra-se válido e possui eficácia, como toda norma constitucional, não podendo ser subestimada pelos aplicadores do direito.

2.1.2 Breves apontamentos históricos

Para que se possa delinear o tema proposto, que versa sobre metas abusivas em afronta ao direito fundamental ao trabalho, há que balisar o sentido e significado de direitos fundamentais, sua historicidade, suas gerações, e porque não, críticas a esta divisão, como se verá, para que se possa atingir o objetivo buscado, que é o de demonstrar que metas abusivas, dentro da gestão de trabalho, fere de plano o direito fundamental ao trabalho.

Nesta toada, os direitos fundamentais, conceitual e historicamente falando, são recentes na história, pois suas primeiras formalizações relevantes se deram com

⁹SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 35-36.

¹⁰Ibid., p. 89.

os documentos de cunho declaratório redigidos no bojo das revoluções políticas de fins do século XVIII, precisamente a Revolução Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789.

As declarações de direitos assumiram, inicialmente, a forma de proclamações solenes em que, em articulado orgânico especial, se enunciam os direitos. Depois passaram a constituir o preâmbulo das constituições, na França especialmente. Atualmente, ainda que nos documentos internacionais assumam a forma das primeiras declarações, nos ordenamentos nacionais integram as constituições, adquirindo o caráter concreto de *normas jurídicas positivas constitucionais*, por isso, subjetivando-se em direito particular de cada povo, como já vimos, configuram *declarações constitucionais de direito*, o que tem consequência jurídica prática relevante [...].¹¹

Em outras palavras, essas declarações buscaram efetivar liberdades essencialmente individuais, como de manifestação, livre pensamento, reunião, locomoção, livre exercício de atividade profissional, ao lado de liberdades políticas e civis. Tais direitos fundamentais, denominados de primeira geração, guardam uma exigência de prestação negativa por parte do Estado o que enseja em uma valorização da liberdade individual.

A passagem dos direitos fundamentais voltados para as liberdades civis e políticas do homem proprietário, conquistada a duras penas pela burguesia europeia do século XVIII, para as garantias sociais do homem operário do século XIX, marcou uma reviravolta que, segundo ensina Maurício Godinho Delgado, garantiu aos direitos fundamentais seu prestígio cultural e jurídico moderno¹².

Por seu turno, os chamados direitos fundamentais de segunda geração buscam assegurar os direitos sociais, econômicos e culturais. Seu fundamento pode ser encontrado no princípio da igualdade e, diferentemente dos de primeira geração, os de segunda obrigam o Estado a prestações positivas com o fim de realização da justiça social.

¹¹SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 175.

¹²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 629.

O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e igualdade não gerava a garantia do seu efetivo gozo acabaram, já no decorrer do século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização de justiça social. A nota distintiva destes direitos é a sua dimensão positiva, uma vez que cuida não mais de evitar a intervenção do Estado na esfera da liberdade individual, mas, sim, na lapidar formulação de C. Lafer, de propiciar um “direito de participar do bem-estar social”.¹³

Nesse sentido, Bonavides pontua que os direitos fundamentais de segunda geração:

São os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado Social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX.¹⁴

Ainda no que tange ao intercurso histórico dos direitos fundamentais, no último quartel do século XX surgiram os direitos fundamentais de terceira geração, fundamentados no princípio da solidariedade ou da fraternidade. Tais direitos repousam sobre a coletividade, os grupos sociais. São exemplos de direitos fundamentais de terceira geração: o direito ao meio ambiente, o direito a proteção ao patrimônio histórico e cultural da humanidade, o direito a paz, entre outros igualmente difusos.

Segundo Bobbio, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, deu início à terceira geração dos direitos fundamentais, pois essa Declaração: “põe em movimento um processo em cujo final os direitos do homem deverão ser não mais apenas proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até mesmo contra o próprio Estado que os tenha violado”¹⁵.

Igualmente leciona Sarlet, que a nota distintiva dos direitos fundamentais de terceira dimensão (como prefere o autor), reside basicamente em sua titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável¹⁶.

¹³SARLET, 2009, p. 47.

¹⁴BONAVIDES, 2012, p. 582.

¹⁵BOBBIO, 1992, p. 30.

¹⁶SARLET, op. cit., p. 49.

Hodiernamente há autores que defendem direitos fundamentais de quarta e até quinta geração. Notadamente, Bonavides afirma que: “a globalização política na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos de quarta geração, que, aliás, corresponde a derradeira fase de institucionalização do Estado social”¹⁷.

Segundo ao autor, os direitos de quarta geração consubstanciam-se no direito à democracia, à informação e ao pluralismo. Seguindo em sua classificação, Bonavides conceitua o direito à paz como um direito fundamental de quinta geração¹⁸.

Não obstante, em razão do caráter que ora se emprega, preponderantemente histórico dos direitos fundamentais, é de se estabelecer, que estes não permitem sua definição em termos absolutos. Segundo adverte Robert Alexy, os direitos fundamentais possibilitam a formação das mais variadas teorias, do que se extrai a *superação* das chamadas ‘gerações’; assim,

Teorias históricas, que explicam o desenvolvimento dos direitos fundamentais, teorias filosóficas, que se empenham em esclarecer seus fundamentos e teorias sociológicas, sobre a função dos direitos fundamentais no sistema social, são apenas três exemplos.¹⁹

Para Alexy, os direitos fundamentais devem ser encarados como feixes de posições jusfundamentais, ou seja, é preciso observar cada direito fundamental enquanto um “direito fundamental como um todo”²⁰. O autor parte da premissa de que os direitos fundamentais são multifuncionais, não se podendo lhes associar somente uma função: a cada direito fundamental podem ser agregadas variadas funções, servindo a função primordial por ele exercida como critério para classificá-los.

Saliente-se, também, que em sua evolução histórica a vinculação essencial dos direitos fundamentais à liberdade e à dignidade da pessoa humana, como valores históricos, culturais e filosóficos, conduz sem óbices, segundo Bonavides, ao

¹⁷BONAVIDES, 2012, p. 589.

¹⁸Ibid., p. 598-600.

¹⁹ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 31.

²⁰Ibid., p. 214.

significado universal inerente a esses direitos²¹. Portanto, tem-se que a classificação dos direitos fundamentais em gerações, serve para contribuição do estudo, mas não se pode negar, como destacado, a universalidade dos direitos fundamentais.

Como já demonstrado, os direitos fundamentais, dentro de um contexto histórico, são divididos, na concepção de diversos autores, em três gerações, a saber: a primeira geração dos direitos civis; a segunda geração seria a dos direitos econômicos, sociais e culturais, por fim, a última geração seria a dos direitos de solidariedade²². Novas gerações foram acrescentadas²³, destacando-se a quarta, desenvolvida por Paulo Bonavides. O constitucionalista em destaque, também aponta a quinta geração de direitos fundamentais, ressaltando nesta toada, o direito à “paz”²⁴.

Mas, se retoma a ideia de que a teoria das gerações dos direitos fundamentais, ressaltando seu inegável valor didático, não se sustenta diante de uma análise mais crítica.

Alguns doutrinadores têm divergido a respeito da terminologia mais correta para se denominar o evento de evolução histórica dos direitos fundamentais, e isto acontece principalmente entre as expressões *gerações* e *dimensões*. Os direitos fundamentais ao longo da história, “[...] traduzem sem dúvida um processo cumulativo e quantitativo”²⁵. Sendo mais correta, a expressão “dimensão”.

Nesse sentido, Sarlet faz uma defesa a respeito do termo dimensões, explicando a causa de sua opção:

Assim sendo, a teoria dimensional dos direitos fundamentais não aponta, tão-somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais, mas afirma, para além disso, sua unidade e indivisibilidade no contexto do direito constitucional interno e, de modo especial, na esfera do moderno “Direito Internacional dos Direitos Humanos”.²⁶

²¹BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 562.

²²Cf., entre outros, PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998. p. 28.

²³Já se fala em direitos de quarta, quinta, sexta e até sétima gerações, surgidas com a globalização, com os avanços tecnológicos (cibernética) e com as descobertas da genética (bioética). Cf. HOESCHL, Hugo César. **O conflito e os direitos da vida digital**. Disponível em:

<http://www.mct.gov.br/legis/Consultoria_Juridica/artigos/vida_digital.htm>. Acesso em: 19 jun. 2014.

²⁴BONAVIDES, op. cit., p. 598-607.

²⁵Ibid., p. 563.

²⁶SARLET, 2009, p. 55.

Há, portanto, aqueles que rechaçam a ideia de gerações dos direitos fundamentais, e, neste sentido, são válidas as explicações de Antonio Augusto Cançado Trindade, quando afirma que: “a fantasia nefasta das chamadas ‘gerações de direitos’, histórica e juridicamente infundada, na medida em que alimentou uma visão fragmentada ou atomizada dos direitos humanos, já se encontra devidamente desmistificada”²⁷.

O uso do termo "geração" pode dar equivocada sensação de substituição de uma geração por outra. Isto porque os direitos de liberdade não deixam de estarem presentes quando surgem os direitos sociais. O processo que se vislumbra é o de acréscimo e não o de sucessão²⁸.

Da mesma forma, pode-se afirmar que a teoria dos direitos fundamentais calcada nas *gerações*, não caminha de mãos dadas com a história. A caminhada histórica dos direitos fundamentais não seguiu sempre a linha da liberdade, igualdade e fraternidade.

2.1.3 Da falsa dicotomia

Pode-se, igualmente, apontar como equívoco referir-se à consideração que os direitos de primeira geração são negativos, não onerosos, enquanto os de segunda geração são direitos a prestações. E aqui se enfatiza o aspecto do direito fundamental ao trabalho, que encontra sua vertente ligada a prestações negativas e positivas, ou seja, questões voltadas a liberdades (primeira geração) e créditos (segunda geração), como será melhor abordado a seguir.

Essa falsa distinção é a responsável pela principal crítica que pode ser feita à teoria das gerações dos direitos fundamentais, já que enfraquece bastante a normatividade dos direitos sociais, retirando do Poder Judiciário a oportunidade de efetivar esses direitos²⁹.

No mesmo sentido, Clèmerson Merlin Clève, esclarece que a concepção dual de liberdades (prestações negativas) e créditos (prestações positivas) produz a

²⁷TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. v. 1. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1997. p. 390.

²⁸PUCCINELLI JÚNIOR, André. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 200.

²⁹Ibid., p. 197.

fusão de duas noções até então dissociadas: liberdade e capacidade. Isso porque a afirmação jurídica da liberdade depende da capacidade material de desfrutá-la:

Ora, a concepção dos direitos fundamentais como liberdades e créditos, além de manter implícita certa teoria do Estado (mais precisamente uma teoria do exercício do poder no Estado e da relação do Estado com a sociedade), identificada com o que hoje chamamos de Estado Democrático de Direito, opera a fusão de duas noções até há pouco dissociadas: liberdade e capacidade. Não basta afirmar juridicamente a liberdade. A sua concretização pressupõe a capacidade de fruí-la. O direito de livre expressão pressupõe a capacidade de exteriorização e de organização dos recursos intelectuais; o direito à inviolabilidade do domicílio pressupõe a prévia existência de uma casa, de uma morada, de um domicílio. O direito à educação desafia a existência de determinados meios (alimentação, transporte), sem os quais, ainda que oferecida gratuitamente pelo Estado, pouco significará. Os direitos de crédito são o solo sob o qual floresce a capacidade, complemento indispensável no e contra o Estado.³⁰

Importante observar, portanto, que os direitos fundamentais de segunda geração não englobam apenas prestações positivas por parte do Estado, mas também as assim denominadas “liberdades sociais”, como por exemplo, as liberdades de sindicalização e o direito de greve, bem como a positivação constitucional de direitos fundamentais do trabalhador, como o direito as férias, o repouso semanal remunerado, a limitação da jornada de trabalho, a garantia de uma remuneração mínima, para citar alguns dos mais representativos³¹.

Oportuno, ainda, destacar os ensinamentos de Victor Abramovich e Christian Courtis³², que se manifestam justamente sobre os aspectos ora em fomento, apontando que

Todos los derechos, llámense civiles, políticos, económicos o culturales tienen un costo, y prescriben tanto obligaciones negativas como positivas. Los derechos civiles no se agotan en obligaciones de abstención por parte del Estado: exigen conductas positivas [...].

³⁰CLÈVE, Clèmerson Merlin. **A fiscalização abstrata da constitucionalidade no direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 2000. p. 316.

³¹Ibid., p. 48.

³²ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales. In: **Jura Gentium: Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale**. Disponível em:

<<http://www.juragentium.org/topics/latina/es/courtis.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

E ao mencionarem os direitos sociais, igualmente, enfatizam que não se esgotam em obrigações positivas, assim ponderando:

En sentido simétrico, los derechos sociales tampoco se agotan en obligaciones positivas: al igual que en el caso de los derechos civiles, cuando los titulares hayan ya accedido al bien que constituye el objeto de esos derechos - salud, vivienda, educación, seguridad social - el Estado tiene la obligación de abstenerse de realizar conductas que lo afecten. El Estado afectará el derecho a la salud, o a la vivienda, o a la educación, cuando prive ilícitamente a sus titulares del goce del bien del que ya disponían, sea dañando su salud, excluyéndolos de los beneficios de la seguridad social o de la educación, del mismo modo en que afecta el derecho a la vida, o la libertad de expresión, o la libertad ambulatoria, cuando interfiere ilegítimamente en el disfrute de esos bienes. Ciertamente, algunos derechos sociales se caracterizan principalmente por exigir del Estado acciones positivas.³³

Ademais, todos esses direitos (primeira, segunda e terceira gerações) se interligam e se completam. Assim, conforme o entendimento de George Lima,

[...] de nada adianta a liberdade sem que sejam concedidas as condições materiais e espirituais mínimas para fruição desse direito. Não é possível, portanto, falar em liberdade sem um mínimo de igualdade, nem de igualdade sem as liberdades básicas.³⁴

Ainda, sob o ensinamento de Norberto Bobbio, “o fundamento absoluto não é apenas uma ilusão; em alguns casos, é também um pretexto para defender posições conservadoras”³⁵, ou seja, o contrário do que se espera da eficácia normativa de um direito fundamental.

³³ABRAMOVICH; COURTIS, s.d.

³⁴LIMA, George Marmelstein. Críticas à teoria das gerações (ou mesmo dimensões) dos direitos fundamentais. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 8, n. 173, 26 dez. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4666>>. Acesso em: 28 set. 2014.

³⁵BOBBIO, 1992, p. 22.

2.1.4 A concepção de direitos fundamentais na Constituição de 1988

Torna oportuna a assertiva de que, ao se tratar de direitos fundamentais na Constituição, não há como abrir mão da necessidade de uma leitura constitucionalmente adequada da própria fundamentação tanto da assim designada fundamentalidade quanto do próprio conteúdo dos direitos sociais.

Os direitos fundamentais são o oxigênio das Constituições democráticas, conforme atesta Bonavides³⁶. O mesmo autor menciona a questão da concretude integrativa, nos seguintes termos:

A Nova Hermenêutica constitucional se desataria de seus vínculos com os fundamentos e princípios do Estado democrático de Direito se os relegasse ao território das chamadas normas programáticas, recusando-lhes concretude integrativa sem a qual, ilusória, a dignidade da pessoa humana não passaria também de mera abstração.³⁷

Continua o constitucionalista em sua exposição, vindo a dar ênfase à defesa dos direitos sociais:

A observância, a prática e a defesa dos direitos sociais, a sua inviolável contextura formal, premissa indeclinável de uma construção material sólida desses direitos, formam hoje o pressuposto mais importante com que fazer eficaz a dignidade da pessoa humana nos quadros de uma organização democrática da Sociedade e do Poder. [...] Sem a concretização dos direitos sociais não se poderá alcançar jamais “a Sociedade livre, justa e solidária”, contemplada constitucionalmente como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º). O mesmo tem pertinência com respeito à redução das desigualdades sociais, que é, ao mesmo passo, um princípio da ordem econômica e um dos objetivos fundamentais de nosso ordenamento republicano, qual consta respectivamente do art. 170, VII, e do sobredito art. 3º. Em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título I da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais como cláusula pétrea e matéria que requer, ao mesmo passo, um entendimento adequado dos direitos e garantias individuais do art. 60.³⁸

³⁶BONAVIDES, 2012, p. 387.

³⁷Ibid., p. 679.

³⁸Ibid., p. 680.

Uma primeira constatação que se impõe e que resulta já de um superficial exame do texto constitucional, é a de que o Poder Constituinte de 1988 acabou por reconhecer, sob o rótulo de direitos sociais, um conjunto heterogêneo e abrangente de direitos (fundamentais), e acaba por gerar consequências relevantes para a compreensão do que são os direitos sociais como direitos fundamentais³⁹.

A Constituição brasileira designa o trabalho como um direito social fundamental (artigo 6º) e fundamento da ordem econômica (artigo 170), afirmando o primado do trabalho como base da ordem social (artigo 193), sendo, para Leonardo Vieira Wandelli, parafraseando Celso Albuquerque Mello, o direito ao trabalho o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais. O trabalho passa a ser um prolongamento da própria personalidade que se projeta no grupo em que vive o indivíduo⁴⁰.

Os direitos sociais estão absolutamente no mesmo patamar hierárquico de qualquer outro direito fundamental. Os direitos sociais são direitos fundamentais, tanto material – sua efetivação é imprescindível para a concretização da dignidade da pessoa humana – quanto formalmente – na Constituição Federal de 1988 foram dispostos no Título II, o qual é denominado de “dos direitos e garantias fundamentais”. Sendo assim, pode-se dizer que os direitos sociais estão inseridos no rol de direitos que compreendem os valores básicos e as decisões axiológicas da sociedade brasileira⁴¹.

Os direitos sociais contêm um leque diversificado de determinações. Na definição constitucional do artigo 6º abrangem: educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados, o que remete ao título da ‘ordem social’. O valor social do trabalho está consubstanciado no art. 1º, IV da Constituição de 1988⁴², vindo a estabelecer o

³⁹Cf. SILVA, Virgílio Afonso da. O judiciário e as políticas públicas: entre transformação social e obstáculo à realização dos direitos sociais. **Direitos sociais**, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008a. p. 589 e ss.

⁴⁰WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012. p. 35-40.

⁴¹SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012a. p. 46-47.

⁴²Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

[...]. Disponível em:

valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado democrático de direito. Elegeu, pois, como alicerce da ordem social o primado do trabalho, consoante se tem do art. 193 da CF⁴³.

Neste sentido, aponta-se ementa do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, em julgado no Processo nº RO-358/2009-655-09-00.7, da 1A. TURMA, tendo como relator o Desembargador Dr. Benedito Xavier da Silva:

ENTE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO PARA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS COMO ÓBICE AO PAGAMENTO. IMPOSSIBILIDADE. AFRONTA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA DIGNIDADE HUMANA (ART. 1º, III), DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV), DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO (ART. 170, "CAPUT"), DO PRIMADO DO TRABALHO E DOS OBJETIVOS DO BEM-ESTAR E DA JUSTIÇA SOCIAIS (ART. 193).⁴⁴

No que diz respeito ao direito do trabalho, e mais, ao direito fundamental ao trabalho, o valor trabalho, como fundamento da ordem social, passou a nortear também a ordem jurídico-positiva brasileira, quando inserido na nossa Lei Maior. Para Sarlet:

O direito fundamental ao trabalho, como direito social básico e formulado em termos amplos, está sediado no Capítulo II (Dos Direitos Sociais) da CF, no *caput* do art. 6º. A esse enunciado geral soma-se um rol significativo de disposições constitucionais, igualmente sediado no Título dos Direitos Fundamentais, versando sobre aspectos mais ou menos específicos da proteção ao trabalhador e de direitos dos trabalhadores, com destaque para o art. 7º, contemplando um extenso elenco de direitos e garantias dos trabalhadores urbanos e rurais, e que, em combinação com os arts. 8º a 11 (liberdade sindical, direito de greve e participação dos trabalhadores na gestão da empresa) formam, no seu conjunto, as linhas mestras do regime constitucional do direito fundamental ao trabalho.⁴⁵

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_1_.shtm>. Acesso em: 11 abr. 2014.

⁴³Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Disponível em:

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_193_.shtm>. Acesso em: 11 abr. 2014.

⁴⁴Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=primado+do+trabalho>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

⁴⁵SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012b. p. 600-601.

Entre os direitos sociais, está o direito ao trabalho propriamente dito. Este, pois, é um direito fundamental, que está relacionado e garantido pelos artigos 6º e 7º da Constituição brasileira de 1988.

2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR COMO SUJEITO

O direito ao trabalho, no contexto que se deve dar, que é o que dignifica a pessoa humana, encontra uma extensão ainda maior do que se pode extrair de uma simples leitura dos artigos 6º e 7º da Lei Magna. E nesta caminhada, portanto, urge que se tenha uma percepção mais aguçada do direito ao trabalho, no sentido de embrenhar-se na centralidade do trabalho, em seu sentido antropológico, bem como, no conceito de direito ao conteúdo do próprio trabalho.

2.2.1 Dimensões da eficácia do direito fundamental ao trabalho

Primeiramente, antes de adentrar a pesquisa na questão da centralidade propriamente dita do trabalho, tema que remete ao direito fundamental ao trabalho e que repudia a cobrança de metas abusivas, urge destacar questão importante acerca da eficácia das normas jurídicas, especialmente o aspecto vertical e horizontal da eficácia dos direitos fundamentais.

Tendo em mira que os direitos fundamentais se desenvolveram dentro de um contexto de origem liberal, o entendimento remeteria a compreendê-los como oponível exclusivamente ao Estado; eficácia vertical.

Hoje, contudo, tais direitos regulam também as relações dos particulares entre si, na medida em que a liberdade humana pode restar violada ou ameaçada pelo Estado, mas também no âmbito de relações jurídicas privadas. No contrato de trabalho, emerge, portanto, a necessidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, pois é configurada uma relação desigual, com forte assimetria, em

que o empregador detém posição de superioridade decorrente do poder de direção da prestação pessoal de serviço, ao passo que a atividade do trabalhador orienta-se pela ideia de subordinação jurídica, caracterizada pelo estado de sujeição⁴⁶.

Além da eficácia vertical, portanto, que consiste na vinculação dos Poderes estatais aos direitos fundamentais, podendo os particulares exigí-los diretamente do Estado, temos a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Nesse sentido, o desenvolvimento das relações econômicas, políticas e sociais, no pós-segunda guerra mundial, que implicou o surgimento do neoconstitucionalismo (movimento que visa ir além da legalidade estrita, mas não desconsidera o direito posto, admitindo uma reaproximação do Direito com Princípios, a Ética, a Justiça e a Moral), verificou-se que não apenas o Estado tem o dever de proteger e promover a efetivação dos direitos fundamentais, como também os particulares entre si⁴⁷.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais decorre do reconhecimento de que as desigualdades, seja no plano jurídico, político ou social, não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares (princípio da supremacia do interesse público, como um de seus aspectos), como também entre os próprios particulares.

Assim, leciona Daniel Sarmento:

O Estado e o Direito assumem novas funções promocionais e se consolida o entendimento de que os direitos fundamentais não devem limitar o seu raio de ação às relações políticas, entre governantes e governados, incidindo também em outros campos, como o mercado, as relações de trabalho e a família.⁴⁸

⁴⁶PAES, Arnaldo Boson. Os limites do poder de direção do empregador em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: ALMEIDA, Renato Ruas de. (Coord.); OLMOS, Cristina Paranhos. (Org.). **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2012. p. 12.

⁴⁷BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz. **Stare decisis, integridade e segurança jurídica: reflexões críticas a partir da aproximação dos sistemas de *common law* e *civil law* na sociedade contemporânea**. Curitiba, 2011. Tese (Doutorado em Direito), PUC-PR. p. 15.

⁴⁸SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 323.

Portanto, além da eficácia vertical no âmbito de aplicação do direito do trabalho, tem-se a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que, mais que aplicável, é exigível no contexto laboral.

No âmbito das relações de trabalho, especificamente na seara da relação empregatícia, a importância do estudo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais é imperiosa, mormente em razão do poder empregatício (disciplinar, diretivo e regulamentar – como se verá adiante em item específico) reconhecido ao empregador (CLT, art. 2º), o qual, por força dessa relação assimétrica, passa a ter deveres fundamentais em relação aos seus empregados.

Ademais, a Constituição da República consagra, no Título II, Capítulo I, um catálogo não apenas de “Direitos”, como também de “Deveres” Individuais e Coletivos, a cargo, não apenas do Estado, como também da sociedade e das pessoas naturais ou jurídicas, ainda mais quando gozam de posições econômicas, políticas e sociais superiores em relação a outros particulares.

Prevalece a concepção que reconhece que os direitos fundamentais afetam de forma direta e imediata as relações entre particulares que assumem posições de poder, uns em relação a outros. Mas há, contudo, parte da doutrina que admite apenas a eficácia mediata ou indireta. Impõe-se, neste caso, que o órgão estatal atue como mediador da aplicação dos direitos fundamentais no âmbito privado, sobressaindo, aqui, o aspecto indireto ou mediato, por meio da intermediação do legislador concretizando a norma constitucional ou quando o juiz interpreta o direito à luz do sistema constitucional⁴⁹.

Para os defensores da eficácia imediata, os direitos fundamentais são aplicáveis diretamente em relação aos particulares. Havendo ou não normas infraconstitucionais numa decisão, as normas constitucionais devem ser aplicadas como razões primárias e justificadoras, no entanto não necessariamente como as únicas, mas como normas de comportamento aptas para incidir no conteúdo das relações particulares.

Nesse sentido, a lição de Daniel Sarmento:

O Estado e o Direito assumem novas funções promocionais e se consolida o entendimento de que os direitos fundamentais não devem limitar o seu

⁴⁹PAES, 2012, p. 13.

raio de ação às relações políticas, entre governantes e governados, incidindo também em outros campos, como o mercado, as relações de trabalho e a família.⁵⁰

No que tange à eficácia mediata, nos ensinamentos de Luiz Guilherme Marinoni⁵¹, a força jurídica dos preceitos constitucionais somente se afirmaria, em relação aos particulares, por meio dos princípios e normas de direito privado. Ainda, os preceitos constitucionais poderiam servir como princípios de interpretação das cláusulas gerais e conceitos indeterminados suscetíveis de concretização, porém sempre dentro das linhas básicas do direito privado.

Mas retomada a ideia da concepção da eficácia direta e imediata, a qual se defende na relação laboral, alguns direitos fundamentais devem ser aplicados diretamente às relações privadas, ou seja, sem a necessidade da intervenção legislativa. Neste sentido, Armando Cruz Vasconcellos, que assim expõe:

[...] violações aos direitos fundamentais podem partir tanto do Estado soberano como, também, dos agentes privados. Essa tendência atual de aplicação horizontal dos direitos fundamentais não visa se sobrepor à relação anterior, uma vez que o primordial nessa questão é nos atentarmos para que a aplicação dos direitos fundamentais, no caso concreto, esteja sempre ponderada com os demais princípios. Diversas questões precisam ser melhores desenvolvidas, como qual a forma dessa vinculação e seu alcance.⁵²

Impõe-se, nesta senda, firmar que o contrato de trabalho se consubstancia em uma relação jurídica privada em que é ainda mais necessária a aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais, ante a desigualdade de fato entre o trabalhador e o empregador⁵³. Segundo Juan María Bilbao Ubillos, admitir a possibilidade de uma eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações

⁵⁰SARMENTO, 2008, p. 323.

⁵¹MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 172.

⁵²VASCONCELLOS, Armando Cruz. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas de subordinação. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2107, 8 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12595>>. Acesso em: 11 ago. 2014.

⁵³PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros. A eficácia imediata dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses. Disponível em: <http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2014.

particulares não implica subestimar os efeitos de irradiação desses direitos através da lei. Para ele, podem coexistir normas de direito privado com a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A regularização, pelo legislador, de normas de direito privado, criadas com base em uma ordem de valores emanada do Texto constitucional, não exclui a possibilidade de, na falta dessas, serem aplicadas as normas de direito constitucional diretamente⁵⁴. Afirma, ainda, o autor, que não são todos os direitos fundamentais, por sua natureza específica, que têm eficácia direta e imediata frente aos particulares, já que é necessário ver se o direito se dirige somente ao Estado, ao Estado e particulares ou até mesmo somente ao particular, como no caso dos direitos referentes à proteção dos trabalhadores que participam de sindicato. No entanto, o autor defende que se deve ponderar, caso a caso, o direito fundamental com a autonomia privada do particular. Ele ainda afirma que a desigualdade é elemento essencial para o desenvolvimento da eficácia imediata⁵⁵.

Nesse contexto, manejar direitos fundamentais só em face do Estado se torna insuficiente. O marco normativo só terá eficácia se os direitos fundamentais puderem ser garantidos também nas relações entre particulares, preservando os patamares necessários para resguardar a pessoa daquele que trabalha⁵⁶.

Os direitos fundamentais nasceram para garantir os interesses do cidadão em face do Estado, ante a disparidade de poder existente entre eles. Porém, conforme explica Virgílio Afonso da Silva, essa:

⁵⁴UBILLOS, Juan María Bilbao. ¿Em qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 317.

⁵⁵Ibid., p. 316; 322.

⁵⁶“Como se sabe, e como ficará bastante claro no decorrer deste trabalho, o tema “constitucionalização do direito”, e seu subtema principal, a “vinculação de particulares aos direitos fundamentais”, tem seu epicentro nos países de língua alemã. Como se perceberá ao longo do trabalho, a grande maioria dos trabalhos sobre o tema é originária da Alemanha e, em escala já bem menor, da Áustria e da Suíça. Ora, não é possível “importar”, sem grandes reflexões, temas e problemas de outros países e tentar incuti-los, artificialmente, na discussão brasileira. Não só as tradições jurídicas podem ser bastante distintas, a despeito da filiação comum à família jurídica romano-germânica, como também o material básico de análise – os textos constitucionais e legais – podem variar em grande escala. É o que acontece no caso dos direitos fundamentais, ainda que isso passe muitas vezes despercebido. Nesse sentido, embora consagre também os direitos fundamentais que a Constituição alemã e a grande maioria das constituições das democracias ocidentais consagram no âmbito dos chamados direitos de defesa ou das chamadas liberdades públicas, muitos dispositivos da Constituição brasileira já dão a entender que eles não têm efeitos apenas na relação indivíduo-Estado, mas também nas relações dos indivíduos em si”. (SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2008b. p. 22.)

[...] visão limitada provou-se rapidamente insuficiente, pois se percebeu que, sobretudo em países democráticos, nem sempre é o Estado que significa a maior ameaça aos particulares, mas sim outros particulares, especialmente aqueles dotados de algum poder social ou econômico.⁵⁷

Tal ocorre porque é impossível haver prestação de trabalho sem envolvimento e comprometimento da pessoa do trabalhador. Assim, ao ingressar numa relação de trabalho, além de trazer consigo todos os direitos fundamentais inerentes a sua condição de pessoa, agrega os que a lei lhe garante como trabalhador, o que vai repercutir não só na execução do próprio contrato, mas até mesmo na organização empresarial.

No mesmo sentido, esclarece Daniel Sarmiento que nossa Carta de 1988 prevê a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, por considerar que:

[...] só existe efetivamente autonomia privada quando o agente desfrutar de mínimas condições materiais de liberdade. Isso não acontece em grande parte dos casos de aplicação dos direitos humanos nas relações entre particulares, nas quais a manifesta desigualdade entre as partes obsta, de fato, o exercício da autonomia. Pensar a autonomia privada, num sentido pleno, é pensar também nos constrangimentos impostos a ela por agentes não estatais, no contexto de uma sociedade profundamente assimétrica e excludente [...] – como ocorre nas relações trabalhistas.⁵⁸

Decisões do STF, as quais reconhecem a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, dão melhor sustentação e justificação ao tema. Uma das primeiras decisões, diga-se emblemática, sobre o assunto deu-se no ano de 1966, quando a Segunda Turma do STF julgou o Recurso Extraordinário nº 161.243/DF, em que se discutia o regulamento de uma companhia aérea francesa que restringia a concessão de benefícios trabalhistas aos empregados de nacionalidade francesa. O STF consignou que o princípio da isonomia tem aplicabilidade nas relações horizontais:

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE.
TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA

⁵⁷SILVA, 2008b, p. 18.

⁵⁸SARMENTO, 2008, p. 204-240.

ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput). II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846(AgRg)-PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido (STF-RE 161243/DF, rel. Min. CARLOS VELLOSO, j. 29/10/1996, 2ª T., DJ 19-12-1997, p. 57).⁵⁹

O Supremo Tribunal Federal também analisou questão atinente à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, quando proferiu decisão acerca da eficácia horizontal por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário 201.819-8⁶⁰:

SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO.

I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.

II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser

⁵⁹SILVEIRA, Bruno Furtado. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais. **Caderno Virtual IDP – Instituto Brasiliense de Direito Público**, Brasília, v. 1, n. 21, jan./jun. 2010. Disponível em:

<<http://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/index.php/cadernovirtual/article/viewFile/326/262>>. Acesso em: 30 ago. 2014.

⁶⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 201.819/RJ: União Brasileira de Compositores UBC x Arthur Rodrigues Vilarinho. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Relator para acórdão: Ministro Gilmar Mendes. Data de julgamento: 11 de outubro de 2005. Acórdão publicado no DJ de 27 de outubro de 2006. Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2009-fev-05/stf-reconhece-aplicacao-direta-direitos-fundamentais-relacoes-privadas>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais.

III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. Supremo Tribunal Federal Diário da Justiça de 27/10/2006 RE 201.819 / RJ A União Brasileira de Compositores – UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88). IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO.

O Tribunal Superior do Trabalho, de igual forma, tem se manifestado de maneira reiterada pela aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego, consoante se pode extrair do julgado abaixo:

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. A dispensa arbitrária e discriminatória do empregado portador do vírus HIV gera o direito à reintegração, em face dos princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana e vedam as práticas discriminatórias. Recurso de revista a que se nega provimento. (RR - 396800-41.2001.5.12.0028 , Relator Ministro: Gelson de Azevedo, Data de Julgamento: 18/05/2005, 5ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2005).⁶¹

Verifica-se, portanto, que o STF e o TST possuem decisões no sentido claro de aplicar os direitos fundamentais no plano horizontal das relações sociais, ou seja,

⁶¹Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=EMPREGADO+PORTADOR+DO+HIV.+REINTEGRA%C3%87%C3%83O>>. Acesso em: 28 nov. 2014

entre os particulares. Assim, se o associado tem direito ao contraditório e a ampla defesa em um procedimento que vise sua exclusão; se um empregado, por óbvio, tem direito à reintegração quando dispensado por motivo discriminatório, quanto mais é indispensável a aplicação dos direitos fundamentais de proteção ao trabalhador quando a busca exasperada por cumprimento de metas no ambiente de trabalho afronta o direito fundamenta o trabalho, propriamente dito.

Sustenta-se que, na ótica da eficácia vertical, cabe ao Estado promover a defesa e a proteção do direito fundamental ao trabalho – com segurança, saúde e livre de qualquer forma de discriminação – no plano da coletividade, ou seja, dos direitos metaindividuais do trabalho, hodiernamente promovido principalmente pelo Ministério Público do Trabalho (art. 129, III, da CF c/c art. 83, III, LC n. 75/1993).

No constitucionalismo contemporâneo, confere-se às pessoas a possibilidades de exigir do Estado certas prestações positivas, com atuação concreta e específica, que, segundo Alexy⁶², são mandatos de proteger ou promover algo. Abandona-se relativamente aos direitos individuais a pretensão de omissão do Estado, sendo-lhe imposta proibição de omissão.

2.2.2 O valor constitucional do trabalho

Como dito alhures, o trabalho foi eleito como alicerce da ordem social, conforme o disposto no art. 193 da CF, bem como está elencado dentre os fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro, consoante o inciso IV do art. 1º da CF.

O trabalho não é apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que deve valorizar o ser humano e lhe trazer dignidade, além, é claro, de seu sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana.

Para Rafael da Silva Marques: “[...] o trabalho a que se refere a Carta de 1988 não é apenas aquele que é fruto da relação de emprego, senão toda forma de

⁶²ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. 3. reimp. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002. p. 419.

trabalho, que gere riqueza não só para quem o presta, mas para a sociedade em geral”⁶³.

Ocorre, todavia, que todo o pano de fundo do processo de gestão de trabalho (baseado em metas), encontra um sistema capitalista que é caracterizado pela exploração do trabalho e para a exclusão de outras formas não capitalistas de trabalhar. Senão, vejamos as lições de Wandelli:

Assim é que o modelo do trabalho assalariado, juridicamente regulado pelo Direito do Trabalho, ao passo que serviu para legitimação da exploração do trabalho e para a exclusão de outras formas não capitalistas de trabalhar, ao mesmo tempo tornou-se, inegavelmente, um dos principais instrumentos de integração social e construção cultural nas sociedades capitalistas.⁶⁴

Não obstante a marca da deterioração do capitalismo tem-se por outro lado, do ponto de vista da positivação de valores sociais, a constitucionalização do valor social do trabalho na Constituição de 1988, a qual alcança um novo patamar no processo de reconhecimento jurídico do trabalho. Pois, para a ordem constitucional, toda a ordenação social está voltada para a realização da dignidade da pessoa humana. No contexto constitucional, assume o trabalho, um aspecto central, sem o qual não se efetiva a autorrealização individual e coletiva do humano em termos de dignidade⁶⁵.

Contudo, não basta a positivação de direitos, urge compreender o ser humano trabalhador, *reconhecê-lo*, e exaltar a dignidade da pessoa humana: “a dignidade humana é o elemento estruturante básico de um sistema jurídico que se pretenda legítimo, uma vez que o que o legitima é o estar a serviço do humano”⁶⁶. O que se tem presenciado, contudo, é que a marca do trabalho assalariado sob o capitalismo é a de uma relação onde muitos trabalhadores são compelidos a vender

⁶³MARQUES, Rafael Silva. Valor social do trabalho na ordem econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTR, 2007. p. 111.

⁶⁴WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. **Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales (REDHES)**, Sevilla, ano V, n. 10, jul./dez. 2013a. p. 95-122. Disponível em: <<http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/FD/REDHES/Documents/N%C3%BAmero%2010/Redhes10-02.pdf>>.

⁶⁵WANDELLI, loc. cit.

⁶⁶WANDELLI, loc. cit.

a sua força de trabalho como única alternativa para reproduzir-se. A reprodução do capital torna-se a condição de possibilidade da reprodução do trabalhador⁶⁷.

A afronta ao *direito fundamental ao trabalho*, no contexto abordado, e destacando o trabalho humano no exato momento em que é executado e sob tais condições, em que o trabalho vivo⁶⁸ é tendencialmente reduzido à força de trabalho, é natural que se veja como único interesse do trabalhador assalariado, trabalhar o mínimo possível pelo maior salário, pouco interessando para si a sua própria atividade de trabalho.

O valor constitucional do trabalho remete, contudo, à indagação que se faz, nas palavras de Wandelli, que o que teria levado ao esvaziamento de tal direito, a negação do trabalho vivo e a constante desrealização dos trabalhadores, ou seja, a uma paradoxal inefetividade?⁶⁹ O próprio Wandelli esclarece que acabaram as lutas sociais se direcionando para as questões econômicas, tendo havido abandono de reivindicações sobre o modo de organização do trabalho, e o trabalhar reduziu-se a algo marcado pela necessidade, visto como mal necessário⁷⁰.

As formas de gestão empresarial vêm aprimorando as estratégias de sequestro da subjetividade dos trabalhadores para aumento da produtividade, promovendo a individualização e a promoção da competição entre os colegas de trabalho, caindo por terra a solidariedade⁷¹. As metas abusivas entram aqui como uma das formas de gerir. Medem-se as eficiências de gestão pela qualidade e pela quantidade, esquecendo-se daquele que efetivamente alavanca o lucro no setor empresarial, o empregado, que, como dito, mergulha, muitas vezes, no individualismo, deixando de lado a solidariedade entre os pares.

É, ainda, no cenário da solidariedade, mas voltado ao aspecto histórico-laboral, que Rodrigo Goldschmidt esclarece que, somente no companheirismo é que

⁶⁷WANDELLI, 2012, p. 43.

⁶⁸Para a compreensão de 'trabalho vivo', cf. WANDELLI, 2012, p. 50-51: "Para compreender-se a criação de valor, é preciso compreender a não identidade entre trabalho vivo (trabalho como não capital) e trabalho objetivado (trabalho como capital). [...] No primeiro caso, trabalho é já subsumido pelo capital, ou seja, é capital enquanto trabalho objetivado. Sua existência é a existência do capital, dela dependendo inteiramente. No segundo caso, a subjetividade corporal do trabalhador, ainda não subsumida pela totalidade do capital, é outro absoluto do capital. Ou seja, enquanto trabalho vivo, sua existência de nenhuma forma é uma determinação do capital. [...] Reside aí a distinção conceitual entre trabalho vivo e trabalho objetivado, subsumido, alienado".

⁶⁹Ibid., p. 31.

⁷⁰Ibid., p. 24.

⁷¹Ibid., p. 179.

se pode inverter a lógica perversa impingida pela opressão do capital, remetendo a lição quando da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX):

Nessa esteira, sempre é bom lembrar o exemplo histórico da Revolução Industrial, já abordado nesta pesquisa, em que o homem foi reduzido a condição indigna pela opressão do capital, tornando-se uma mera engrenagem do processo produtivo, sem direitos e sem perspectivas. Somente a solidariedade, própria dos oprimidos, é que foi capaz de inverter essa lógica perversa, unindo os trabalhadores em torno de objetivos comuns, num movimento ascendente de reivindicação por melhores condições de trabalho, que fizeram com que o Estado saísse de sua inércia e começasse a editar leis voltadas à proteção do homem trabalhador.⁷²

Por seu turno, não se pode deixar de enaltecer, na contramão do que se apresentam os modos de gestão, que o trabalho é um direito social, que por sua vez, está diretamente ligado à dignidade da pessoa humana. E é fato, ainda, frise-se, que apenas a garantia de uma vida digna para o trabalhador não é o bastante. O acesso ao trabalho decente⁷³, no atual sistema econômico globalizado e de tendência flexibilizadora e desregulamentadora, deixou de ser garantia de todos, representando esse cenário globalizado uma constante ameaça aos direitos sociais, notadamente, ao trabalho e à sua manutenção em condições dignas, o que merece ser repudiado.

E mais, o que deve imperar é a chamada completude da vida pelo trabalho, de sentimento de realização do empregado por meio do trabalho, pois, sabe-se que o desempenho das atividades laborais tem reflexos diretos na família, no lazer, na educação, ou seja, a relação laboral está imbricada diretamente no contexto da vida do ser humano e não há como simplesmente desligar-se um botão ao sair do chão da fábrica. Neste sentido, aponta-se a lição de José Aparecido dos Santos:

Com efeito, o controle da atividade do empregado vai além do local e momento de trabalho, pois o poder do empregador projeta-se para outros ambientes, atingindo o próprio modo de ser do prestador, inclusive nas atividades familiares, de lazer, de educação, ou seja, na sua própria

⁷²GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo, LTr, 2009. p. 200.

⁷³Segundo definição da OIT, Trabalho Decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". Disponível em: <http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/trabalho_decente.asp>. Acesso em: 20 mar. 2014.

autorreferência social. O trabalhador passa a ser visto pelo seu grupo não como alguém que em parte de sua vida presta serviços a outrem, mas como prestador de serviços a outrem que mantém outras atividades fora do “seu ambiente”. Isso indica que a inserção do trabalhador em uma organização, em um método de trabalho, acarreta uma disciplina e o conceito de disciplina está diretamente relacionado com uma específica moral. E é desse modo que se constroem as coerções sociais por meio do trabalho. A experiência social de trabalho não pode ser separada da vida de quem o presta, e por esse processo molda-se a personalidade do trabalhador.⁷⁴

Também é marcante, na mesma toada, o pronunciamento de Wandelli, que clama pela reconstrução do sentido do trabalho na Constituição, que, efetivamente, é muito mais amplo que tão somente o trabalho assalariado:

Para isso, é indispensável a reconstrução do sentido do trabalho na Constituição, cuja principal categoria normativa é justamente o direito fundamental ao trabalho: o trabalho, em sua multidimensionalidade vital, muito mais amplo que o trabalho assalariado, compreendido como subjetividade humana criadora, fonte de valor, como necessidade da corporalidade (assim como atualizador de necessidades, como produtor de bens satisfatores e ele próprio, como satisfator), como via essencial de autorrealização, de conquista da saúde e autonomia, de pertencimento societário, de contribuição para o produto social e de acesso a bens materiais e simbólicos, de reconhecimento e de aprendizado da convivência social e política. Portanto, o trabalho também como potencial agressor de todas essas dimensões vitais.⁷⁵

Por ser o ambiente de trabalho um local onde o empregado desenvolve grande parte de sua vida e de sua personalidade, marcado por trocas e fusões de experiências pessoais e interpessoais, o seu desequilíbrio afetará, indubitavelmente, a qualidade de vida do ser humano nele envolvido.

A construção do direito fundamental ao trabalho, valorizando o verdadeiro sentido do *trabalhar* e do *trabalho*, representa uma conquista do hipossuficiente na relação laboral, quando efetivamente alcançado⁷⁶, e contribui para a efetivação dos preceitos da dignidade da pessoa humana.

⁷⁴SANTOS, José Aparecido. Participação dos trabalhadores como direito fundamental: o problema do assédio moral. **O trabalho**, Curitiba, n. 178, dez. 2011, p. 6.461-6.473. (Suplemento especial, Doutrina em Fascículos).

⁷⁵WANDELLI, 2013a, p. 41-65.

⁷⁶Já na Apresentação da obra de Wandelli (2012, p. 20-21), David Sanchez Rubio faz menção à efetividade do direito fundamental ao trabalho: uma coisa é a teoria sobre o fundamental e imprescindível que é o direito ao trabalho, e outra coisa é sua efetividade e realidade.

Importante, também, o pensar de David Sanchez Rubio, no sentido de valorização integral do trabalho: “[...] a criação de uma nova cultura do trabalho, que considere e valorize uma noção integral do trabalho, não só reduzido à sua clássica expressão salarial, mas também que incorpore as mais diversas atividades realizadas pelo ser humano”⁷⁷.

Com efeito, quando são quebradas as fronteiras entre a vida laboral e a vida privada, garantir os direitos fundamentais é criar muros de contenção e resistência, que visam impedir a precarização das condições de vida, fazendo valer a efetividade da Constituição.

É uma situação cuja abordagem se reveste de significativa importância no mundo do trabalho, pois, ao prestá-lo, o trabalhador se coloca inteiro como pessoa, limitando seus espaços de liberdade.

O valor do trabalho, tal qual referenciado, merece ser efetivado enquanto um direito fundamental intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana. O direito fundamental ao trabalho se realiza na medida em que o Estado e os particulares respeitam limites intransponíveis, cita-se a segurança, a saúde, o meio ambiente de trabalho livre de toda e qualquer forma de discriminação, sob pena de se relegar sua eficácia ao plano da mera especulação acadêmica. Estado e particulares devem propiciar condições necessárias para que o trabalho possa servir de mediador para a realização das necessidades humanas.

A pesquisa remete, a par de consagrar o valor fundamental do trabalho humano, esclarecer que a Constituição também positiva como valor constitucional a livre iniciativa, que, segundo Wandelli se encontra “compreendida no contexto do empreendimento lucrativo capitalista”⁷⁸. O mesmo autor esclarece, também,

[...] que o trabalho, sob o regime capitalista de livre iniciativa, encontra-se sob a constante pressão da tendência de maximização da rentabilidade e da lógica da mercadoria, que subvertem a dignidade humana em dignidade do capital e rompem com o marco normativo de realização das necessidades.⁷⁹

⁷⁷SANCHEZ RUBIO, David. Derechos humanos, producción e reproducción de la vida humana y trabajo vivo. **Revista de investigaciones jurídicas**, n. 24, Mexico, D.F., Escola Livre de Derecho, 2000. p. 586.

⁷⁸WANDELLI, 2013a, p. 41-65.

⁷⁹WANDELLI, loc. cit.

Tem-se, dentro desta tendência de maximização da rentabilidade, a cobrança incessante por metas, pois, através da abusividade aqui em destaque, sobressai o fim colimado, o capital, o que atenta contra o direito fundamental ao trabalho.

2.2.3 O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho

Na Constituição Federal de 1988, o trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV), um direito fundamental social (art. 6º), fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e base da ordem social (art. 193). Por seu turno, em que pese essa posição normativamente destacada, a Constituição merece atenção especial no sentido de se buscar o seu conteúdo e o efetivo alcance do direito fundamental ao trabalho, quando de sua interpretação.

No que pesem, assim, o elenco normativo, de onde se pode informar, do mesmo modo, as conquistas consubstanciadas no artigo 7º da CF, ele não exaure o sentido do direito ao trabalho em sua unidade. Wandelli vem assinalar que o mais singelo dos obstáculos teóricos é aquele que pretende dividir entre direitos de defesa e direitos a prestações⁸⁰. Não se pode mais, como já defendido, tratar-se dos direitos fundamentais, em especial, aqui, o fundamental ao trabalho, através desta falsa dicotomia, senão vejamos:

Trata-se, então, de compreender que, em torno de “um” direito ao trabalho, enfeixa-se, como já sugerido nos diversos dispositivos normativos internacionais, um complexo de posições jurídicas subjetivas tanto de caráter prestacional (prestação fáticas e normativas), quanto de caráter defensivo, como direitos de proteção, assim como emanam, desse mesmo direito, obrigações ao Estado e aos particulares, de respeitar, proteger e implementar, que configuram a sua dimensão objetiva.⁸¹

O alcance ou eficácia do direito fundamental ao trabalho, por não ter sido especificado pelo constituinte, coube aos intérpretes e aplicadores do texto

⁸⁰WANDELLI, 2012, p. 235.

⁸¹Ibid., p. 237-238.

constitucional. Urge identificar a estreita conexão existente entre o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade humana. Demonstra-se que esta é afetada quando não se reconhece e promove o real valor daquele.

No entanto, não basta reconhecer ao trabalho o valor de direito fundamental, é preciso torná-lo viável. Nesse contexto, dentre os direitos fundamentais do trabalhador, temos os *direitos da personalidade*⁸², tutelados em razão da necessidade de interferência estatal no âmbito da autonomia da vontade, em questões pessoais do empregado. Destaca-se, pois, alguns aspectos ilustrativos: a limitação ao poder de fiscalizar a atividade do empregado (a revista do empregado), a liberdade de pensamento, de convicção filosófica e política (a livre filiação sindical).

Outrossim, aponte-se que o Código Civil Brasileiro mantém capítulo próprio, a tratar dos direitos da personalidade (arts. 11 a 21). Ainda, por seu turno, a própria Constituição Federal traz uma proteção até mais abrangente, principalmente no seu art. 5º, *caput*⁸³, que consagra alguns dos direitos fundamentais da personalidade. A propósito, a proteção à personalidade representa algo próprio e inerente à própria natureza do ser humano. Neste sentido, pode ser citado a título exemplificativo, e no que tange ao contexto laboral, a proteção à intimidade do trabalhador, nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro

⁸²Os direitos da personalidade, novo grupo de direitos protegidos pelo Código Civil de 2002, compreendem a proteção as esferas física (envolve o direito ao corpo), psíquica (diz respeito à intimidade e privacidade) e moral, abordando o direito a honra e ao nome. Estes direitos são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o portador, por vontade sua, exercer quaisquer limites a seu exercício, ressalvados os casos previstos na lei. Por se tratarem de desdobramentos do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, estes direitos e suas respectivas lesões são devidamente elencados nos artigos do Código Civil. Entretanto, ante a complexidade das relações e para efetiva defesa destes direitos, qualquer lesão a direito da personalidade, ainda que não especificada em lei, poderá ser combatida, devido a uma cláusula geral de tutela dos direitos da personalidade, constante do Código Civil. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/dropsjornal.asp?pagina=&idarea=&iddrops=129>>. Acesso em: 3 jul. 2014.

⁸³Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 3 jul. 2014.

no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.⁸⁴

Igualmente conexo ao direito fundamental ao trabalho, impende destacar, o *direito de não ser discriminado*; direito que resguarda a mulher trabalhadora, o trabalhador estrangeiro, o trabalhador portador de necessidades especiais, o trabalhador portador do vírus HIV, dentre outros⁸⁵. Cada um desses temas enquadra-se dentre os direitos fundamentais já debatidos.

Neste sentido, Rodrigo Goldshmidt, ao tratar do direito de personalidade, exalta a legitimação da reparação de danos causados por ação ou omissão que implique violação dos direitos da personalidade:

Os direitos de personalidade representam consequência do reconhecimento da dignidade humana. No ordenamento jurídico brasileiro, sua proteção tem base constitucional, como se observa, exemplificativamente, do teor do art. 5º, da Carta Magna, e também do art. 6º, que assegura, dentre outros, o direito ao trabalho. Tais direitos compreendem núcleo mínimo assegurador da dignidade humana, o que alcança o trabalhador. a intangibilidade da dignidade do ser humano e o disposto nos arts. 12, 186 e 927 do Código Civil legitimam a reparação de danos causados por ação ou omissão que implique violação dos direitos da personalidade⁸⁶.

Por outra banda, e no que se refere ao aspecto normativo supralegal, que direciona para o direito fundamental ao trabalho, não menos oportuna a transcrição da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu artigo 23, assim decreta:

⁸⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997. p. 56.

⁸⁵BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os princípios do direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773#_ftnref12>. Acesso em: 28 mar. 2014.

⁸⁶GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do trabalho. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.⁸⁷

Denota-se que a lei vem albergar o direito fundamental ao trabalho, mas que esta deve ser interpretada de forma a efetivamente dar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho saudável.

Ao retomar o tema direito fundamental ao trabalho, oportuno o ensinamento de Wandelli, que retrata o trabalho como um direito social fundamental, sendo o mais importante entre os direitos fundamentais:

O direito ao trabalho é o mais importante e talvez o menos efetivo dos direitos fundamentais. A Constituição brasileira designa o trabalho como um direito social fundamental (art. 6º) e fundamento da ordem econômica (art. 170), afirmando o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193). O mesmo direito está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em diversos tratados e declarações de direito internacional, destacando-se a Resolução n.º 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU, que enuncia claramente que: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.⁸⁸

Ora, garantir direitos fundamentais é integrar cláusulas abertas, interpretar a lacuna infraconstitucional em favor da eficácia do comando constitucional e não o contrário, em face do princípio da máxima efetividade que orienta os aplicadores da Lei Maior.

Nas palavras de Gabriela Neves Delgado, o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da

⁸⁷Disponível em:

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

⁸⁸Disponível em:

<<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/artigos/conteudo.phtml?id=1327330&tit=O-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano” E também assevera que onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva” e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988 refere-se ao trabalho digno⁸⁹.

Cumpra finalmente destacar o importante papel do Judiciário, no sentido de rechaçar qualquer violação do direito fundamental ao trabalho, como bem explica Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, em artigo onde destaca os “direitos fundamentais, garantismo e Direito do Trabalho”:

Um primeiro campo para a concretização do *garantismo* está no estabelecimento de limites ao exercício do poder diretivo e disciplinar dos empregadores. [...] Reconhecendo que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal não desconhece a perspectiva da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, Antonio Rodrigues de Freitas Júnior salienta não ser ousado pugnar atribuir eficácia direta a direitos fundamentais quando está em jogo o exercício da autoridade de gestão dos empregadores, do poder diretivo e punitivo. Afinal, para um ambiente de respeito à tolerância, à diversidade e à alteridade, o autor observa ser necessário ultrapassar a “proteção à pessoa do indivíduo vitimado” e reconhecer a eficácia do direito fundamental “para conferir às relações intersubjetivas – *uti universi* – que se estabelecem no interior do ambiente social de trabalho uma grandeza qualitativamente mais fraterna e tolerante” [...].⁹⁰

Observa-se, portanto, a perspectiva e necessidade da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, em especial quando está em jogo o exercício da autoridade de gestão dos empregadores, do poder diretivo e punitivo. Gestão esta, baseada em metas, as quais, na sua abusividade, violam o direito fundamental ao trabalho em algum de seus direitos conexos, como a não discriminação, a intimidade do trabalhador, o direito à saúde, higiene e segurança do meio ambiente de trabalho.

Desta forma, quando se traz à discussão o tema da busca incessante por metas, obviamente observa-se afronta ao direito fundamental ao trabalho, o que

⁸⁹DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 207-209.

⁹⁰SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson; WANDELLI, Leonardo Vieira; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. (Coord.). SILVA, Tomás Nomi. (Org.). **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: Trabalho e Regulamentação no Estado Constitucional**. São Paulo: LTr, 2013. p. 137-153.

deve ser combatido. E neste cenário, o papel do Judiciário trabalhista, no sentido da aplicabilidade do direito fundamental ao trabalho, mostra-se de suma importância.

O que se aponta como direito fundamental ao trabalho (digno) não se restringe a garantia de mínimos de subsistência e que se evitem toda e qualquer forma de degradação do meio ambiente de trabalho⁹¹.

Muito além disso, aquele que trabalha tem um direito ao conteúdo do próprio trabalho em sentido concreto, o que implica condições positivas e negativas da atividade, da organização e do ambiente de trabalho necessárias a que o trabalho possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior. Uma dimensão fundamental da existência humana, cuja negligência denuncia qualquer sistema jurídico.⁹²

Nesse sentido, o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, muito mais que o direito à ocupação efetiva, ou seja, ao posto de trabalho, é um direito fundamental qualificado, no qual o trabalhador além de ter assegurado o posto de trabalho também possui meios de apropriação desse trabalho de modo a garantir ao trabalhador o desenvolvimento de suas capacidades e dons⁹³.

O tempo efetivo de trabalho, de disposição do trabalhador para o sistema produtivo em que está inserido, não pode ser um tempo desconexo das relações sociais do trabalhador, não pode ser um tempo de interrupção da vida do trabalhador, antes é tempo de vida propriamente dito e deve estar conexo com todas as relações sociais e culturais em que se insere o trabalhador. Deve ser tempo de desenvolvimento do trabalhador e não mero tempo de desgaste físico e psíquico sem conteúdo aproveitável⁹⁴.

Para Wandelli, o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho demanda a observação de limites negativos e positivos da atividade e organização do trabalho⁹⁵.

⁹¹WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013b, p. 95-122. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1>.

Acesso em: 28 mar. 2015.

⁹²Ibid., p. 114.

⁹³WANDELLI, loc. cit.

⁹⁴WANDELLI, loc. cit.

⁹⁵Ibid., p. 95-122.

No que se refere aos limites negativos, cita-se a vedação à total falta de controle do trabalhador sobre as atividades que exercer; a vedação à fragmentação da atividade laborativa ou mecanismos de remuneração que demandem a intensificação da atividade laboral, com jornadas excessivas ou sobrecarga de atividades; vedação de práticas organizacionais que impliquem em competitividade entre os trabalhadores no lugar de cooperação; e, por fim, uma personalização desses limites à singularidade de cada trabalhador e o contexto do trabalho, ou seja, o respeito à individualidade em detrimento da padronização que reduz o trabalhador a um número ou engrenagem do sistema de produção⁹⁶.

De outro norte, como pontua Wandelli, o direito ao conteúdo do trabalho propriamente dito deve possuir obrigações positivas que se consubstanciam em: cooperação e participação efetiva dos trabalhadores nas atividades finalísticas da atividade produtiva, em condições de transparência, confiança e liberdade e proporcionem a participação do trabalhador na regulação da atividade laborativa; reconhecimento material e simbólico da participação individual do trabalhador na atividade produtiva; grau de autonomia e flexibilidade conferida ao trabalhador no exercício de suas funções; empoderamento do conteúdo do próprio trabalho; perspectiva de crescimento profissional e integração social e psicoafetiva com o trabalho desempenhado⁹⁷.

Assim, o direito fundamental ao trabalho, ao conteúdo do próprio trabalho, ganha contornos de um megadireito, ou seja, de um direito multidimensional com limites negativos e positivos, como visto, a serem observados por todas as partes da relação de trabalho, especialmente o empregador no exercício de seu poder diretivo da prestação de serviços.

Cumprе ressaltar, que o direito ao trabalho é um “megadireito” multidimensional, porque abrange, em seu âmbito de proteção, diversas dimensões, como a proteção em face da despedida, limites de conteúdo ao pleno emprego, direito a um padrão juridicamente protegido, igualdade de condições de acesso aos postos de trabalho, etc. O direito ao conteúdo do próprio trabalho é a dimensão central (não a única) desse direito multidimensional, que estava velada e que cumpre desvelar.

⁹⁶WANDELLI, 2013b, p. 95-122.

⁹⁷WANDELLI, loc. cit.

2.3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O diálogo com a psicodinâmica do trabalho agrega importantes elementos para se descortinar o que vêm a serem metas abusivas e as suas consequências para a subjetividade do trabalhador.

A psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours, apresenta-se como

[...] uma disciplina clínica que se apóia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; [...], é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social.⁹⁸

Conforme a leitura de Milton Athayde⁹⁹, para os estudos da psicodinâmica do trabalho, Dejours enfatiza que o objeto passa a ser o sujeito e não o trabalho em si, agora entendido como mediador entre inconsciente e ordem coletiva.

A psicodinâmica do trabalho investiga os mecanismos de defesa dos trabalhadores, defesa esta, em especial necessária, ante o processo de precarização do trabalho, o que faz Dejours a comparar a situação atual em que as empresas se encontram a uma nova Guerra Mundial. Sobressai a competição desmedida, que é impulsionada pelo desemprego estrutural, colocando a todos em situação de tensão e sofrimento, pois as dispensas são iminentes. Nesta senda, Dejours propõe o que vem a designar de banalização da injustiça social, que, neste contexto, encontram-se as buscas incessantes por metas, tidas, evidentemente, como abusivas¹⁰⁰.

⁹⁸DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, Rio de Janeiro, 2004. p. 27-34.

⁹⁹ATHAYDE, Milton. Resenha do livro Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, Rio de Janeiro, 2005. p. 984-990.

¹⁰⁰DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999a. p. 44.

2.3.1 Centralidade antropológica do trabalho

O homem se faz no e pelo trabalho, pois transforma a natureza e a si mesmo e, nesta senda, provoca transformações no mundo. O trabalho é a essência humana, daí seu lugar de centralidade.

Não há neutralidade do trabalho e se ele não oferecer a possibilidade de reconhecimento, só produzirá sofrimento e progressivamente impelirá o sujeito para a descompensação. A propósito, Dejours deixa claro que o sofrimento é inerente ao trabalho. As contradições da relação entre capital e trabalho são os motivos que conduzem ao sofrimento físico, psíquico e emocional do trabalhador¹⁰¹.

A realidade remete a apontar que a centralidade do trabalho na sociedade é obscurecida pelo movimento do capital, numa *civilização capitalista*, conforme termo utilizado por Fábio Konder Comparato¹⁰².

Nesse quadro, o modo de produção capitalista somado a globalização neoliberal, pode-se afirmar, nas palavras de Boaventura de Sousa Santos, que a realidade da onda neoliberal não somente modifica o lugar de homens e mulheres na produção, mas constitui:

[...] um novo regime de acumulação do capital, um regime mais intensamente globalizado que os anteriores, que visa, por um lado, dessocializar o capital, libertando-o dos vínculos sociais e políticos que no passado garantiram alguma distribuição social e, por outro lado, submeter à sociedade no seu todo à lei do valor, no pressuposto de que toda a atividade social se organiza melhor quando se organiza sob a forma de mercadoria e de mercado.¹⁰³

Consoante explica Margarida Barreto, a nova realidade do mundo laboral aponta para novas e precárias relações de trabalho, consequência de novas práticas de divisão do trabalho e elevação da política de metas. Ainda, do que se extrai da lição de Barreto, tem-se um incipiente sistema voltado à intensificação de políticas

¹⁰¹DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012. p. 126-127.

¹⁰²COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013. 312p.

¹⁰³SOUSA SANTOS, Boaventura de. **As vozes do mundo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009. [s.p.]

de terceirizações e quaternizações de riscos, na nova organização do trabalho e as mudanças que daí decorre, o que acarreta, segundo a psicóloga, novas enfermidades aos trabalhadores. O resultado desta conjuntura é que o lugar do trabalho se mostra cada vez mais incerto e mutável, apesar da aparência paradoxal da empresa saudável, responsável e ética¹⁰⁴.

O que se observa na moderna organização da produção capitalista é a desumanização do trabalho, a precariedade, a violação de direitos, a injustiça, o trabalho centrado na produtividade e no acúmulo de riquezas, ou seja, um franco processo de fragmentação das relações laborais em total contrariedade ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho.

As metas passaram a ser um termômetro de averiguação se a empresa efetivamente é competitiva ou não. Se a meta é alcançada, a empresa é produtiva, alcançando o seu objetivo. Mas, por outro lado, onde fica o trabalhador, ou melhor, como ele fica diante desse quadro? Aqui se insere os estudos percucientes da psicodinâmica do trabalho, desenvolvido por Dejours.

A busca desenfreada por metas é criticada por Christophe Dejours, apontando que o que se observa, quando da avaliação do trabalho nos novos métodos de gestão, é o aspecto tão somente quantitativo:

Ora, não se pode mensurar, não se pode avaliar quantitativamente, não se pode fornecer a prova objetiva pela experimentação senão do que pertence ao mundo do visível ou do que pode tornar-se visível. Neste nível, aparece um problema maior: não se pode mensurar o trabalho com objetividade. Mensura-se, certamente, mas o que se mede é o resultado do trabalho, nunca o trabalho em si. Ora, não há qualquer proporcionalidade entre o visível e o invisível, entre o resultado da produção e o trabalho vivo necessário para a obtenção deste resultado. [...] Como é possível avaliar o trabalho se o trabalho é subjetivo?¹⁰⁵

Dejours ainda aponta que a visão que se tem sobre o trabalho e o ser humano, no contexto dos modos de organização do trabalho proposto pelas ideologias neoliberais, reforçam um discurso que valorizaria os sujeitos, trazendo a

¹⁰⁴BARRETO, Margarida. O mundo do trabalho contemporâneo e saúde do homem que trabalha. In: ALVES, Giovanni, VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. (Org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012. p. 115.

¹⁰⁵DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: sexualidade e trabalho. t. I. Tradução de: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a. p. 54-55.

ilusão de que, com o cumprimento de metas os trabalhadores conseguiriam obter as conquistas que almejam. Mas tal entendimento não passa de falácia, segundo a leitura que se faz da psicodinâmica do trabalho¹⁰⁶.

O trabalho significa para as pessoas mais que uma forma de garantia da sobrevivência. Mesmo que as novas técnicas de gestão tenham dado impulso à ideia do fim do trabalho, esta é contrária à realidade¹⁰⁷.

As inovações tecnológicas desenvolvidas em especial nos últimos vinte e cinco anos do século XX, igualmente conferiram suporte para previsões catastróficas sobre o fim do emprego e do trabalho. Porém, o equívoco de tais previsões é manifesto¹⁰⁸.

Faz-se esta abordagem inicial, para além de mostrar que novas formas de gestão são danosas ao trabalhador, também para notificar que o não reconhecimento da centralidade do trabalho decorre da dificuldade de compreensão do significado do trabalho num mundo cada vez mais globalizado, haja vista que a maneira de ser do trabalho no cenário capitalista, alterou-se a ponto de confundi-lo com a própria negação da forma anteriormente disseminada. Há inúmeras formas de ver e vivenciar o trabalho, como se pode deduzir das lições já destacadas de Margarida Barreto, mas não há o fim do trabalho, mesmo que muitos assim vaticinem.

Dejours, de igual forma, rechaça a tese de fim do trabalho:

A tese do 'fim do trabalho' não se sustenta de jeito nenhum. O que observamos atualmente é uma reviravolta no pleno emprego e na estabilidade do emprego. Portanto, é o emprego que está em questão, e não o trabalho enquanto trabalho. Questiono, também, o modo como se fala do trabalho. Não acho que o tempo de trabalho formal reflita a totalidade do tempo de trabalho dos assalariados [...]. Ele vai fazer essa formação à noite, em casa, 'fora do horário de trabalho'. Além disso, as pessoas trabalham cada vez mais, sem ser pagas pelo que fazem e sem o amparo legal correspondente. Consideremos, ainda, o número crescente de estagiários, tanto no setor público como nas empresas privadas.¹⁰⁹

¹⁰⁶DEJOURS, 2012a, p. 16-17.

¹⁰⁷Ibid., p. 16.

¹⁰⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2008. p. 37.

¹⁰⁹DEJOURS, Christophe. **Entrevista concedida a Caros Amigos**, [S.l.], n. 16 maio 1999b.

O autor francês fala de uma outra característica, que é a da centralidade social do trabalho:

Em que condições o trabalho pode servir ou tornar-se agente capaz de reunir os seres humanos? Em que condições, em sentido oposto, fomenta a desagregação e a destruição? É esta questão que provoca o surgimento de outra característica da centralidade do trabalho: a centralidade social do trabalho.¹¹⁰

Dejours afirma a centralidade do trabalho na vida do sujeito, demonstrando a continuidade entre o funcionamento psíquico no trabalho e fora dele. Do que se extrai, que a separação clássica em dentro e fora do trabalho não encontra amparo nas lições do autor, em especial na psicodinâmica do trabalho. Evidenciando, ainda mais, a tônica da inexistência do fim do trabalho e enaltecendo a sua centralidade, oportuno também destacar que é o trabalho que se apresenta como um eficaz instrumento de construção da identidade e da saúde mental do trabalhador¹¹¹.

Evidentemente, que o trabalho em sua concepção fragmentária, que retira do trabalhador o controle sobre sua atividade produtiva, viola o direito fundamental ao trabalho em sua ampla dimensão. Quando somente o lucro, a meta abusiva, a terceirização, a flexibilização, o negociado sobre o legislado sobressaem no âmbito laboral, entre outros aspectos nefastos ao trabalhador, evidenciam-se, assim, as consequências do capitalismo e do neoliberalismo, em detrimento do empregado.

Wandelli, ainda, aponta que o trabalho teve seu sentido esvaziado, encurtado no contexto capitalista a uma específica forma que subsume o trabalhador como produtor de valor para o capital¹¹². Mesmo diante deste contexto, que transforma o trabalhador em apenas uma engrenagem, que passa a servir tão somente para a obtenção de lucro, explica, ainda, o autor, que o trabalho se manifesta como o primeiro elemento que conforma a capacidade humana de se autorrealizar individual e comunitariamente, pois “é no trabalho que a ação humana

¹¹⁰DEJOURS, 2012a, p. 32.

¹¹¹DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho – O que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 30.

¹¹²WANDELLI, 2012, p. 27-28.

sobre o mundo inclui a reprodução do próprio sujeito da ação, enquanto sujeito vivente e necessitado”¹¹³.

No tocante às metas abusivas, observa-se que estas não estão atreladas tão somente ao trabalhador que ‘sobrevive’ com tão pouco. Este, além de incorporar o espírito do ganho, do lucro (à empresa, frise-se!), sentindo-se impotente quando não apresenta à empresa a meta estabelecida. A busca incessante por metas opõe trabalhador contra trabalhador, quebra toda e qualquer forma de cooperação no ambiente de trabalho, ou seja, quebra os limites negativos e positivos que informam o direito fundamental ao conteúdo do trabalho.

Ademais, tal situação não se restringe ao contexto do trabalho braçal ou o desenvolvido nos setores de comércio e serviços. Metas estabelecidas com abuso são encontradas até mesmo no setor público, inserido na lógica da celeridade e eficiência. Ressalte-se, exemplificativamente, o trabalho dos juízes, enfatizado em artigo de Daniel Pestana Mota, que remete à precarização da atividade judicante:

Foram traçadas metas a serem alcançadas: por primeiro, em 2009, foram traçadas dez (10) metas, com ênfase na Meta 2, que determinou aos tribunais que identificassem e julgassem os processos judiciais mais antigos, distribuídos aos magistrados até 31.12.2005 [...]. A jurisdição, pois, não foge à lógica perversa do capital. Adotou uma visão gerencialista de um processo que possui, como jurisdicionado, o ser humano desprovido de ferramentas aptas a conferir-lhe confiança numa justiça célere, eficaz e escoreita. De nada adianta a tão sonhada busca pela pacificação social se restarem mantidas as lógicas impostas pela ordem capitalista moderna justamente num setor que visa, precipuamente, amenizar as mazelas que a desigualdade social impõe. A saúde da jurisdição corre riscos; não é de todo despropositado dizer que sua precarização, agora, deriva mais da sua ânsia por metas, números, do que sua busca pelos ideais de justiça numa época social em que se agudizam os conflitos sociais.¹¹⁴

Daí que a essência do trabalho, do conteúdo do próprio trabalho, que estão desgastados, pelos motivos discorridos, entre outros, ferem o direito fundamental ao trabalho.

Violam-se os direitos sociais, que possuem uma conotação ampla, que “[...] considera o indivíduo como ser humano integrante do mundo social, com direito a

¹¹³WANDELLI, 2012, p. 60.

¹¹⁴MOTA, Daniel Pestana. Breves notas sobre a precarização da atividade judicante. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. (Org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012. p. 215-216.

uma vida digna e a ter satisfeitas suas necessidades básicas de saúde, educação, segurança, trabalho, lazer, habitação, alimentação etc.”¹¹⁵

O trabalho pode gerar o pior, até suicídio, mas ele pode gerar o melhor: prazer, autorrealização e emancipação. É graças ao trabalho que as mulheres se emancipam da dominação patriarcal. Não existe nenhuma fatalidade na evolução atual. Tudo depende da formação de uma vontade coletiva a fim de reencantar o trabalho¹¹⁶.

2.3.2 A psicodinâmica do trabalho e os mecanismos de defesa

A psicodinâmica do trabalho visa, em seus estudos, resgatar o discurso da centralidade do trabalho, mas apontando e dando ênfase ao sujeito principal de todo o cenário laborativo, o ser humano trabalhador.

Portanto, o trabalho não pode ser entendido tão somente como uma atividade instrumental de produção, mas como “o modo de vida das pessoas comuns”¹¹⁷, consoante explica Karl Polanyi. Trabalho não é apenas uma atividade, “é uma relação social, pois ele se expande em um mundo humano caracterizado pelas relações de iniquidade, de poder e de dominação”¹¹⁸.

Consoante o entendimento do trabalhar e o desempenhar o trabalho de forma digna, tem-se o verdadeiro sentido, para Dejours, do que venha a ser trabalho:

Para nós, a partir do olhar clínico, o trabalho é o que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, os saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc. Em outros termos: para o clínico, o trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou empregatícia, é o “trabalhar”,

¹¹⁵SIMM, Zeno. **Acosso psicológico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008. p. 23.

¹¹⁶DEJOURS, 2012a, p. 43.

¹¹⁷POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. p. 51.

¹¹⁸DEJOURS, op. cit., p. 36.

ou seja, um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimentos (materiais e sociais).¹¹⁹

Já o trabalhar “é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo”¹²⁰.

Desta forma,

o trabalho define-se como o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder alcançar os objetivos para os quais foi designado; ou ainda, o que o trabalhador deve acrescentar de si para fazer frente ao que não dá certo quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições.¹²¹

Portanto, trabalhar é vencer o prescrito, fazendo emergir o real, aquilo que efetivamente é desempenhado pelo trabalhador.

Trabalhar é engajar sua subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e repleto de constrangimentos, ainda perpassado pela luta de dominação. Assim, o real no trabalho não é apenas o real no cumprimento de uma tarefa, ou seja, o que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e os objetos técnicos, faz-se conhecer pelo sujeito a partir de sua resistência e de seu domínio. Trabalhar é também experimentar a resistência do mundo social e, mais precisamente, das relações sociais na implantação da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é apenas o mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social.¹²²

Para Dejours, os mecanismos de organização do trabalho exercem sobre o trabalhador uma ação que incide diretamente no aparelho psíquico, haja vista os impactos nocivos desta ação, os empregados criam mecanismos de defesa, vindo estes a favorecerem a adequação entre organização do trabalho e estrutura mental do trabalhador. Existem três categorias de defesa: as de proteção, de exploração e de adaptação¹²³.

¹¹⁹DEJOURS, 2012a, p. 24.

¹²⁰Ibid., p. 25.

¹²¹DEJOURS, loc. cit.

¹²²Ibid., p. 36.

¹²³DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992. p. 109.

As defesas de proteção consistem em uma forma específica de lidar com as situações geradoras de sofrimento no trabalho, através da racionalização e da alienação das reais causas de sofrimento¹²⁴. Já as defesas de adaptação e de exploração são baseadas na negação do sofrimento e na submissão aos desejos da instituição. Os trabalhadores que adotam estes tipos de defesa tentam atender às demandas da organização do trabalho, condicionando seu modo de pensar e agir às demandas da produção¹²⁵.

Para Dejours, como visto, a monotonia do trabalho repetitivo e sem espaço para a criatividade, levou ao surgimento de mecanismos de defesa específicos. O mais importante deles é o mecanismo de autoaceleração. Neste, para fazer cessar o pensamento e, com ele, a consciência do desconforto, o sujeito se autoacelera, trabalhando em ritmo demasiado que em longo prazo pode trazer complicações para sua saúde. As estratégias contra o sofrimento ligado ao aborrecimento no trabalho conduzem às acelerações frenéticas das cadências de trabalho em que os trabalhadores se impõem, gerando um retorno contrário à sua própria saúde, em proveito, uma vez mais, da organização do trabalho e da produtividade¹²⁶.

No aspecto da banalização da injustiça social, cometer injustiça social no cotidiano contra os terceirizados, ameaçar de demissão os empregados, garantir a gestão do medo como ingrediente da autoridade, do poder e da função estratégica, tudo isso se apresenta com ares de normalidade para os trabalhadores selecionados pela empresa¹²⁷.

Desta forma, metas excessivas e sua cobrança desmesurada, passam a integrar o quadro cultural da organização produtiva, como se não houvesse qualquer problema em estipular metas acima da capacidade física e mental. Pelo contrário, o empregado que não alcançar tais metas, coloca-se em situação de impotência e de total desvalorização de si mesmo, ou seja, de sofrimento psíquico¹²⁸.

Nesse sentido,

¹²⁴Segundo Dejours: “A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora”. (DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987).

¹²⁵Id., 1992, p. 109.

¹²⁶DEJOURS, Christophe. Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação? In: LANCMAN, Selma, SZNELWAR, Laerte. DEJOURS, Christophe. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011. p. 159-177.

¹²⁷Id., 1999a, p. 45.

¹²⁸Id., 1987, p. 110.

a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora.¹²⁹

Na perspectiva do trabalho, consoante à concepção da psicodinâmica do trabalho, aquele pode significar sofrimento ou pode ser fonte de prazer e elemento de desenvolvimento emocional, pois: “o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição ou, ao contrário, de construção da saúde”¹³⁰. A relação entre prazer e sofrimento no trabalho está intimamente articulada às formas de organização do trabalho. Para que seja rechaçado o sofrimento e efetivado o prazer, há que se privilegiar o reconhecimento material e simbólico da contribuição ao trabalho, pelo trabalhador¹³¹.

Dejours, no tocante ao aspecto do sofrimento, explica que o trabalhador emprega meios de defesa para controlá-lo. Esse mecanismo de defesa pode ser edificado individualmente, mas também de forma coletiva, para o que dá o nome de “estratégias coletivas de defesa”, que são marcadas como contraponto às pressões do trabalho, vindo a modificar a assimilação que os trabalhadores têm da veracidade motivadora do sofrimento¹³².

As estratégias de defesa funcionam como um sistema de seleção psicológica dos trabalhadores, eliminando-se aqueles que se mostram reticentes, chegando até mesmo a persegui-los e considerá-los bodes expiatórios do sofrimento¹³³.

Todavia, a psicodinâmica do trabalho não focaliza seus estudos apenas no sofrimento, mas também no prazer no trabalho, o que traz benefícios à saúde mental dos trabalhadores através da construção de identidades. Nesse aspecto, Dejours destaca a figura da sublimação, que vem a ser “um processo notável, que permite

¹²⁹DEJOURS, 1987, p. 110.

¹³⁰DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Perez. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 16.

¹³¹Id., 2012, p. 40.

¹³²DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 6. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005a. p. 44.

¹³³DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.

transformar sofrimento em prazer, a partir de algumas modalidades e pela interferência de mediações que opõem claramente o sofrimento e o masoquismo”. A sublimação é o processo no qual as pulsões de natureza sexual são substituídas por uma atividade socialmente valorizada como o trabalho¹³⁴.

A sublimação, segundo Freud, é um mecanismo de defesa eminentemente positivo para a sociedade, constituindo um bem social. Pois, pode-se dizer que a maior parte das grandes personalidades e dos grandes feitos ocorridos na história humana só foram possíveis graças à sublimação. Com efeito, os grandes artistas, os eminentes cientistas, os mais importantes líderes políticos, e todas as personalidades que conseguiram se elevar acima da média eram indivíduos cujos instintos não se manifestaram tal como eram, ao invés disso, sublimaram os instintos egoístas e transformaram estas forças em realizações sociais de grande valor, a exemplo das realizações artísticas¹³⁵.

Impende destacar, que na análise da psicodinâmica do trabalho, a experiência do trabalho é uma experiência do *real*, impondo-se, novamente, trazer à tona o seu conceito em Dejours:

O real é o que se revela ao sujeito que trabalha por sua resistência de procedimentos, aos *savoir-faire*, ao conhecimento e até mesmo à ciência. O real é aquele que se revela àquele que trabalha por sua resistência ao domínio da atividade; quando um modo operatório convenientemente assimilado e elaborado não funciona adequadamente, colocando-nos diante do inesperado [...], pois o trabalho sempre provoca incidentes, anomalias, *panes*, etc, que põem em cheque as previsões e predições. Portanto, se trabalhar é o fazer a experiência do real, isso implica, necessariamente, uma experiência afetiva penosa que não é senão a experiência do fracasso.¹³⁶

É certo, portanto, afirmar que entre o prescrito e o efetivo, este sobressai, destacando o *real*. Significa dizer que a realidade sempre está distante das prescrições dos manuais. O real é o que se deixa conhecer por quem trabalha por

¹³⁴DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008a. p. 207.

¹³⁵SANTOS, Moisés do Vale dos. **O conceito de sublimação em psicanálise**. Disponível em: <<http://teoriapsicanalitica.blogspot.com.br/2012/08/o-conceito-de-sublimacao-em-psicanalise.html>>. Acesso em: 2 mar. 2015.

¹³⁶DEJOURS, 2007, p. 17.

sua resistência ao saber-fazer, aos procedimentos, às prescrições, aquilo que se revela, geralmente, como forma de resistência à habilidade técnica.

Dejours, assim destaca: “Há um paradoxo, no real. Quando todo o meu saber se choca contra a resistência do mundo, estou no real. E o que eu considerava como verdadeiro aparece, de repente, como falso. O real é a verdade que se revela por sua negativa”¹³⁷. O trabalho, assim, apresenta-se como o local da luta pela emancipação, do que decorre a tese da centralidade política do trabalho¹³⁸.

A lacuna que se preenche entre o prescrito e o real dá-se pelo trabalhador, que grava sua marca para a concretização do trabalho prescrito, o que exige engajamento da subjetividade e inventividade para o trabalho¹³⁹.

O ser humano trabalhador, assim, se insere no confronto entre a prescrição e o *real* e este ajustamento não se dá tão somente por fins econômicos retributivos. Para Wandelli, o que instiga o trabalhador é a possibilidade de obter um sentido para si mesmo:

O que mobiliza o sujeito em sua relação com a tarefa não é apenas a compulsividade, ou força de pulsão, mas sim o propósito objetivo fundamental de obter, em troca de seu envolvimento e de sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si mesmo. Por trás da mobilização subjetiva está a luta pela identidade, de modo que aquilo que a subjetividade agrega ao trabalho se dá na expectativa de uma retribuição simbólica que só o trabalho traz à subjetividade.¹⁴⁰

Portanto, seguindo o ensinamento de Dejours e de Abdoucheli, os trabalhadores diante de situações que os impossibilitem de vencer certas imposições organizacionais, como o alcançar metas abusivas, conseguem alterar a percepção que têm das pressões impostas, e, mesmo que sofram individualmente com estas, conseguem criar um estratagema defensivo comum, que confere ao sujeito uma estabilidade que individualmente não conseguiria obter¹⁴¹.

Sobressai dos estudos da psicodinâmica do trabalho, igualmente, e frente ao real, o que se chama de deôntica do fazer, que remete ao trabalhar em união, o

¹³⁷ DEJOURS, 2012a, p. 38-39.

¹³⁸ Ibid., p. 15.

¹³⁹ WANDELLI, 2012, p. 64.

¹⁴⁰ Ibid., p. 168.

¹⁴¹ DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011, p. 130.

trabalhar junto. O fim é o conseguir fazer junto¹⁴². Enaltecida pela psicodinâmica do trabalho, a importância da coletividade. Todavia, Dejours enfatiza que os modos de organização do trabalho propostos por ideologias neoliberais, enfatizam a individualidade:

Fruto de uma visão deletéria sobre o trabalho e sobre o ser humano, os modos de organização do trabalho propostos pelas ideologias neoliberais paradoxalmente reforçam um discurso que valorizaria os sujeitos, trazendo a ilusão que individualmente – a partir do cumprimento de metas sempre mutantes – os trabalhadores conseguiriam obter as conquistas que almejam no que diz respeito às suas necessidades materiais e, principalmente, de seu reconhecimento simbólico. Todas as contribuições da psicodinâmica do trabalho – e particularmente este livro – mostram-nos o quanto isto é uma falácia, uma vez que, isolados, os trabalhadores são muito mais facilmente alvos das práticas as mais nefastas de manipulação pela hierarquia.¹⁴³

A mobilização subjetiva é outro aspecto que é enfatizado pela psicodinâmica do trabalho. Esta característica remete a esforços de inteligência, de fazer frente ao real; de esforços de elaboração para a geração de opiniões e esforços para integrar-se nos debates de opinião¹⁴⁴.

É dizer que não se o considere um “estrito executante”, confinado à obediência e à passividade. Por falta de retribuição por seus esforços, ele acaba por se desmobilizar. Na maioria das vezes a contragosto, porque as consequências para a saúde mental podem ser desastrosas.¹⁴⁵

Extraí-se, que o reconhecimento se apresenta como um elemento decisivo na dinâmica de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho.

Assim, verifica-se que a psicodinâmica do trabalho, que estuda subjetividade no trabalho, ao analisar as relações interpessoais no ambiente de trabalho destaca o verdadeiro sentido do trabalho, qual seja, sua centralidade (antropológica) no homem trabalhador.

¹⁴²DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. t. II. Tradução de: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012b. p. 95.

¹⁴³Id., 2012a, p. 16-17.

¹⁴⁴Id., 2012b, p. 103.

¹⁴⁵Ibid., p. 104.

A psicodinâmica do trabalho lança as bases para a articulação da relação entre o trabalho, a saúde e a subjetividade do trabalhador. O prazer no trabalho, a realização do trabalhador não se encontra na eficiência averiguada na quantidade, e, sim, na qualidade do trabalho desempenhado. Especialmente, a qualidade de vida do trabalhador.

2.3.3 Trabalho e reconhecimento

O reconhecimento, na PDT (psicodinâmica do trabalho), toma uma proporção bastante grande não somente no ambiente de trabalho, mas na vida do trabalhador. Neste sentido, para Wandelli:

A teoria do reconhecimento põe em relevo as práticas sociais de autoconstituição intersubjetiva dos sujeitos e os processos de luta pela realização das particulares necessidades, pelo reconhecimento de direitos e de reação frente ao desrespeito, ampliando o leque de reivindicações identitárias. Se nos processos de realização das necessidades estas se transformam historicamente, os sujeitos necessitados deixam, aí, de ser apenas destinatários de políticas distributivas, para assumirem a condição de sujeitos ativos que reivindicam sua particularidade frente a essas políticas, forçando a ampliação do leque de necessidades. [...] A tese notabilizada por Axel Honneth é a de que todas as relações intersubjetivas estão atravessadas por expectativas de reconhecimento, expressadas em lutas sociais, as quais têm um papel crucial na estruturação da relação dos sujeitos consigo mesmos e na conquista da autonomia, seja na esfera das relações íntimas e familiares, onde o reconhecimento pelo amor e amizade constrói a autoconfiança, seja na esfera das relações jurídicas, onde o reconhecimento de direitos media o desenvolvimento do autorrespeito, seja na esfera da contribuição à comunidade por meio do trabalho, onde o reconhecimento social em termos de solidariedade permite a constituição da autoestima. Daí que a autorrelação consigo – e como o próprio grupo – é tanto construída intersubjetivamente quanto deteriorada, em caso de denegação desse reconhecimento. As formas de desrespeito são, então, vistas como espécies de patologias, próprias de cada esfera de reconhecimento e desrespeito, que podem levar ao desmoronamento da identidade da pessoa.¹⁴⁶

Desta forma, através do reconhecimento subjetivo do trabalhador no meio ambiente de trabalho é que a construção de sua identidade social passará por um

¹⁴⁶WANDELLI, 2012, [s.p.].

processo saudável, pois, conforme apontado, as formas de desrespeito ao trabalhador e as suas atividades são diretamente prejudiciais à mesma construção de sua identidade com sua atividade laborativa.

Nesse sentido, Dejours¹⁴⁷ contribui com lições acerca do reconhecimento, apontando que “ao contrário do que se poderia acreditar, o que mobiliza a inteligência não é apenas a retribuição material, o salário, mas uma retribuição simbólica, ou mesmo moral. Esta retribuição toma uma forma extremamente precisa: o reconhecimento”.

O mesmo autor destaca a importância do reconhecimento pelo trabalho na dinâmica da construção da identidade, ao afirmar que o reconhecimento está imbricado do sentido de sofrimento, pois o reconhecimento da qualidade do trabalho carrega consigo as angústias, dúvidas, decepções e desânimos do trabalhador.

Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. [...] Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele.¹⁴⁸

Trabalho e subjetividade relacionam-se com o reconhecimento. Para Dejours, existem duas formas de reconhecimento: no sentido de constatação da contribuição para a organização do trabalho e no sentido de gratidão por essa contribuição¹⁴⁹.

O reconhecimento é feito pela forma de julgamentos sobre trabalho realizado pelo trabalhador, que podem ser *de utilidade*, quando proferidos por superiores hierárquicos e subordinados e *de beleza*, feito pelos colegas, ou membros de equipe ou da comunidade profissional. O julgamento de utilidade avalia a utilidade econômica, técnica ou social da contribuição. Este julgamento confere o estatuto de

¹⁴⁷DEJOURS, 2012b, p. 39.

¹⁴⁸Id., 2005, p. 34.

¹⁴⁹DEJOURS, op. cit., p. 105-106.

trabalho *strictu sensu*, o que diferencia de uma atividade de lazer. O segundo julgamento, o de beleza, recai sobre dois aspectos, o pertencimento, pelo domínio de regras de ofício e a singularidade da marca pessoal impressa na contribuição. Ambos possuem um impacto fundamental sobre a identidade, pois tornam o trabalhador membro de uma comunidade¹⁵⁰.

Nas palavras de Wandelli, esclarecedor o contexto de reconhecimento que aponta que o sucesso ou fracasso deste (reconhecimento) está condicionado à individualidade psicológica; no entanto, é obrigação da organização do trabalho construir um ambiente propício à realização das necessidades da corporalidade no trabalho, em termos de reconhecimento¹⁵¹.

O fruto de um trabalho se dá pelas atividades desenvolvidas pelo trabalhador, quando da exteriorização de suas habilidades e de sua inteligência, e por isso, espera-se o reconhecimento dos superiores e de seus pares, pois “o reconhecimento faz com que o trabalho adquira sentido, aliviando a angústia existencial, assim como propicia a transformação do sofrimento em prazer”¹⁵².

Dejours destaca a questão do reconhecimento pelo trabalho na própria construção da identidade, quando assim se manifesta:

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz efetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental.¹⁵³

O reconhecimento, portanto, na relação de trabalho é de suma importância. É uma forma de retribuição simbólica e se trata de um ingrediente essencial para a saúde mental do trabalhador¹⁵⁴.

¹⁵⁰DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 40.

¹⁵¹WANDELLI, 2012, p. 71.

¹⁵²Ibid., p. 169.

¹⁵³DEJOURS, 2005a, p. 34.

¹⁵⁴Id., 2007.

Wandelli esclarece, no tocante à teoria do reconhecimento, que

esta põe em relevo as práticas sociais de autoconstituição intersubjetiva dos sujeitos e os processos de luta pela realização das particulares necessidades, pelo reconhecimento de direitos e de reação frente ao desrespeito, ampliando o leque de reivindicações identitárias.¹⁵⁵

Percebe-se, nesta senda, que o reconhecimento, assim como já delineado por Dejours, serve para desenvolver características de identidade do sujeito em relação a si mesmo.

Diante da possibilidade de fortalecimento desta identidade do sujeito por meio do trabalho, pode-se retomar o âmbito da centralidade do trabalho para a saúde mental do trabalhador. Neste sentido, Dejours enfatiza o quadro até aqui apresentado, remetendo ao conseqüente bem-estar do trabalhador:

Estabelecem-se acordos entre as demandas de trabalho e a expectativa do sujeito no tocante à realização do eu, muito favoráveis à saúde mental. Tudo vai depender das condições sociais do reconhecimento. A tal ponto que o trabalho pode ser um mediador insubstituível de construção da saúde.¹⁵⁶

Assim, o reconhecimento que se busca efetivar por meio da psicodinâmica do trabalho e inserido no direito fundamental ao conteúdo do trabalho propriamente dito, é o *reconhecimento do fazer humano trabalhador* que remete à satisfação pessoal e ao prazer na atividade laborativa, que juntas, contribuem para a construção de sua identidade social, cultural e política enquanto trabalhador. Trata-se, como visto, de um reconhecimento qualitativo, pelo qual o trabalhador se constitui em sujeito de direitos e não mero objeto da atividade produtiva.

A organização e o sentido do trabalho precisam ser repensados para que as metas abusivas e outros males, como o assédio moral, sejam combatidos. É preciso pensar nas escolhas feitas pelas organizações sobre o que é fundamental para o trabalhador. Os trabalhadores são exigidos pelo cumprimento de uma série de

¹⁵⁵WANDELLI, 2012, p. 159.

¹⁵⁶DEJOURS, 2007, p. 20.

atividades, contudo, o efetivo benefício que a PDT pode dar, contribuindo para a fixação de critérios de abusividade das metas (rechaçando-as, obviamente!), não estão sendo observados. A empresa, em muitos casos, vale-se de determinada estratégia e não considera outras dimensões do trabalho, as quais são enaltecidas pela PDA, tal qual o reconhecimento.

Na busca da aplicação do que, até então, tem sido defendido, de se efetivar a imposição do direito fundamental ao trabalho, em seu verdadeiro sentido (e que impõe técnicas, também, da PDT), urge que a pesquisa mergulhe no conceito de direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, tal qual será adiante revelado.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ao adentrar a pesquisa em questões evolutivas ao meio ambiente do trabalho, enfatiza-se, inicialmente, que este é uma espécie do gênero meio ambiente e que se deve reconhecer uma dimensão ambiental da dignidade da pessoa humana. Assim, Rodrigo Goldschmidt e Caren Silva Machado informam que:

A dignidade da pessoa humana possui duas dimensões possíveis: a negativa ou defensiva, em que o particular, a sociedade e o Estado assumem a postura de não atentar ou violar a dignidade de uma dada pessoa e outra que se denomina prestacional ou positiva, em que o homem individualmente, a sociedade e o Estado devem proporcionar ao homem os meios adequados para que possa viver dignamente (GOLDSCHMIDT, 2009). Desse pensamento, pode-se concluir que, quando o trabalhador é submetido a um meio ambiente de trabalho sem dignidade, tem sua saúde colocada em risco e, portanto, seu direito à vida, bem maior, está ameaçado. As consequências da exposição de um empregado a um meio ambiente não digno afetam não somente aquele trabalhador de forma individual, mas, sim, toda a coletividade.¹⁵⁷

O direito ao meio ambiente de trabalho digno encontra guarida nos direitos individuais e coletivos, que correspondem aos direitos relacionados à pessoa humana e sua personalidade, como vida, dignidade, meio ambiente, honra e liberdade. O meio ambiente de trabalho consiste em um direito humano fundamental, gozando, portanto, dos mecanismos de proteção e efetividade do meio ambiente em sentido amplo. Por outro lado, um meio ambiente de trabalho hostil, segundo Rodrigo Goldschmidt e Caren Silva Machado,

pode coligar mecanismos de agressão ao ser humano, como a potencialidade carcinogênica, mutagênica, teratogênica, ruído, riscos de queda e situações penosas. A maciça incorporação de tecnologias de automação e a constante fragmentação do trabalho vêm modificando.¹⁵⁸

¹⁵⁷GOLDSCHMIDT, Rodrigo; MACHADO, Caren Silva. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. **Revista Direito e Liberdade** (RDL – ESMARN), v. 16, n. 3. set./dez. 2014. p. 59-91.

¹⁵⁸GOLDSCHMIDT; MACHADO. loc. cit.

Para Soraya Canasiro: “o meio ambiente de trabalho sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”¹⁵⁹.

Há um vínculo natural entre o direito ao conteúdo do próprio trabalho e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável. Um meio ambiente equilibrado é um direito fundamental do trabalhador. Importante retomar, nesta testilha, lições de Wandelli:

O que implica que aquele que trabalha, mesmo que vendendo sua força de trabalho, não está apenas se desincumbindo da prestação a qual está obrigado frente ao credor de trabalho, mas, nesse mesmo ato, exercendo um direito fundamental que não pode, juridicamente falando, ser inteiramente alienado com a força de trabalho, de modo que o trabalhador retém sempre, aí, um **direito ao conteúdo de seu próprio trabalho**. [...]

O que se pode chamar de um direito ao trabalho digno não pode se reduzir a um posto de trabalho em que se assegurem mínimos de subsistência e se evitem as formas mais graves de degradação. Muito além disso, aquele que trabalha tem um direito ao conteúdo do próprio trabalho em sentido concreto, o que **implica condições positivas e negativas da atividade, da organização e do ambiente de trabalho necessárias a que o trabalho possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior**.¹⁶⁰ [grifo nosso]

No presente capítulo, estudar-se-ão os elementos deste meio ambiente sadio, ressaltando que o conceito de meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estritamente, alcançando também as condições laborais e de vida fora dele. E, dentro da pesquisa, vem-se levantar aspectos preponderantes contrários à exigência abusiva de metas, e os malefícios desta ao trabalhador, tudo mensurado num meio ambiente de trabalho desequilibrado, no qual não há reconhecimento (tal qual já caracterizado em itens anteriores), muito menos cooperação entre os trabalhadores, mas sim individualismo, divisão e competição, fazendo exaltar flagrante violação ao direito fundamental ao trabalho propriamente dito.

¹⁵⁹CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 11.

¹⁶⁰WANDELLI, 2012, p. 290-291.

3.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O SER RECONHECIDO

É de se destacar que, com o advento da CF/88, a prevenção, eliminação e redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de regras de saúde, higiene e segurança foram considerados direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme disposição do art. 7º, XXII. Isto, portanto, coloca a temática do meio ambiente do trabalho, bem como o ser reconhecido neste ambiente, dentro do contexto mais abrangente do direito fundamental ao trabalho.

O Texto Constitucional demonstra preocupação com a *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*¹⁶¹. Tais normas encontram-se inscritas nas NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho e Emprego, que as editou em número de 36 (trinta e seis)¹⁶², sobre os mais variados assuntos.

O meio ambiente do trabalho é referenciado expressamente no art. 200, VIII, da Constituição Federal¹⁶³: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

No mesmo sentido, a Lei Maior de 1988, faz referência ao meio ambiente em diversos dispositivos atribuindo a este o sentido mais abrangente possível. Observa-se, ainda, que o conceito de meio ambiente segundo a Constituição Federal, em seu art. 225¹⁶⁴, buscou tutelar não só o meio ambiente natural, mas também o artificial, o cultural e o do trabalho.

Neste sentido, José Afonso da Silva aponta que o conceito de meio ambiente deve ser globalizante, “abrangente de toda a natureza, o artificial e original, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a

¹⁶¹CF/88, art. 7º, XXII.

¹⁶²Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

¹⁶³BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11 mar. 2014.

¹⁶⁴Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 28 fev. 2015.

água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arquitetônico”¹⁶⁵.

No que tange ao aspecto natural, cumpre registrar que a Lei nº. 6.938/1981¹⁶⁶, que dispôs sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, não apenas acolheu como tornou a terminologia mais precisa: “Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Assim, o meio ambiente artificial, segundo Queiroz Farias:

é o construído ou alterado pelo ser humano, sendo constituído pelos edifícios urbanos, que são os espaços públicos fechados, e pelos equipamentos comunitários, que são os espaços públicos abertos, como as ruas, as praças e as áreas verdes. Embora esteja mais relacionado ao conceito de cidade o conceito de meio ambiente artificial abarca também a zona rural, referindo-se simplesmente aos espaços habitáveis, visto que nele os espaços naturais cedem lugar ou se integram às edificações urbanas artificiais.¹⁶⁷

O meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto). Este aspecto do meio ambiente está diretamente relacionado ao conceito de cidade¹⁶⁸.

No contexto constitucional, o meio ambiente artificial, encontra amparo não apenas no artigo 225, já referendado, mas também nos artigos 182, ao iniciar o capítulo referente à política urbana; 21, inciso XX, que prevê a competência material da União de instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos; 5º, inciso XXIII, da CF, dentre outros.

¹⁶⁵SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 20.

¹⁶⁶Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 28 fev. 2015.

¹⁶⁷FARIAS, Talden Queiroz. O conceito jurídico de meio ambiente. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546>.

Acesso em: 28 fev. 2015.

¹⁶⁸FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 21.

Nesse quadro, o conceito de meio ambiente cultural encontra assento constitucional no artigo 216 da Lei Maior¹⁶⁹. Assim, o meio ambiente cultural “é integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que embora artificial em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial”¹⁷⁰.

De outro norte, ao contrário do meio ambiente natural, artificial e cultural, o constituinte de 1988, contudo, não conceituou o meio ambiente laboral, o que coube à doutrina trabalhista a sua construção. Nesta senda, entende-se por meio ambiente do trabalho, nas lições de Celso Antônio Pacheco Fiorillo,

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).¹⁷¹

Por seu turno, Arion Sayão Romita adverte que o conceito de ambiente do trabalho deve ser apto para:

[...] recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente de trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.¹⁷²

¹⁶⁹Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem: a) as formas de expressão; b) os modos de criar, fazer e viver; c) as criações científicas, artísticas e tecnológicas; d) as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais; e) os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico

¹⁷⁰FIORILLO, 2006. p. 22.

¹⁷¹FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 73.

¹⁷²ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 409.

O conceito de meio ambiente do trabalho é indissociável da própria definição de meio ambiente, como afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral, de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem se pode atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse princípio, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente.¹⁷³

Vale destacar, igualmente, o conceito de meio ambiente de trabalho consoante descreve Wandelli que, numa análise mais aprofundada do direito fundamental ao trabalho, que abarca a saúde física e mental do trabalhador, este não pode prescindir da investigação específica do direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Sendo que, o ambiente de trabalho não compreende apenas o local de trabalho, mas deve levar em consideração a organização do trabalho com os processos a ela inerentes¹⁷⁴.

Wandelli destaca a proposta de reconstrução dos fundamentos do direito ao trabalho e nessa perspectiva o direito a uma organização saudável do trabalho passa a ser essencial:

[...] direito a que as práticas de gerenciamento e direção da organização do trabalho na empresa, instituição ou organização, observem parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, o que inclui as estratégias de mobilização subjetiva do zelo e da colaboração, os modelos de gestão, controle e avaliação do trabalho e as condições para que haja formas adequadas de cooperação e deliberação de normas de trabalho e permitam os mecanismos de reconhecimento da contribuição efetiva dos trabalhadores.¹⁷⁵

Tal proposta exige um amadurecimento do conceito de meio ambiente de trabalho, ampliando, obviamente aquele proposto pela Convenção n. 155 da OIT.

¹⁷³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.

¹⁷⁴ WANDELLI, 2012, p. 277-278.

¹⁷⁵ Ibid., p. 275.

Desta forma, sobressai, ainda, a importância de se perceber que os fatores organizacionais e os fatores psicossociais do trabalho são duas faces da mesma moeda, pois “enquanto os primeiros são aspectos objetivos da maneira que o trabalho é organizado, supervisionado e efetuado, os fatores psicossociais são as percepções subjetivas que os trabalhadores têm dos fatores organizacionais”¹⁷⁶.

Para Wandelli, há possibilidade de responsabilização do empregador, quando em relevo a questão relativa aos deveres de proteção deste com o trabalhador, que incluem cuidado, informação, prevenção e responsabilidade pelos danos decorrentes da atividade laborativa no meio ambiente do trabalho¹⁷⁷.

Nesse sentido, a responsabilização do empregador pelos danos causados ao meio ambiente do trabalho, levanta outra discussão importante que remete ao princípio do poluidor-pagador do direito ambiental; este, foi inicialmente previsto pelo *princípio 16 da Declaração do Rio de 1992*:

Tendo em vista que o poluidor deve, em princípio, arcar com o custo decorrente da poluição, as autoridades nacionais devem promover a internacionalização dos custos ambientais e o uso de instrumentos econômicos, levando na devida conta o interesse público, sem distorcer o comércio e os investimentos internacionais.¹⁷⁸

Ao remeter o estudo do poluidor-pagador ao meio ambiente do trabalho, Raimundo Simão de Melo apresenta um exemplo dos custos que uma empresa deverá arcar no caso da poluição do meio ambiente do trabalho:

Imagina-se a situação de uma empresa poluidora do meio ambiente do trabalho por altos índices de ruído acima dos permitidos pela lei e que, em consequência, deixa vários trabalhadores surdos. Nesta situação, poderá haver uma ação coletiva buscando a prevenção do meio ambiente com a eliminação do ruído excessivo e uma indenização genérica por dano causado ao meio ambiente, uma vez que é impossível o retorno ao estado anterior, por completo, ou seja, a adequação do meio ambiente vai ocorrer somente a partir daquela ação, pelo que os danos anteriormente ocasionados deverão, em nome do princípio aludido, ser reparados integralmente. Além disso, os trabalhadores submetidos àquele ambiente

¹⁷⁶WANDELLI, 2012, p. 277.

¹⁷⁷Ibid., p. 279.

¹⁷⁸Disponível em:

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-meio-ambiente-e-desenvolvimento.html>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

insalubre poderão pleitear indenização individual pelo pagamento de adicional de insalubridade e, se tiverem perda auditiva, buscar ainda indenizações por danos material e moral, conforme o caso.¹⁷⁹

Ainda sob os ensinamentos de Wandelli, em companhia de Cíntia Mayara Eufrásio:

O princípio do poluidor-pagador tem por escopo justamente a tentativa de induzir aos empregadores a adoção de medidas positivas que visem à concretização de um meio ambiente digno por meio da justa distribuição das chamadas externalidades ambientais. Nas palavras de Luiz Guilherme Marinoni, tais externalidades ambientais negativas são efeitos secundários da atividade produtiva, as quais não foram previamente considerados, no entanto é imprescindível que integrem os custos da produção, ante o fato de alguém estar sendo prejudicado. Segundo o autor, a poluição do meio ambiente laboral constitui externalidade negativa e o seu custo deve ser suportado pelo empregador, uma vez que se trata de quem concomitantemente auferir os lucros e cria os riscos. Sob a ótica do princípio do poluidor-pagador os custos sociais externos acompanham a atividade produtiva, assim se há poluição no meio ambiente laboral, cabe ao empregador a internalização dos custos independentemente da perquirição da culpa, sob pena de consagrar-se a privatização dos lucros em consonância com a socialização das perdas. [...] Por fim, cabe salientar que não se trata de pagar para poluir, mas sim arcar com os custos de prevenção e precaução e nos casos de concretização de danos arcar com a sua reparação.¹⁸⁰

O princípio do poluidor-pagador no contexto laboral, remete à tentativa de induzir as empresas a adoção de medidas positivas que visem à concretização de um meio ambiente de trabalho digno.

No mesmo sentido, colaciona-se o seguinte aresto do Tribunal de Justiça de Santa Catarina¹⁸¹, que remete o *decisum*, justamente, ao princípio em comento:

¹⁷⁹MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 49.

¹⁸⁰WANDELLI, Leonardo Vieira; EUFRÁSIO, Cíntia Mayara. Responsabilidade civil preventiva do empregador como mecanismo de proteção dos direitos fundamentais à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=51c66183db882de9>>. p. 94-117. Acesso em: 28 fev. 2015.

¹⁸¹Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2199637/violacao-do-principio-da-independencia-e-harmonia-dos-poderes>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INÉPCIA DA INICIAL POR AUSÊNCIA DE PROVAS. FARTA DOCUMENTAÇÃO QUE A INSTRUI. DECISÃO ULTRA PETITA. INOCORRÊNCIA. PEDIDO INICIAL BUSCANDO CONDENAÇÃO EM OBRIGAÇÃO DE FAZER. DECISÃO QUE ESPECIFICOU A OBRIGAÇÃO, RESPEITANDO, SOBRETUDO, A RAZOABILIDADE PARA SEU CUMPRIMENTO. ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE ESGOTO NO MUNICÍPIO DE TREZE TÍLIAS. VISTORIA REALIZADA PELA FATMA ATESTANDO A INEFICIÊNCIA E A FALTA DE MANUTENÇÃO DA ESTAÇÃO DE TRATAMENTO. SITUAÇÃO QUE FERRE O DIREITO AO MEIO AMBIENTE ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO E SADIO. OBSERVÂNCIA AOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PRESERVAÇÃO E DO POLUIDOR-PAGADOR. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DEPENDÊNCIA E HARMONIA DOS PODERES NÃO CARACTERIZADA. DECISÃO MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO. Nesse intento, perfeitamente aplicável ao caso o princípio da prevenção, que segundo o ambientalista Paulo de Bessa Antunes "aponta para a necessidade de prever, prevenir e evitar na origem as transformações prejudiciais à saúde humana e ao meio ambiente." (Direito ambiental brasileiro. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 90). Aplicável, ainda, o princípio do poluidor-pagador, cuja orientação segue no sentido de prevenir e reparar a degradação do meio ambiente em virtude de atividades que exploram os recursos naturais, por meio da imposição de ônus aos agressores, o qual consiste no dever de custear os mecanismos de prevenção e recuperação dos danos perpetrados. Édis Milaré apregoa que, o objetivo desse princípio não é o de permitir a poluição mediante uma paga, nem buscar compensação aos danos causados, mas, prevenir e reparar o dano, fazendo com que os agressores assumam esse ônus. (TJSC - AI 214442 SC 2010.021444-2. Data de publicação 02.08.2010).

Como princípios correlatos ao poluidor-pagador, encontram-se, como visto, o da prevenção e da precaução. Wandelli explica que os conceitos de prevenção e precaução se sobrepõem como círculos concêntricos, sendo mais ampla a ideia de precaução que a de prevenção, haja vista que aquela pretende evitar o próprio risco ao ambiente, quando há incerteza científica sobre ele, enquanto a prevenção pretende evitar o dano diante do risco conhecido¹⁸².

Na aplicação do princípio da precaução e na análise da responsabilidade do empregador, observa-se que a jurisprudência, apesar de tímida, vem o aplicando como parâmetro para a conduta do empregador, inclusive em relação à obrigação de resultado. Para Wandelli, esta vertente deve pautar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho¹⁸³.

Tem-se no âmbito da proteção ao meio ambiente do trabalho e consequentemente à saúde e à segurança do trabalhador, matéria positivada junto à

¹⁸²WANDELLI, 2012, p. 279.

¹⁸³Ibid., p. 281.

Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 154 a 201 - “da segurança e da medicina do trabalho”.

O Estatuto Consolidado estipula regras gerais (seção I), trata da inspeção prévia e do embargo e interdição de estabelecimentos (seção II), dispõe sobre os órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas (seção III), sobre os equipamentos de proteção individual (seção IV), sobre as medidas preventivas de medicina do trabalho (seção V), dentre outras medidas de proteção (seções VI a XV), além das medidas de penalidade em casos de descumprimento (seção XVI).

Destacam-se, também, normas internacionais, de aplicação interna, como Convenções da OIT, cita-se a de nº 148, que versa justamente sobre meio ambiente do trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), ratificada pelo Brasil em 14/06/1982¹⁸⁴.

Portanto, o princípio do poluidor-pagador é um princípio fundamental do Direito Ambiental, afirmado pela Constituição Federal, que acaba por englobar outros princípios, o da prevenção e da precaução. E como bem expõe Álvaro Mirra, o princípio da prevenção:

[...] decorre da constatação de que as agressões ao meio ambiente são, em regra, de difícil ou impossível reparação. Ou seja, uma vez consumada uma degradação ao meio ambiente, a sua reparação é sempre incerta e, quando possível, excessivamente custosa. Daí a necessidade de atuação preventiva para que se consiga evitar os danos ambientais.¹⁸⁵

Já o princípio da precaução prega que no caso de haver falta de certeza científica quanto à probabilidade de ocorrer degradação ao meio ambiente pela atividade a ser empregada, tal dúvida não servirá como escusa para que aquela possa ser realizada. Em outras palavras, se houver incerteza científica, o beneficiado será o meio ambiente e não a atividade econômica¹⁸⁶.

¹⁸⁴Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-148.htm>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

¹⁸⁵MIRRA, Álvaro Luiz Valery. Princípios fundamentais do direito ambiental. **Revista de Direito Ambiental**, n. 2, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 61.

¹⁸⁶O princípio da precaução já estava exposto na Declaração do Rio, na ECO-92, em seu Princípio 15: “Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para

Visto isso, pode-se deduzir que o objetivo do princípio da prevenção e do princípio da precaução é o mesmo: evitar que hajam danos ambientais irreparáveis. O princípio do poluidor-pagador tem como primeiro objetivo a prevenção do dano ambiental.

Avançando o estudo no sentido de um meio ambiente do trabalho sadio, onde não só as normas de medicina e segurança do trabalho, mas também a pessoa do trabalhador em sua subjetividade, é preterida¹⁸⁷, evidencia-se afronta a direitos fundamentais, como ao trabalho, à higidez do meio ambiente de trabalho, ao desenvolvimento e à saúde.

Nesse sentido, Geraldo Celso Rocha vem contextualizar que o Direito do Trabalho vive mediando resoluções de conflitos entre o capital e o trabalho e que as questões referentes à saúde no trabalho por exposição a riscos conhecidos e doenças ocupacionais, demonstram que o trabalho exigido, frequentemente, está sendo realizado acima dos limites de segurança e saúde. Essas situações poderiam ser prevenidas por meio de práticas seguras e efetivas de prevenção, através da ergonomia¹⁸⁸.

A correlação da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia é fundamental para a efetiva valorização do trabalhador, bem como, para se estabelecer regras que venham a frear a cobrança de metas abusivas que pervertem o maio ambiente de trabalho, tornando-o desequilibrado e nocivo. Observa-se, aqui, a interdependência entre a segurança e medicina do trabalho, o direito fundamental ao trabalho e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio, como destaca Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁸⁹.

Um meio ambiente do trabalho adequado, portanto, é aquele que mantém a higidez em todos os seus aspectos, buscando o bem estar do trabalhador, que é quem emprega sua força braçal e intelectual no ambiente de trabalho, e mais, busca com sua atividade produtiva, o reconhecimento, como já destacado¹⁹⁰.

o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental". (Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2014.

¹⁸⁷Neste sentido: DEJOURS, 2012a, p. 175-177.

¹⁸⁸ROCHA, Geraldo Celso. **Trabalho, saúde e ergonomia**: relações entre aspectos legais e médicos. Curitiba: Juruá, 2005. p. 25.

¹⁸⁹GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 19.

¹⁹⁰WANDELLI, 2012.

Portanto, há estreita relação entre saúde dos trabalhadores e meio ambiente, o que revela um novo paradigma, vindo Sidnei Machado a se posicionar sobre o assunto da seguinte forma:

A questão saúde-trabalho está inserida no processo de saúde-doença em sua relação com o trabalho humano. [...] a questão ambiental, em discussão nos últimos anos, produziu reflexões importantes para a compreensão da relação entre saúde e trabalho. [...] O meio ambiente e o ambiente de trabalho fazem uma aproximação, alargando a questão da saúde para relacioná-la à proteção do meio ambiente de trabalho. Há, sem dúvida, uma estreita relação entre saúde dos trabalhadores e meio ambiente, o que revela um novo paradigma.¹⁹¹

O mesmo autor esclarece que, a ausência de condições adequadas de trabalho, ao longo da história, tem sido causa de morte, doença, incapacidade e sofrimento daqueles que dele vivem, mas que, nos últimos anos, a questão ambiental em discussão, produziu importantes reflexões para a compreensão da relação entre a saúde e o trabalho. Desta forma, é de suma necessidade relacionar a questão da saúde à proteção do meio ambiente do trabalho, pois existe uma estreita relação entre saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho¹⁹².

O meio ambiente do trabalho é determinante para a saúde dos trabalhadores, pois os agentes causadores de inúmeras enfermidades serão identificados no próprio ambiente de trabalho, podendo ser as condições de segurança e higiene, as políticas administrativas e de gestões adotadas, o ritmo de produção, a política de promoção, a estrutura organizacional, o relacionamento entre os colegas e entre eles e os superiores, entre outros¹⁹³.

Daí a importância de se debater o meio ambiente do trabalho e todo contexto que o envolve, pois determinante para a saúde e eficácia do direito fundamental ao trabalho, como delineamos no capítulo precedente.

Ademais, tem-se que as inúmeras transformações dos métodos de gestão, de organização do trabalho e da organização produtiva provocaram metamorfoses na maneira como o trabalho é efetivado, fazendo aparecer, inclusive, novos

¹⁹¹MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001. p. 46.

¹⁹²Ibid., p. 47-73.

¹⁹³TOLEDO, Tilita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: LTr, 2011. p. 68.

institutos – como o trabalho em domicílio –, o que vem a expor que o meio ambiente de trabalho não se resume ao espaço físico da organização empresarial, mas, também, das próprias relações humanas e todo o processo produtivo envolvido. Por isso, urge seja reestruturado em sua maneira de ser observado e redefinido, o conceito e concepção de meio ambiente de trabalho¹⁹⁴.

O meio ambiente do trabalho está, como já visto, inserido no contexto constitucional quando da análise do artigo 200, VIII, haja vista que “não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho”¹⁹⁵. Continua Santos esclarecendo que “como aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral, que o meio ambiente do trabalho caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade”¹⁹⁶.

Nas lições que se extrai de José Afonso da Silva acerca do tema ora em discussão, o meio ambiente do trabalho é tudo o que condiciona a produção do trabalho, desde o local onde o trabalho é realizado, a forma de prover o necessário para que ele se desenvolva, o equilíbrio que deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este produza, devendo assegurar as condições necessárias para uma condição de vida digna¹⁹⁷.

Nesta senda, vem à tona o tema voltado ao meio ambiente organizacional que aponta para um contexto no qual os métodos de gerir uma empresa preocupam-se com uma cultura organizacional visando o alcance de metas. Contudo, não se contempla a figura do trabalhador como ser humano, e, sim, como uma engrenagem fundamental para a obtenção de seu propósito, o lucro.

¹⁹⁴TOLEDO, 2011, p. 70-71.

¹⁹⁵SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 28.

¹⁹⁶SANTOS, loc. cit.

¹⁹⁷SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 21.

3.2 MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E A GESTÃO NEOLIBERAL

A cultura organizacional é um fenômeno comum a todo o sistema produtivo capitalista inserido no contexto neoliberal. Em verdade, qualquer atividade humana, seja da mais simples até as que envolvem sofisticadas tecnologias, remetem suas atividades a um aspecto cultural organizacional.

Por seu turno, o que se pode constatar, na maior parte dos escritos, é uma preocupação pela qualidade no meio ambiente de trabalho, todavia, a busca pela produtividade (quantidade) dá azo à sua banalização. Não se observa, com frequência, o destaque conferido ao ser humano trabalhador, esquecendo-se, até mesmo, que é ele quem propicia os lucros das empresas. Esta é, evidentemente, uma visão técnica, no que tange a organização da produção voltada para se bons resultados, leia-se alta produtividade ao menor custo.

Ocorre, contudo, que a organização do trabalho deve ir além, caminhando ao encontro à saúde do trabalhador. Os métodos de gestão de trabalho que hoje se mostram, acabam preterindo o aspecto qualidade (de vida) pelo da quantidade. E mesmo quando se remete ao discurso da qualidade, como se verá adiante, colocando em relevo a chamada ISO, não é o trabalhador que está sendo beneficiado, não é a qualidade do trabalho que se mede, mas apenas a conformação dos resultados a padrões de produtividade.

ISO é a sigla de *International Organization for Standardization*, ou Organização Internacional para Padronização, em português. A ISO é uma entidade de padronização e normatização e foi criada em Genebra, na Suíça, em 1947, e são entendidas da seguinte forma:

As normas da família NBR ISO 9000, relacionadas abaixo, foram desenvolvidas para apoiar organizações, de todos os tipos e tamanhos, na implementação e operação de sistemas da qualidade eficazes. NBR ISO 9000 descreve os fundamentos de sistemas de gestão da qualidade e estabelece a terminologia para estes sistemas. NBR ISO 9001 especifica requisitos para um sistema de gestão da qualidade, onde uma organização precisa demonstrar sua capacidade para fornecer produtos que atendam os requisitos do cliente e os requisitos regulamentares aplicáveis e objetiva aumentar a satisfação do cliente. NBR ISO 9004 fornece diretrizes que consideram tanto a eficácia como a eficiência do sistema de gestão da qualidade. O objetivo desta norma é melhorar o desempenho da organização e a satisfação dos clientes e das outras partes interessadas.

NBR ISO 19011 fornece diretrizes sobre auditoria de sistemas de gestão da qualidade e ambiental.¹⁹⁸

Verifica-se, de plano, que a padronização preconizada pelo sistema ISO volta-se para a qualidade dos produtos, para a maior eficiência da produção e maior satisfação dos clientes. Padroniza-se o trabalho e com ele o meio ambiente organizacional do trabalho para atender o primado da maior eficiência na produção, com a maior qualidade dos produtos e a total satisfação do cliente, esse sim o real sujeito do sistema, e não trabalhador.

Aprofundando o trabalho no que tange ao meio ambiente organizacional, sobressai o fato de que o adoecimento psíquico pode ocorrer em decorrência de uma organização do trabalho que não destaca a figura do trabalhador em sua subjetividade em consonância com as atividades que desenvolve, seja ela braçal ou intelectual. Wandelli enfatiza que essa circunstância, o não reconhecimento, em casos extremados, seria a causa dos suicídios ocorridos no próprio local de trabalho, ainda mais quando em destaque a chamada “virada gestonária”, ideologia empresarial, em especial a partir dos anos 90, que, na ascensão do neoliberalismo, apoiava-se na ideia de que a produção de valor era antes um resultado dos métodos de gestão, que do próprio trabalho¹⁹⁹.

Quando do aumento dos suicídios introduzidos pela onda gestonária a partir dos anos 90, Dejourns aprofundou-se no estudo para desvendar o porquê das fatalidades terem sido acrescidas. O autor aponta a alteração dos métodos de gestão incorporados a partir da década de 90, como causa essencial para a configuração do quadro necessário para a ocorrência de suicídios no próprio local de trabalho. Os modelos de gestão tornaram-se centrais, o que veio a desqualificar a centralidade do trabalho tanto no aspecto econômico, como no social e psicológico²⁰⁰.

Para Wandelli, esta ofensa ao sentido do trabalho, em decorrência desta onde gestonária em questão, acabou por barrar um dos principais recursos para a saúde psíquica no trabalho. Justamente a dinâmica contribuição-reconhecimento

¹⁹⁸Disponível em:

<<http://www.ebah.com.br/content/ABAAfKMUAE/abnt-nbr-iso-9000-set00-sistema-gestao-qualidade-fundamentos-vocabulario-descript>>. Acesso em: 1º dez. 2014.

¹⁹⁹WANDELLI, 2012, p. 199.

²⁰⁰DEJOURS; BÈGUE, 2010.

como via de construção da identidade social e cultural do trabalhador. Dentro do aspecto da centralidade do trabalho, este posicionamento caminha no sentido do discurso do “fim do trabalho”: proclamar o triunfo da gestão²⁰¹.

Como aponta Dejours, os novos métodos de gestão levaram à desqualificação do trabalho, haja vista que

não apenas os valores associados ao trabalho foram rechaçados, como ainda os gestores conseguiram impor o *slogan* do fim do trabalho com uma trincheira do triunfo da gestão. A desqualificação do trabalho de excelência é disseminada, durante esse embate, o conjunto de valores da profissão é destruído.²⁰²

Dejours ainda destaca a avaliação em voga que visa o desempenho individual de qualidade total²⁰³, como nefasta. Segue que é impossível mensurar o trabalho propriamente dito, mas apenas o seu resultado. Por isso, a avaliação individual não pode conter resultados verdadeiros, além de gerar sentimentos de injustiça.

Hoje se congrega, também, um medo desenfreado de dispensas coletivas de trabalhadores, o que remete a um iminente descompasso psíquico e acaba por gerar concorrência desmedida entre trabalhadores, com condutas desleais de rivalidade, passando o colega de trabalho a ser um adversário, de modo que a lealdade antes existente é trocada por um clima de medo e desconfiança, num ambiente hostil e privado de solidariedade²⁰⁴.

Nesta esteira, esclarece Dejours, “a solidão e o abatimento se instalam no mundo do trabalho e isso muda radicalmente o cenário, no que diz respeito à relação subjetiva frente ao trabalho e à saúde mental”²⁰⁵. Desta forma, o acréscimo de suicídios também está atrelado ao silêncio dos outros, da sensação de abandono²⁰⁶.

Este receio da perda do trabalho, muitas vezes esta conjugado aos métodos de avaliação individuais de desempenho, que tem se tornado cada vez mais

²⁰¹WANDELLI, 2012, p. 200.

²⁰²DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 37.

²⁰³Ibid., p. 39.

²⁰⁴Ibid., p. 41.

²⁰⁵Ibid., p. 46.

²⁰⁶Ibid., p. 47.

frequentes. Sobressai o fato de que não é a toa que surge o sentimento de injustiça de forma generalizada entre os avaliados, pois a relação destes com a realidade do meio ambiente do trabalho são desconsideradas, na avaliação²⁰⁷.

Ao associar a avaliação individual de desempenho a prêmios, gratificações, promoções ou qualquer outra recompensa, introduz-se a concorrência entre trabalhadores. O sucesso do outro passa a significar o próprio fracasso e, assim, o ambiente organizacional torna-se uma selva onde cada um luta apenas por seus interesses. A situação fica ainda mais complicada quando elementos punitivos são acrescentados, levando o trabalhador a perder privilégios ou até mesmo ser dispensado²⁰⁸.

A competição que se gerou no meio ambiente laboral, em razão das técnicas organizacionais, dentre outras consequências deletérias, nas palavras de Dejours, para:

[...] que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade [...] foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar, instalou-se a nova fórmula do cada-um-por-si; e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, um único suicídio no local de trabalho – ou manifestamente em relação ao trabalho – revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade. Ou seja: a intensa degradação do viver-junto em coletividade.²⁰⁹

Outra ação desastrosa dentro do contexto dos métodos organizacionais do meio ambiente do trabalho, é a “qualidade total”. Para o psicanalista francês, “qualidade total” é, sobretudo um *slogan*, inserido em resposta às críticas de abandono do trabalho bem feito e que “vem acompanhado de múltiplas medidas que transformam o trabalho em seus fundamentos, sem, contudo, conferir verdadeiro domínio da qualidade”²¹⁰, dentre as quais destacam-se a autonomia e o controle administrativo baseado na rastreabilidade.

Os novos métodos de gestão, conforme esclarecimentos de Dejours e Wandelli, sobretudo a partir dos anos 90, acabaram por remeter a uma

²⁰⁷ DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 19.

²⁰⁸ Ibid., p. 20.

²⁰⁹ Ibid., p. 21.

²¹⁰ Ibid., p. 49.

desvalorização do trabalho e desestruturaram o sentido de cooperação e de solidariedade no trabalho.

Wandelli, neste enfoque da desvalorização do trabalho e avaliação individual por desempenho, ainda, aponta o seguinte:

A precariedade e vulnerabilidade generalizadas pela onda de desvalorização do trabalho desestabilizam toda a dinâmica de subjetivação, de construção continuada de identidades e relações de reconhecimento, desenvolvidas ao longo do século XX, assim como destrói o sistema de valores e saberes associados ao trabalho [...]. A par da desvalorização do trabalho real, o principal efeito da avaliação individual por desempenho decorre da introdução de um princípio de competição entre filiais, departamentos, serviços, instituições, e entre os próprios trabalhadores, que sempre vem associada a alguma forma de ameaça expressa ou velada, e que degrada os vínculos de confiança, solidariedade e respeito, absolutamente indispensáveis à cooperação, em detrimento do próprio trabalho, mas em especial em detrimento das regras de bem viver. No lugar, entram não só o espírito de competição, mas a reserva autoprotetora, a rivalidade, a deslealdade, a ocultação e manipulação de informações, boatos maldosos, o que acaba desembocando na generalização do cinismo. [...] O resultado extremo desse processo é o isolamento em seu maior grau: a **desolação**. É aí que o abalo à saúde mental, quando não encontra mais sequer o apoio de solidariedade dos colegas, que permitiriam significar o sofrimento como resultado de uma injustiça, pode chegar ao extremo da passagem ao ato de suicídio.²¹¹

Portanto, consoante os ensinamentos de Wandelli, a sociedade que preza pela eficiência é também aquela que produz desperdícios de capacidades humanas²¹². Tem-se, assim, um quadro nefasto, no qual, infelizmente encontra na cobrança de metas sua proclamada eficiência, pois a produção quantitativa dá a ideia de qualidade.

Mesmo quando a busca pela qualidade é a meta, esta tal qualidade, referenciada por ISOs, caminham justamente para o fim: *lucro*; o ser humano trabalhador é relegado a mero objeto, deixando de ser o real sujeito da relação de trabalho e dos direitos fundamentais que a acompanham.

A propósito, ao visar a gestão da qualidade, a ISO executa seu mister, contudo, preterindo o trabalhador, conforme já anunciado. Seu objetivo é a satisfação do cliente/consumidor.

²¹¹WANDELLI, 2012, p. 201.

²¹²Ibid., p. 204.

Quando da conjuntura da avaliação da qualidade, ora em debate, Dejours²¹³ tem opinião clara e fatídica em relação à chamada qualidade total. Primeiramente ressalta que, talvez pela primeira vez, analisa-se o trabalho efetivo, real, e não o trabalho prescrito, o que *poderia* recuperar uma parte substancial do que escapa aos outros métodos de avaliação (atividades de serviço, avaliação de desempenhos, avaliação pelo tempo de trabalho, avaliação das competências).

Para Dejours:

[...] É assim que a avaliação da qualidade substitui pouco a pouco a “qualidade total”, ou seja, um dispositivo que coloca o resultado antes do trabalho, em vez de depois deste. Assim, a qualidade total não remete mais à avaliação da qualidade, mas se transforma em *prescrição*. Perdeu-se a oportunidade! Prescrição suplementar que torna ainda mais pesada a carga de trabalho e as operações de controle.²¹⁴

Finaliza Dejours, ainda acerca da qualidade total:

Por fim, a qualidade total revela-se o que é: uma palavra de ordem, um slogan, um argumento publicitário, não uma avaliação metódica e rigorosa do trabalho. “Produzir qualidade” é uma coisa. Mas a qualidade total é uma noção absurda – até mesmo um contra-senso. A qualidade é um objetivo do trabalho. A qualidade total é um ideal, mas certamente não uma realidade. Trabalhar, quero lembrar, é se deparar com o fracasso e reconhecê-lo como tal. A busca da qualidade sempre encontra limites. A qualidade total não existe. Pode-se sonhar com ela, desejá-la, pode-se até tentar alcançá-la, mas nunca se consegue a qualidade total. Propor um controle através a partir de normas, como os ISO 2000, ISO 9000, ISO 9001, ISO 13000, não passa de inovação mágica. À sombra dessas garantias publicitárias esconde-se inevitavelmente uma intensa atividade de evitamento, de artimanha e, evidentemente, de *fraude*, como ocorre na presença de toda prescrição, como já tentei explicar.²¹⁵

As empresas ao zelarem pela citada qualidade em suas gestões esquecem-se da qualidade de vida do trabalhador, e, mormente, do ser humano que, leva toda

²¹³DEJOURS, Christophe. Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real; críticas aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo. (Org.). São Paulo: Blucher, 2008b. p. 68.

²¹⁴Ibid., p. 69.

²¹⁵DEJOURS, loc. cit.

a carga laboral para dentro de sua casa, para o convívio familiar, pois não existem dois seres humanos, um do trabalho e outro da casa, conforme já consignado.

As metas abusivas, portanto, encontram respaldo nesta nova gestão, em especial na 'virada gestonária', merecendo ser repelida tal prática, a qual afronta ao direito fundamental ao trabalho.

A designação do que vem a ser gestão, de acordo com definição do Houaiss, é o "conjunto de normas e funções cujo objetivo é disciplinar os elementos de produção e submeter a produtividade a um controle de qualidade, para a obtenção de um resultado eficaz, bem como uma satisfação financeira"²¹⁶.

A gestão de trabalho vem a ser, por seu turno, desenvolvimento das relações de trabalho a partir de uma concepção na qual a participação do trabalhador é fundamental para a efetividade e eficiência do trabalho propriamente dito. O trabalho deve ser visto como um processo de trocas, de criatividade, co-participação e co-responsabilização, de enriquecimento e comprometimento mútuos²¹⁷.

O que se discute, em especial, é o fato da cobrança de metas no meio ambiente laboral, ou no contexto laboral, dentro do plano "gestão de trabalho". E nesta seara, saliente-se, que a abusividade ora em questão é patente num mundo cada vez mais voltado à concorrência, mas que não decorre apenas do poder diretivo dos empregadores, e sim, principalmente, dos modos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo, segundo ensina Wilson Ramos Filho²¹⁸.

É neste mundo de competitividade, que o neoliberalismo levou a classe trabalhadora à exaustão e aos que não estão dentre os empregados ao distanciamento ainda maior de um posto de trabalho²¹⁹.

A organização do trabalho se modificou para suportar uma "gestão por objetivos", que resultem em lucro. Nesta nova plataforma o resultado contábil se sobrepõe à qualidade do trabalho, instituindo-se métodos de avaliação individualizada de performance e sistemas de qualidade total, que não possuem

²¹⁶HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Disponível em: <www.houaiss.uol.com.br/busca.jhtm>. Acesso em 21 mar. 2014.

²¹⁷Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_sgtes.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2014.

²¹⁸RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e prerrogativas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p. 281.

²¹⁹WANDELLI, 2012, p. 43-46.

vinculação com o valor do trabalho para o indivíduo e à coletividade. Tem-se, igualmente, que o maior número de tarefas possíveis, antes desempenhadas por empregados, foi transferido a terceirizados, o que possibilita a redução da folha de pagamento, sendo esta mais uma faceta do modo de gestão neoliberal²²⁰.

No tocante à forma de gerir a empresa, observa-se hodiernamente que uma das principais fórmulas de gestão de trabalho, reside justamente numa maior agregação funcional (ao trabalhador é determinado uma maior quantidade de atividades do que antes eram inerentes ao cargo ocupado), com redução de cargos e salários. Reduzem-se os cargos (e, obviamente, o número de trabalhadores) e salários, mas aumentam-se, por conseguinte, as metas, para que o ganho siga seu curso de crescimento. Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

[...] ganham prestígio três principais fórmulas de gestão trabalhistas: a redução de cargos e funções (e, conseqüentemente, de postos de trabalho), com maior agregação funcional nos mesmos indivíduos; a terceirização trabalhista; o sistema toyotista ou ohnista de gestão do trabalho. Todas estas três fórmulas visam, em seu conjunto, acentuar a produtividade do trabalho, diminuindo, ao mesmo tempo, os custos a este vinculados. Todas são fórmulas de gestão social, de gestão trabalhista, métodos de gerenciamento da força de trabalho.²²¹

Seja qual for o método de gestão de trabalho utilizado pela empresa, deveria ele visar à humanização em todos os serviços, direcionando não somente ao lucro, mas à melhoria da qualidade de vida e do ambiente profissional. Não é, todavia, o que se constata.

A globalização neoliberal é fator que reforça a construção ideológica presente no discurso de que o capitalismo é o único sistema de produção possível, induzindo a uma maior adesão dos trabalhadores ao seu modo de produção, gerando também um aprimoramento nos mecanismos de dominação dos corpos e mentes pelo capital. Neste contexto, surgem também novas formas de gerenciar a força de trabalho, permitindo um maior controle sobre trabalhadores.

O trabalhador é tido, dentro desse contexto, como um meio de obtenção do lucro, através da venda da força de trabalho, até mesmo porque, o que move o

²²⁰WANDELLI, 2012, p. 200.

²²¹DELGADO, 2006, p. 42.

mundo é o dinheiro. Tudo se compra, tudo tem um preço! É o processo de mercantilização da vida do homem contemporâneo, que apresenta um sombrio quadro do totalitarismo econômico do sistema capitalista, capaz de subverter as disposições éticas mais basilares da conduta humana²²².

O homem nesse processo global da produtividade pela produtividade é designado tão-só como o “fator humano”²²³ da produção. Há referências a ele apenas no tocante a questões de comportamento, como falhas e erros, negligenciando aspectos éticos e políticos. Em realidade, pode-se aferir uma coisificação do ser humano trabalhador²²⁴.

Nesse quadro formado pelas novas formas de gestão do trabalho (técnicas organizacionais), onde a produtividade e a busca por metas estão cada vez mais presentes no meio ambiente do trabalho, sobressaem vozes que compreendem o mal instalado e que rechaçam os novos métodos de gestão, destacando-se Dejours²²⁵ e Wandelli²²⁶, dentre outros.

Wandelli também faz críticas contundentes ao sistema gestor, em especial quando da análise deste com o neoliberalismo:

[...] Mas ao mesmo tempo que as lutas sociais se direcionaram para as questões econômicas, houve o abandono das reivindicações envolvendo os próprios modos de trabalhar e a **organização do trabalho**. As perspectivas para a crítica do trabalho que então se apresentam, de um lado, o “adeus ao trabalho”, que pretende situar as lutas sociais em uma suposta superação, menosprezando sua relevância para o ser social e para o desenvolvimento da subjetividade, ou mesmo, a reivindicação conformista de uma garantia de subsistência para todos, independente de qualquer realização autônoma do humano como ser produtivo, que se autorrealiza pelo trabalho, como se este fosse apenas um meio para a obtenção de víveres. Em ambos os casos, a crítica parece se conformar à **onda gestora neoliberal** a partir dos anos 1990, que se funda justamente sobre a negação sistemática da importância do trabalho²²⁷. [grifo nosso].

²²²Cf. SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra**: os limites morais do mercado. Tradução de: Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. p. 238.

²²³DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Tradução de: Maria Ines S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: FGV, 1997. p. 18-19.

²²⁴“O individualismo e o abstencionismo ou neutralismo do Estado liberal provocaram imensas injustiças, e os movimentos sociais do século passado e deste especialmente, desvelando as insuficiências das liberdades burguesas, permitiram que se tivesse consciência da necessidade da justiça social [...]”. (SILVA, [s.d], p. 115).

²²⁵DEJOURS, 2012a, p. 17.

²²⁶WANDELLI, 2012, p. 200.

²²⁷Ibid., p. 24-25.

Também Wilson Ramos Filho, manifesta-se no sentido de apontar a gestão de trabalho atual como reflexo do mundo globalizado, embrenhado no neoliberalismo:

[...] Por força da globalização econômica, financeira e midiática, os novos modos de gestão das empresas e os novos modos de regulação das relações de trabalho, em cada um dos modelos de intervencionismo estatal, se apresentarão como contemporâneos da consolidação hegemônica do neoliberalismo como doutrina. Desse modo, aquelas alterações nos modos de gestão das empresas e na regulação das relações de trabalho típicas dos últimos anos do século XX acabaram sendo *naturalizadas* e *desideologizadas*, no sentido de que passaram a ser consideradas como “consequência natural” da globalização econômica, apresentada como algo potencialmente “neutro” e “inevitável”, como fruto da “modernidade”.²²⁸

Os anos de ouro do neoliberalismo compreendem, basicamente, as décadas de 80 e 90. Os EUA, com Ronald Reagan, e o Reino Unido, com Margareth Thatcher, determinaram as mudanças políticas, econômicas e ideológicas que ocorreram em todo o planeta. O neoliberalismo podia vangloriar-se de ser a única opção político-econômica mundial, após a falência das experiências socialistas e comunistas do século que tinha ameaçado a ser o século dos trabalhadores. O século XX deveria ser o século do Quarto Estado, ou seja, o século do proletariado e não foi. Ou melhor, começou a ser e, depois, deixou de sê-lo²²⁹.

As palavras e expressões de ordem dessas décadas foram muitas, pode-se destacar, entre elas: “reformas”, “modernização”, “ajustes estruturais”, “enxugamento dos gastos públicos”, “diminuição da intervenção estatal”, “Estado Mínimo”. Muitas expressões novas surgiam: “privatização das empresas estatais”, “redução da máquina estatal”, “diminuição dos gastos públicos”²³⁰.

Nas lições de José Roberto Freire Pimenta, o neoliberalismo “é, sem dúvida, a tentativa de alterar a lógica protetiva do Direito do Trabalho para uma lógica flexível”²³¹. Rodrigo Goldschmidt, por sua vez, é enfático ao criticar a ideologia neoliberal que, segundo ele, concebeu e implementou a flexibilidade dos direitos

²²⁸RAMOS FILHO, 2012, p. 269-270.

²²⁹GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

²³⁰Ibid., p. 268

²³¹PIMENTA, José Roberto Freire. **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectiva**. São Paulo: LTr, 2004. p. 216.

trabalhistas, “forçando a retirada do Estado das relações entre o capital e o trabalho, como forma de remover as barreiras que o controlam, aumentando a margem dos seus lucros, fortalecendo, ainda mais, seu poder de dominação do mundo”²³². Por outro lado, Goldschmidt apresenta solução para tal problema:

A partir de ações políticas, jurídicas e sociais, calcadas nos princípios da solidariedade e da dignidade da pessoa humana, é possível reverter-se esse quadro nefasto, criando uma opção para rebater o individualismo e o materialismo neoliberal, colocando o capital a serviço do homem.²³³

A onda neoliberal adentrou no Direito do Trabalho, intensificando a figura de um trabalhador vendedor de mão-de-obra, retirando-lhe sua condição essencial fixada no princípio da proteção. Assim, uma empresa moderna, instala-se nos estados que lhe garantam a anulação das conquistas sociais, do poder dos sindicatos e das associações civis que insistem em defender melhorias salariais, condições de trabalho e o meio ambiente²³⁴.

Assim, no que concerne à gestão de trabalho, denota-se que a realidade social do trabalho, todavia, não é somente da técnica ou dos dados objetivos e instrumentais, sendo permeado pelo social, pelas relações de compreensão e cooperação e pela subjetividade, sendo todos estes elementos necessários para que seja realizada a tão almejada produção capitalista.

Novamente o ensinamento de Dejours é importante, quando ressalta a perda de rumo nos métodos de avaliação e no que hoje é a base para tais avaliações propugnadas pela ciência da gestão:

Se há uma importante perda de rumo nos métodos de avaliação no mundo do trabalho – em especial no trabalho médico-sanitário – é porque os gestores não levam em consideração o trabalho real. Acreditam que medem o trabalho, mas só o fazem em relação ao que é visível.²³⁵

²³²GOLDSCHMIDT, 2009. p. 200.

²³³Ibid., p. 201.

²³⁴SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 17.

²³⁵DEJOURS, 2012a, p. 55-56.

Portanto, dentre os modos de gestão de trabalho, o que muito se observa é a procura tão somente pelo lucro. O aspecto quantitativo é o que tem prevalecido, em detrimento do trabalhador. Aí, entram as metas que, muitas vezes, levam trabalhadores à fadiga mental e física, abrindo-se as portas para as doenças ocupacionais.

As novas formas de organização do trabalho dentro do meio ambiente do trabalho podem e devem ser questionadas. Toda organização do trabalho é uma construção humana. Ela só se desenvolve com o consentimento e a colaboração de seus sujeitos, ou seja, homens e mulheres trabalhadores.

Ainda neste sentido, segundo Richard Sennett, a sofisticação tecnológica tornou possível a redução quantitativa de trabalhadores, assim como a supressão de “camadas funcionais da base”, logo os principais atingidos são os trabalhadores com pouca qualificação. O imperativo neste novo paradigma de trabalho é a “reciclagem” perene, no qual a competição não se dá unicamente entre homens, mas também entre homens e máquinas. Discussão por sinal antiga que lembra Marx quando trata a respeito do trabalho vivo (trabalhador em geral) e trabalho morto (maquinaria de produção)²³⁶.

[...] a base de uma instituição já não precisa ser grande tanto no trabalho braçal quanto no intelectual. As organizações podem já agora disseminar tarefas rotineiras de maneira eficiente, graças às inovações como os códigos de barra, as tecnologias de identificação de voz, os escaneadores de objetos tridimensionais e as máquinas que fazem o trabalho dos dedos.²³⁷

A nova forma de organização do trabalho inserida no contexto do neoliberalismo, que se exteriorizam no meio ambiente de trabalho, está por trazer consequências deletérias ao trabalhador, e, aqui, em relevo, discute-se a forma desumana das cobranças abusivas de metas, que ofendem a dignidade da pessoa humana do empregado.

²³⁶ SENNETT, Richard. **A cultura no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006. p. 46.

²³⁷ SENNETT, loc. cit.

3.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E AUTORIDADE

O fato de ser reconhecido, ou de alcançar o reconhecimento, seja no meio ambiente do trabalho, seja no cotidiano, sempre foi uma busca do ser humano. Na Grécia Antiga, já se aventava a ideia de que somente quem encontrava aceitação social podia ter uma vida boa dentro da *polis*. Teorizar sobre reconhecimento, assim, não é novidade no pensamento ocidental²³⁸.

A qualidade de vida no trabalho caminha como já destacada, com diversos requisitos, entre eles, bem-estar, saúde e segurança no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho passa a ser fundamental para que haja motivação, satisfação dos colaboradores, a partir da já debatida valorização e do reconhecimento do trabalhador.

O reconhecimento em muito está ligado à autoestima, o ser reconhecido socialmente:

[...] leva em conta as características singulares da pessoa. É o resumo de todas as formas de reconhecimento mútuo que excedam o simples reconhecimento da igualdade de direitos entre os sujeitos livres – logo, o mundo do trabalho é o ambiente característico desse tipo de relação. Na medida em que se abrem as concepções dos objetivos da sociedade, abre-se espaço para cada vez mais formas de autorrealização. Isso enseja uma luta permanente dos diversos grupos na tentativa de que a sua concepção de vida boa encontre reconhecimento social. Com relação a si mesmo, o sujeito adquire autoestima. Com relação ao outro, reconhece as suas capacidades como relevantes para o bem comum.²³⁹

Assim, no tocante ao reconhecimento, como já apontado, deve este também partir dos superiores hierárquicos dentro da organização do trabalho, os quais exercem autoridade sobre os trabalhadores, especialmente àqueles que laboram em regime de subordinação jurídica, os empregados.

Partindo-se deste princípio, é através do poder diretivo que se externa a cobrança de metas. O poder diretivo está inserido no poder empregatício, sendo que

²³⁸HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática social dos conflitos sociais. Tradução de: Luiz Repa. 2. ed. São Paulo: 34, 2009. p. 9-10.

²³⁹RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidal. et al. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. (Coord.). **Trabalho e igualdade tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado; Escola Judicial do TRT da 4ª R., 2012. p. 57-58.

é através da relação de emprego que nasce para o empregador o poder empregatício. O poder diretivo é uma das formas de exteriorização do poder empregatício. Dentro do cenário que se encontra o poder empregatício, esclarecedor o apontamento de Aldacy Rachid Coutinho:

O contrato de trabalho cria uma relação jurídica na qual se encontra o empregado em um estado de sujeição à direção do empregador, sendo a subordinação o elemento determinador do perfil empregatício. O objetivo do contrato não se restringe em colocar a força de trabalho à disposição, numa posição meramente passiva, senão ainda fazer com que a força de trabalho esteja sendo realizada conforme as determinações do empregador e colaborando na organização para que o escopo empresarial seja atingido.²⁴⁰

José Affonso Dallegrave Neto, ao tratar da relação laboral, na esfera do poder empregatício, sublinha que as empresas não possuem somente direitos, mas também obrigações: “Logo, a empresa dimana não só direitos, mas deveres, dentre os quais o de tratamento digno e respeitoso ao trabalhador e ao trabalho; ambos os valores supremos estão estatuídos na Carta Magna (arts. 1º, III; 170 e 193)”²⁴¹.

Entende-se por poder diretivo, consoante Maurício Godinho Delgado, como

o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.²⁴²

Cobrar metas é inerente ao trabalho, como posto, está inserido no poder diretivo do empregador. Não se está negando a sua importância no meio laboral, até mesmo como meio de estímulo. O que se repudia é a cobrança abusiva de metas, vislumbrada, muitas das vezes, por atitudes empresariais, externadas pela autoridade que detém a chefia. No que tange ao apelo à qualidade, as metas

²⁴⁰DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 44.

²⁴¹DELGADO, 2011, p. 629.

²⁴²DELGADO, loc. cit.

abusivas igualmente se sobressaem, pois o preço que é pago para se chegar ao padrão de qualidade é diretamente proporcional ao sacrifício imposto ao trabalhador.

Para Dejours²⁴³, a autoridade estabelecida pelo chefe, remete a uma atividade deôntica. Diz que para se construir regras, de trabalho ou de ofício, são necessários que se estabeleçam acordos entre os membros de um coletivo ou de uma equipe. O trabalho oferece um terreno de vantagem para, também, a experimentação e aprendizagem da autoridade.

A autoridade, na cooperação, é em essência outorgada de baixo, *via* formas especificadas de *reconhecimento* da autoridade que se distinguem radicalmente da *submissão* à autoridade. E esse reconhecimento é possível, isso se deve ao fato de a cooperação – tanto horizontal (expectativa de arbitragem) como vertical (tratar o escândalo da desigualdade) – provocar a necessidade para todos de uma autoridade e ainda de instituições que deslocam a autoridade.²⁴⁴

A qualidade do trabalho de um chefe está diretamente vinculada a sua capacidade arbitral. Procede da habilidade de assumir ante seus subordinados, a responsabilidade de suas decisões.

Arbitrar não é exercer o poder. Arbitrar é trabalhar, uma vez que a arbitragem só é racional se alimentada – e fundada – pelo exercício de uma aptidão a ouvir os outros, uma vocação a compor. A autoridade também se traduz em escutar e ouvir, constituindo-se na pedra fundamental sobre a qual ela se constrói.

Ainda, esclarece Dejours²⁴⁵, que a autoridade fundada na competência profissional é um meio importante de ampliação da harmonia e do poder de ação do coletivo do trabalho. Distingue da Autoridade outorgada por estatuto, esta é assentida de cima, enquanto que a fundada na competência é conferida de baixo.

A autoridade não é concedida, ela repousa no reconhecimento. A autoridade começa a partir do momento em que um sujeito reconhece que outro sujeito apresenta aptidões ou qualidades superiores as suas para confrontar a resistência do real e que, em virtude de tais qualidades e aptidões, cabe-lhe um direito particular

²⁴³DEJOURS, 2012b, p. 144-146.

²⁴⁴Ibid., p. 147.

²⁴⁵Ibid., p. 148.

de comandar, decidir, ordenar ou governar os demais sujeitos que concordam com ela.

3.4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A ERGONOMIA

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio passa necessariamente pela aplicação efetiva dos estudos realizados pela ergonomia. A etimologia da palavra é grega, da junção de duas palavras: *ergon*, que significa trabalho e *nomos*, que significa lei natural. A ergonomia é “um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre ser humano e seu trabalho, basicamente, procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano”²⁴⁶.

Julia Issy Abrahão, destacando a ergonomia, explica que: “Poucas são as disciplinas que, ao estudarem as questões do trabalho, se preocupam com o seu conteúdo, suas consequências para a saúde e para a vida da população trabalhadora e para a produção”²⁴⁷.

Segundo Itiro lida:

Ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. O trabalho aqui tem uma acepção bastante ampla, abrangendo não apenas aqueles executados com máquinas e equipamentos, utilizados para transformar os materiais, mas também toda situação em que ocorre o relacionamento entre o homem e uma atividade produtiva. Isso envolve não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais. A ergonomia tem uma visão ampla, abrangendo atividades de planejamento e projeto, que ocorrem antes do trabalho a ser realizado, e aqueles de controle e avaliação, que ocorrem durante e após esse trabalho. Tudo isso é necessário para que o trabalho possa atingir os resultados desejados.²⁴⁸

Pode, ainda, ser entendida, a ergonomia,

²⁴⁶ROCHA, 2005, p. 32-33.

²⁴⁷ABRAHÃO, Júlia Issy. A cognição entre diferentes dimensões mobilizadas no trabalhar. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011. p. 151-168.

²⁴⁸IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. 5. reimpr. São Paulo: Edgar Blucher, 2013. p. 2.

[...] como uma disciplina que tem como objetivo transformar o trabalho, em suas diferentes dimensões, adaptando-o às características e aos limites do ser humano. Nesse sentido, a ergonomia supera a concepção taylorista de “Homo Economicus”, mostra os limites do ponto de vista reducionista em que apenas o “trabalho físico” é considerado, revelando a complexidade do trabalhar e a multiplicidade de fatores que o compõem.²⁴⁹

A formalização da ergonomia, enquanto disciplina, remonta meados do século passado:

Ela aconteceu a partir de 1949, com a criação da *Ergonomics Research Society*, na Inglaterra. Em 1959 foram criadas a *Human Factors Society* (HFS) e a *International Ergonomics Society* (IES) nos Estados Unidos e, em 1963, a *Société d’Ergonomie de Langue Française* (SELF), na França.²⁵⁰

Ou seja, somente no século XX é que se tem o desenvolvimento efetivo da ergonomia, como disciplina.

Os estudos mais sistemáticos sobre o trabalho começaram a ser realizados já a partir do final do século XIX, quando do surgimento do movimento da administração científica, conhecido como taylorismo:

Taylorismo é um termo que se deriva de Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), [...]. Taylor considerava que o trabalho deveria ser cientificamente observado de modo que, para cada tarefa, fosse estabelecido o método correto de executá-la, com um tempo determinado, usando as ferramentas corretas. [...] Os trabalhadores deveriam ser controlados, medindo-se a produtividade de cada um pagando-se incentivos salariais àqueles mais produtivos.²⁵¹

O posicionamento de François Hubalt também merece destaque, pois faz uma abordagem acerca do que chamou de produtividade operacional:

²⁴⁹ABRAHÃO, Júlia Issy. et al. **Introdução à ergonomia**: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009. p. 19.

²⁵⁰Ibid., p. 20.

²⁵¹IIDA, 2013, p. 7-8.

[...] a **produtividade operacional**, mesmo “global”, raciocina em termos de “rentabilidade”, isto é, em termos de eficácia do capital; que “ampliemos” a busca da produtividade do trabalho ao conjunto das atividades indiretas não modifica os princípios tayloristas; que “desloquemos” esta busca de produtividade também não – isto conduz a manter no coração do dispositivo a preeminência da questão da velocidade, e nelas submeter não mais apenas as operações “parciais”, mas o conjunto “maquinal” que elas compõem. Esta produtividade só se abre a projetos articulados sobre a “tensão de prazos” (de concepção, de exploração, de entrega...). Ela não permite explorar fora do espaço técnico, estando as atividades de trabalho “impactadas” voltadas à ação procedimental, única instância de validação aceita.²⁵²

Poder-se-ia adentrar, igualmente, em outro modo de gestão, também do século XX (1913), chamado de fordismo. Não é o foco do que ora se discute, mas oportuno ressaltar que tal movimento, que teve por idealizador Henry Ford, empresário da indústria automobilística norte-americana, acrescentou uma nova dimensão a esse processo de racionalização preconizada por Taylor.

O fordismo se apoiou em cinco transformações, são elas: 1) produção em massa, 2) parcelamento das tarefas, 3) criação da linha de montagem, 4) padronização das peças, 5) automatização das fábricas. O resultado dessas cinco transformações na organização produtiva é que antes de Ford era necessário 12:30 horas em média para construir um veículo. Após a introdução do taylorismo com sua racionalização e parcelamento das atividades, o tempo vai para 5:50 horas, logo depois com o treinamento dos operários cai para 2:38 horas e em 1914 Ford automatiza as primeiras linhas de montagem e o tempo cai para 1:38, o que significa oito vezes menos do que o esquema artesanal²⁵³.

No que tange a esta forma de condicionar o trabalho à ideia de tempo, tempo este necessário para alcançar a meta ditada pela empresa, Wilson Ramos Filho tece críticas contundentes:

O principal instrumento de desenvolvimento do capitalismo, ao contrário do que normalmente se apregoa, *não* foi exclusivamente a invenção da máquina a vapor, já que a disseminação dos *relógios* adquire protagonismo neste processo, na medida em que o controle do tempo a ser dedicado ao

²⁵²HUBALT, François. Do que a ergonomia pode fazer a *análise*? In: DANIELLOU, François. (Coord.). **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 105-139.

²⁵³GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 26-27.

trabalho alienado é constitutivo do conjunto ideológico que sustenta a organização social no modo de produção capitalista, pelo menos até que, impactado pelo neoliberalismo e por novos métodos de gestão e de controle social, o capitalismo experimentará alterações paradigmáticas. Nos modos de produção anteriores, os relógios eram considerados como curiosidades, como brinquedos, como enfeites ou como adornos. No capitalismo de matriz fordista, durante quase todo o breve século XX, cumprem funcionalidade social. A medição do tempo passa a marcar ritmo das novas relações de produção servindo os relógios como instrumentos indispensáveis para a vida cotidiana, seja para cadenciar os tempos de trabalho, seja para marcar os tempos de não trabalho, constituindo-se em importante base material para a constituição de uma nova ideologia da vida, do trabalho e do progresso. Em certa medida, o controle parcelar do tempo se converteu em um escravizador social.²⁵⁴

Na década de 1980, o fordismo entrou em declínio com o surgimento de um novo sistema de produção. O Toyotismo, surgido no Japão, seguia um sistema enxuto de produção, aumentando a produção, reduzindo custos e garantindo melhor qualidade e eficiência no sistema produtivo. Isto não consiste dizer em melhores condições ao trabalhador, pelo contrário, o número de suicídios observados como consequência da gestão introduzida pelo toyotismo tomou proporções alarmantes²⁵⁵.

Hodiernamente, o controle do tempo do trabalho, continua dentro da atmosfera laboral, quando o assunto é metas. O alcance destas denota estar em compasso com as horas que se passam – não se pode perder tempo; caso contrário, as metas não serão alcançadas.

A cobrança exacerbada por metas, em afronta ao direito fundamental ao trabalho, somente chegam a seu desiderato, o “bater a meta”, se o trabalhador estiver focado no objetivo e trabalhando consoante o controle do tempo de trabalho. Para produzir mais em menos tempo, trabalhadores são obrigados a desenvolver atividades diferentes, com um esforço maior do ponto de vista intelectual e emocional e um envolvimento contínuo com suas tarefas, inclusive fora de seu local de trabalho.

Nesse quadro, a abordagem ergonômica baseia-se no princípio básico de que o trabalho deve adaptar-se ao homem. Assim, leciona W. A. Cybis, a ergonomia tem como objetivo principal:

²⁵⁴RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 351.

²⁵⁵ANTUNES, Ricardo. As ameaças que vêm da Ásia. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/44424-as-ameacas-que-vem-da-asia.shtml>>. Acesso em: 24 dez. 2014.

reduzir ou eliminar os riscos profissionais à saúde e, também, melhorar as condições de trabalho, com a finalidade de evitar um incremento de fadiga provocado pela elevada carga global de trabalho em suas várias dimensões: carga física, derivada do esforço muscular, carga psíquica e carga cognitiva.²⁵⁶

Cabe destaque o fato de que os ergonomistas trabalham em domínios especializados, abordando certas características específicas do sistema, tais como:

Ergonomia Física – ocupa-se das características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica, relacionados com a atividade física. Os tópicos relevantes incluem a postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de postos de trabalho, segurança e saúde do trabalhador.

Ergonomia Cognitiva – ocupa-se dos processos mentais, como a percepção, memória, raciocínio e resposta motora, relacionados com as interações entre as pessoas e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem a carga mental, tomada de decisões, interação homem-computador, estresse e treinamento.

Ergonomia organizacional – ocupa-se da otimização dos sistemas sócio-técnicos, abrangendo as estruturas organizacionais, políticas e processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, projeto de trabalho, programação do trabalho em grupo, projeto participativo, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão de qualidade.²⁵⁷

Diante do quadro apresentado por Itiro lida, merecem destaque no presente trabalho, os aspectos voltados à ergonomia cognitiva e à ergonomia organizacional. Não que a ergonomia física não seja importante dentro do contexto desta ciência ora em relevo, mas quando tratamos de metas abusivas, seja no aspecto quantitativo, seja no aspecto qualitativo, não se quer adentrar em quesitos como manuseio de materiais, ou mesmo de distúrbios músculo-esqueléticos, e, sim, no que tange à carga mental suportada no trabalho ou mesmo no aspecto de gestão, como já debatido.

Não se questiona ou desmerece a questão dos movimentos repetitivos que podem causar desconfortos e doenças como as DORTs – distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho –, que infelizmente afetam quantidade

²⁵⁶CYBIS, W. A. Engenharia de usabilidade. Uma abordagem ergonômica. LabUtil Empresa Virtual. Santa Catarina, 2003. Disponível em: <www.labiutil.inf.ufsc.br>. Acesso em: 30 ago. 2014.

²⁵⁷IIDA, 2013, p. 3.

expressiva da população trabalhadora, sem fazer distinções entre o trabalho braçal e intelectual. Todavia, na presente pesquisa, dá-se ênfase as mazelas que as metas abusivas trazem para o trabalhador, em seu aspecto emocional e social.

Não se pode, num estudo da Ergonomia, apenas medir a altura da cadeira ou da mesa. Afinal, quando a cadeira está ótima para o trabalhador, e a mesa também, por que, mesmo assim, em vários casos, ele (ou ela) ainda se queixa de sofrer e de adoecer no trabalho e pelo trabalho? Isso mostra que não basta mudar o mobiliário, nem traduzir o trabalho num conjunto de números, de medidas. É indispensável compreender o que o trabalhador vivencia em sua interioridade, em sua experiência mais íntima no dia a dia em seu trabalho, seu mundo vivido.²⁵⁸

A ergonomia, aplicada no contexto do meio ambiente do trabalho, traz à luz um aspecto importantíssimo, que é a Análise Ergonômica do Trabalho – AET. A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) tem como objetivo rastrear, observar, avaliar e analisar o profissional em seu real posto de trabalho e verificar as relações existentes entre demandas de doenças, acidentes e produtividade com as condições de trabalho, com as interfaces, com os sistemas e com a organização do trabalho²⁵⁹.

Nesse sentido, a análise da atividade

[...] questiona os métodos utilizados habitualmente para definir os meios de produção, colocando em evidência a forma como acontece a confrontação entre as características do trabalho e as dos trabalhadores (tanto em termos fisiológicos quanto psicológicos), que se transformam constantemente, em função das competências, da idade e das condições de trabalho. Ela fornece elementos explicativos de como a confrontação entre as características das pessoas e os constrangimentos do trabalho influenciam os trabalhadores e a produção.²⁶⁰

Desta forma, é também na análise ergonômica do trabalho, que se pode chegar a definir, diante de um trabalho empírico, o que se pode extrair como sendo meta abusiva, até porque, visa aplicar os conhecimentos da ergonomia para

²⁵⁸ABRAHÃO, 2011, p. 151-168.

²⁵⁹Disponível em:

<<http://www.cmqv.org/website/artigo.asp?cod=1461&idi=1&moe=212&id=20243>>. Acesso em: 24 dez. 2014.

²⁶⁰ABRAHÃO, 2009, p. 182.

analisar, diagnosticar e corrigir uma situação real de trabalho. Ela foi desenvolvida por pesquisadores franceses e se constitui em um exemplo de ergonomia de correção²⁶¹.

Consoante a NR 17, para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, que incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho caminha com o bem-estar do trabalhador. A partir dessa menção, torna-se inerente um ambiente ergonomicamente estruturado, onde a ergonomia tem um papel preponderante no sentido de uma utilização apropriada dos fatores ergonômicos que proporcionam um maior resultado e eficácia dentro das limitações humanas de trabalho.

A relevância do estudo que se desenvolve sobre a cobrança de metas abusivas, se manifesta pelo papel central que o mundo do trabalho assume na sociedade moderna. A centralidade do trabalho e, principalmente, suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais para seus distintos e contraditórios atores (dirigentes, gestores, trabalhadores e usuários/clientes) fundamentam a importância do debate sobre ergonomia e qualidade de vida no trabalho.

Notabiliza-se, igualmente, o viés preventivo da qualidade de vida no trabalho, quando em destaque a ergonomia, ressaltando a possibilidade que ela tem de demonstrar, até mesmo, o que seriam metas abusivas.

Conforme será destacado, a análise da evolução das definições de ergonomia coloca em evidência algumas de suas características, que autorizam inferir sua importância para uma abordagem da qualidade de vida no trabalho, de forma preventiva.

Não é demais, igualmente pautar, que a ergonomia encontra proximidade com a psicodinâmica do trabalho, ao tratarem de aspectos ligados ao mesmo fenômeno. Contudo, há diferenças em relação às metodologias empregadas em função do recorte teórico que cada uma faz do objeto de estudo, o trabalho. No que tange à ergonomia:

²⁶¹IIDA, 2013, p. 60.

Devido ao recorte epistemológico adotado, a ergonomia não incorpora na sua abordagem questões subjetivas que dizem respeito aos sentimentos, à identidade, ao sofrimento e ao prazer, que são do âmbito do psíquico. Esta lacuna tem sido preenchida por estudos baseados na psicodinâmica do trabalho, linha de pesquisa e de atuação voltada mais especificamente para a questão psíquica do trabalhar.²⁶²

Também, em Dejours, encontra-se alusão positiva ao estudo da ergonomia, quando confrontado com a psicodinâmica do trabalho, mas critica alguns ergonomistas que estariam ultrapassados em seus posicionamentos:

A contribuição decisiva da ergonomia à teoria do trabalho é ter revelado o caráter incontornável, inexorável, inesgotável e sempre renovado do real no trabalho (Wisner, 1995). Trata-se, no plano conceitual, de um avanço no qual a importância é incomensurável e as consequências sobre a abordagem do fator humano não foram, por sua vez, corretamente assumidas, nem mesmo por alguns ergonomistas que de certo modo estão ultrapassados pelas incidências teóricas e práticas de suas próprias descobertas.²⁶³

F. Guérin também contribui para o aperfeiçoamento de um meio ambiente do trabalho mais equilibrado e dignificante ao trabalhador, levantando aspecto da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho:

A análise da atividade revela na empresa aspectos do trabalho muitas vezes desconhecidos. [...] A análise da atividade da atividade questiona os métodos habitualmente utilizados para definir os meios de produção, métodos que muitas vezes subestimam as variações do trabalho, os constrangimentos ligados às condições de trabalho e as especificidades dos operadores. Permite levar em conta os atributos desses operadores na concepção das técnicas e dos modos de organização do trabalho. Em particular, orienta as escolhas nesses domínios para a busca de meios que aumentem as “margens de manobra” dos operadores, e maneira que, frente à variabilidade, possam empregar meios que sejam coerentes com sua diversidade e sua própria variabilidade. Então, quando essa prática de análise da atividade se difunde na empresa, constata-se que, progressivamente, uma outra maneira de considerar o trabalho se instala: os operadores não se sentem mais culpados em relação a seus “erros” e aos danos à sua saúde, que constatam, e eles mesmos propõem transformações de sua situação de trabalho, podendo justificar suas

²⁶²SZNELWAR, Laerte Idal. et al. Análise do trabalho e serviço de limpeza hospitalar: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0374.pdf>>. Acesso em: 2 nov. 2014.

²⁶³DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005b. p. 41-42.

propostas. [...] Entretanto tal visão ainda não está generalizada nos meios de trabalho. Assim, é necessário continuar a comprovar sua eficácia para que as más condições de trabalho não mais sejam consideradas inevitáveis, como um preço necessário a ser pago para assegurar o desenvolvimento do sistema de produção.²⁶⁴

Pode-se extrair que, ao articular os contextos da Ergonomia e da Psicodinâmica do Trabalho, considerando seu papel mediador no ato do trabalhar, sobressaem como variáveis para análise de ambas as ciências e que se mostram fundamentais para a elucidação das metas abusivas, bem como sua prevenção/reparação: as condições de trabalho, a organização do trabalho, o conteúdo das tarefas e da atividade e os relacionamentos interpessoais no trabalho.

3.4.1 Contribuição da ergonomia cognitiva e organizacional para se estabelecer limites às metas de trabalho

Como mencionado, baseando-se na interligação com a psicodinâmica do trabalho, mostra-se imperioso avançar no sentido de trazer à tona conceitos e demonstrações empíricas das espécies ergonômicas em destaque: cognitiva e organizacional.

São características da ergonomia cognitiva: a análise do trabalho mental; condicionantes do funcionamento do sistema de tratamento da informação; conhecimentos e representações; raciocínios formais e situacionais incluindo as inferências e o raciocínio indutivo; o raciocínio dedutivo; situações de raciocínio; a regulação, controle e modelagem da atividade e o estudo de caso. Considera-se, também, o próprio estado fisiológico e psíquico, a fadiga do trabalhador, os riscos que podem acarretar as atividades desenvolvidas, os malefícios no que tange ao aspecto moral do trabalhador²⁶⁵.

Júlia Issy Abrahão, ao adentrar na questão da ergonomia cognitiva, aponta que:

²⁶⁴GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. Tradução de: Giliane M. J. Ingratta, Marcos Maffei. São Paulo: Blucher. Fundação Vanzolini, 2001. p. 192.

²⁶⁵HUBALT, 2004, p. 38-39.

A ergonomia cognitiva (EC) surgiu com o objetivo de analisar os aspectos cognitivos e de conduta na relação entre o homem e o trabalho, mediada pela utilização de artefatos. Ela não tem como propósito compreender como funciona a cognição humana, mas sim a expressão da cognição no trabalho, ou seja, quando um trabalhador específico realiza uma determinada tarefa. Nessa perspectiva, em ergonomia estudamos a cognição de forma situada e finalística, articulando-a a um referencial teórico e às características do trabalho.²⁶⁶

Este tipo de análise favorece a compreensão da complexidade nas relações entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. Desta forma, a ergonomia cognitiva pode fornecer recomendações para a transformação do meio ambiente de trabalho, através da pesquisa do desempenho dos processos cognitivos em relação estreita com a tarefa desempenhada pelo trabalhador, tendo em vista que os métodos propostos para analisar os comportamentos do trabalhador são aplicados em situações reais de trabalho²⁶⁷.

No que concerne, ainda, ao contexto da ergonomia cognitiva, Júlia Issy Abrahão pontua que: “O ergonomista visa apreender e explicar o tratamento de informações construído pelos sujeitos num dado contexto mediado pelos objetivos e exigências da tarefa. Logo, trata-se de uma cognição situada”²⁶⁸.

A necessidade do aumento de produção, conforme já debatido, acaba sendo alcançada por meio da intensificação do ritmo do trabalho em detrimento da qualidade de serviço, e, obviamente, de vida. Ao trabalhador são solicitadas novas funções em seu cotidiano. Tal contexto transforma o modo de agir do empregado, fazendo vir à tona o aspecto cognitivo.

[...] Tal condição transforma seu modo de agir, demandando dos trabalhadores em geral, e do setor bancário em especial, uma capacidade de abstração e representação do sistema que, mesmo em não havendo, de sua parte, conhecimento anterior de todos os componentes funcionais, e das informações com as quais deverá interagir, realize as tarefas de forma eficiente e eficaz. Nesse sentido, as exigências são, principalmente, de atividades que envolvem processos e operações cognitivas como monitoração, interpretação, tratamento de informações, resolução de problemas e memória.²⁶⁹

²⁶⁶ABRAHÃO, 2009, p. 153.

²⁶⁷ARAÚJO, Cesar Ribeiro de. **Avaliação dos graus de importância dos critérios ergonômicos para a interação homem-computador**. Rio de Janeiro, 2007, p. 128. Dissertação (Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial), Universidade Estácio de Sá, 2007.

²⁶⁸ABRAHÃO, op. cit., p. 154.

²⁶⁹ABRAHÃO, 2011, p. 151-168.

Assim, extrai-se que a ergonomia cognitiva pode, efetivamente, auxiliar no processo de se identificar a ocorrência de metas abusivas no ambiente de trabalho, haja vista que, compreender a realidade do trabalho, o conhecimento adquirido pelo trabalhador para execução de tarefas e o desgaste que tal execução pode causar na vida do trabalhador, caminham de encontro a este estudo, que se mostra de suma importância. Conhecer as atividades do trabalhador, e o que isto efetivamente pode representar a ele, não só como trabalhador em si, mas em sua completude de vida, podem dar um norte no sentido de desvendar metas abusivas.

Outrossim, encontram-se na ergonomia organizacional apontamentos que norteiam o que vêm a ser metas abusivas, ou, ainda, qual é o contexto organizacional que leva às chamadas metas exacerbadas, que tanto oprimem o trabalhador.

Já se observou que a ergonomia organizacional ocupa-se da otimização dos sistemas sócio-técnicos, abrangendo as estruturas organizacionais, políticas e processos. O que remete as concepções de projeto de trabalho, programação do trabalho em grupo, cultura organizacional, organizações em rede, gestão de qualidade, entre outros aspectos.

Como visto, o trabalho se insere em determinado universo de produção. Entender os pressupostos e a maneira como se organiza a produção, também é de grande importância para a ergonomia em sua vertente organizacional²⁷⁰.

Observa-se que, mesmo em situações em que aparentemente as condições de trabalho são mais adequadas, tem havido crescente demanda para a análise ergonômica. É o caso típico dos serviços de massa, onde o trabalho é organizado com base em pressupostos muito próximos daqueles propostos na tradição taylorista-fordista²⁷¹. Neste sentido F. Guérin:

Reivindica-se cada vez menos o taylorismo nas empresas, como demonstram todas as tentativas de pesquisa no domínio da organização do trabalho nesses últimos vinte anos (ampliação e enriquecimento das tarefas, grupos semi-autônomos, direito à expressão dos trabalhadores, círculos de qualidade, etc.). Na prática, no entanto, a evolução da atividade dos trabalhadores continua a entrar frequentemente em conflito com a aplicação dos princípios tayloristas de organização do trabalho.²⁷²

²⁷⁰ABRAHÃO, 2009, p. 67-68.

²⁷¹Ibid., p. 72.

²⁷²GUÉRIN, 2001, p. 31.

O que se pode enfatizar é que do final da década de 1980 e início da década de 1990, novos métodos de gestão foram se instalando, tendo como estratégia a desvalorização do trabalhador. No mesmo contexto, as investidas perpetradas pelo neoliberalismo ao trabalho teve objetivo semelhante, de que o próprio trabalhador não reconheça mais o sentido do trabalho, incapacitando-o para qualquer reação. As alterações introduzidas na organização do trabalho nas últimas décadas do século XX promoveram o agravamento das patologias mentais decorrentes de um ambiente do trabalho competitivo e individualista²⁷³.

Ao estudar o ambiente organizacional, a ergonomia tem um papel preponderante para direcionar a empresa para que opere de forma a não introduzir métodos deletérios ao trabalhador. Mesmo quando a busca por metas vise a qualidade, como já igualmente demonstrado, a ergonomia organizacional traz apontamentos que rechaçam o abuso, como se vislumbra em práticas semelhantes a do taylorismo.

Assim, as ergonômias cognitiva e organizacional mostram seus papéis preponderantes, vindo balizar, assim como o faz a PDT, o que é humanamente aceitável e o que pode comprometer a “humanidade” dos trabalhadores, conforme sublinha François Daniellou:

Portanto, preocupações éticas contribuíram para o desenvolvimento de discussões sobre o que era “humanamente” aceitável, sublinhando que mesmo se a integridade física não estivesse ameaçada em certas situações, estas poderiam comprometer a “humanidade” dos trabalhadores.²⁷⁴

A ergonomia cognitiva mostra que o conhecimento adquirido pelo trabalhador (expressão de cognição no trabalho), quando realiza uma determinada tarefa, merece ser estudado, estabelecendo-se limites às atividades efetivadas, as quais não podem ser burladas por práticas de concorrências desleais, por exemplo, o que remeteria a busca de metas abusivas. A ergonomia cognitiva ressalta a importância dos atos de pensamento do trabalhador na consecução de suas tarefas.

²⁷³WANDELLI, 2012, p. 199.

²⁷⁴DANIELLOU, François. Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: DANIELLOU, François. (Coord.). **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 7.

A ergonomia organizacional, por sua vez, contribui com a organização do trabalho na descrição da melhoria desta realidade. Assim, na prática a utilização deste conjunto de conhecimentos visa a melhor adaptação das situações de trabalho aos trabalhadores. Para isto, a ergonomia tem por objeto específico de estudo, a atividade real dos trabalhadores com o objetivo de transformação. O interesse da ergonomia é saber o que os trabalhadores realmente fazem; como fazem; porque fazem. Para adaptar o trabalho ao homem e não o contrário.

Mostra-se a ergonomia cognitiva, importante disciplina para a identificação e prevenção da cobrança de metas abusivas, bem como a transformação do meio ambiente do trabalho para atender as necessidades subjetivas do trabalhador e não apenas as necessidades da produção.

3.5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A NR 17

No mundo da produção, os trabalhadores se deparam com regras, procedimentos e rotinas, que tomam a forma, principalmente, de códigos de conduta. Mas, os comportamentos dos trabalhadores nas situações de trabalho evidenciam um universo de atividades que transcende aquilo que previamente foi estabelecido pelas tarefas.

O exame da interrelação tarefa-atividade se apresenta e coloca em confronto os modelos de gestão do trabalho e os modos de fazer e pensar dos trabalhadores. O apontamento aqui destacado é o que remete à existência do trabalho prescrito (normas) e trabalho efetivamente executado, o real. Sobre a dualidade entre trabalho prescrito e trabalho real, ressalta-se, novamente, Dejours:

O real se dá a conhecer ao sujeito por sua *resistência* aos procedimentos, ao *saber-fazer*, à técnica, ao conhecimento, ou seja, colocando em xeque a maestria. Trabalhar é fracassar. O mundo do real resiste. Ele obriga o sujeito a enfrentar o fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, cólera ou, ainda, de decepção ou desânimo. E aí se encontra a essência do trabalho da qual falava Michel Henry ou, em todo caso, a interpretação que faço dela: o real se dá a conhecer ao sujeito por um efeito de surpresa desagradável, ou seja, de um modo afetivo. Isto vai

desagradá-los ainda mais: é sempre *afetivamente* que o real do mundo se revela ao sujeito.²⁷⁵

Wandelli assim expõe:

O ponto de partida para compreender-se sua abordagem está no postulado fundamental, já clássico na ergonomia francófona, de que há uma necessária e insanável discrepância entre o trabalho prescrito pelas instâncias organizadoras que ditam a tarefa a realizar e o trabalho real que se consubstancia na atividade concreta do trabalhador. Entre a ordem prescrita de trabalho, aquilo que se deve fazer, e a atividade concretamente realizada, há um espaço cheio de imprevistos, surpresas, acidentes, falas, adaptações necessárias, acréscimos indispensáveis, surgidos a partir do momento que se pretende dominar o real para realizar a tarefa.²⁷⁶

Trata-se de uma relação crucial, o prescrito e o real, cuja investigação tem se constituído em fonte fecunda da produção de conhecimentos para a Ergonomia. Tanto é assim, que a NR 17, do Ministério do Trabalho e Emprego (que versa sobre ergonomia), em seu item 8.4, alínea b, '1', assim prescreve:

As análises ergonômicas do trabalho devem contemplar, no mínimo, para atender à NR 17:

b) avaliação da organização do trabalho demonstrando:

1. trabalho real e trabalho prescrito;²⁷⁷

O trabalho real, previsto na NR 17, busca evidenciar o papel fundamental da atividade dos trabalhadores que por meio, sobretudo, de seus modos operatórios forjam saberes, saber-fazer, regras e práticas que visam a preencher as lacunas do trabalho prescrito. Neste sentido, volta-se aos ensinamentos de Dejours, que assim se posiciona:

²⁷⁵DEJOURS, 2008b, p. 39.

²⁷⁶WANDELLI, 2012, p. 64.

²⁷⁷CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI. **Segurança e medicina do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 388.

Em verdade, sempre haverá uma lacuna entre o prescrito e a realidade concreta da situação. Este hiato entre o prescrito e o efetivo encontra-se em todos os níveis da análise entre tarefa e atividade, ou ainda entre organização formal e organização informal do trabalho. Trabalhar é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo. Ora, o que se deve colocar em ação para vencer este hiato não pode ser previsto de antemão. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o efetivo deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha.²⁷⁸

Dejours ainda faz apontamentos no sentido de se questionar onde este hiato entre o que efetivamente desempenhado e as prescrições, deixa-se conhecer pelo sujeito que trabalha. E a resposta é uma só: sob a forma de *fracasso*²⁷⁹. O real, nesta esteira, faz-se conhecer pelo trabalhador pelo fracasso.

Observa-se *ab initio*, quando da edição da NR 17, a preocupação do legislador em relação ao aspecto organizacional (ergonomia organizacional), que é de suma importância para o alcance de um ambiente adequado ao desempenho das atividades laborais, mesmo quando voltado ao aspecto da busca por metas. Senão, veja-se:

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.²⁸⁰

Segundo a norma regulamentadora, em seu item 6.2, a organização do trabalho compreende:

a) as normas de produção (que podem ser formais ou informais, explícitas ou tácitas e envolver tanto aspectos técnicos quanto éticos de trabalho, em especial os métodos de deliberação, de arbitragem de conflitos e de avaliação e remuneração do trabalho); o modo operatório (que tem sempre

²⁷⁸DEJOURS, 2012b, p. 24-25.

²⁷⁹Ibid., p. 25.

²⁸⁰Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2014.

uma dimensão prescrita e uma dimensão real, necessariamente distinta); c) a exigência de tempo (que inclui a velocidade, a cadência e o ritmo); d) a determinação do conteúdo do tempo (o conjunto de diversificação das tarefas a serem realizadas e atividades efetivamente desempenhadas em função do tempo; e) o ritmo (o aspecto qualitativo da adaptação da atividade dos sujeitos à velocidade e cadência); f) o conteúdo das tarefas (o sentido para os trabalhadores, do próprio trabalho).²⁸¹

Vê-se, portanto, dos pontos acima, a inclusão da organização do trabalho dentro do que se entende por condições de trabalho. É dentro deste aspecto de um meio ambiente organizacional voltado ao bem-estar do trabalhador, que se deve dar ênfase a NR 17.

A NR 17 também estabelece questão voltada à exigência de tempo (17.6.2, 'c'²⁸²). Expressa o quanto deve ser produzido em um determinado tempo, sob imposição. A capacidade produtiva (rendimento) de um mesmo indivíduo, evidentemente, pode variar ao longo do tempo, assim como variar entre um indivíduo e outro. Limites fixados pela empresa podem superar a capacidade de um ou vários trabalhadores. Objetivos podem ser fixados, mas é imprescindível que haja margens de liberdade para que o trabalhador possa gerenciar seu tempo, evitando recair em uma meta abusiva.

O ritmo de trabalho também é considerado pela NR 17. E aqui urge se faça uma distinção entre o ritmo e a cadência:

A cadência tem um aspecto quantitativo, o ritmo qualitativo. A cadência refere-se à velocidade dos movimentos que se repetem em uma dada unidade de tempo. O ritmo é a maneira como as cadências são ajustadas ou arranjadas: pode ser livre (quando o indivíduo tem autonomia para determinar sua própria cadência) ou imposto (por uma máquina, pela esteira da linha de montagem e até por incentivos à produção) (Teiger, 1985). O ritmo de trabalho pode ser imposto pela máquina (no caso de uma linha de montagem, com operações que devem, às vezes, ser executadas em menos de um minuto) ou ser gerenciado pelo trabalhador ao longo de um dia, embora mantendo uma cota de produção diária (como na linha de montagem com estoque-tampão). Ele pode também ser influenciado pelo modo de remuneração [...].²⁸³

²⁸¹Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2014.

²⁸²17.6. Organização do trabalho. 17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: c) a exigência de tempo. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2015.

²⁸³Disponível em:

Outro aspecto que é igualmente ressaltado pela NR 17 e importante para a caracterização do que vem a ser meta abusiva, está o próprio conteúdo das tarefas; que todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie devem levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, bem como, que devem ser incluídas pausas para descanso²⁸⁴.

Desta forma, aplicando-se efetivamente a NR 17, ressaltando sempre o trabalhador enquanto sujeito de direitos fundamentais, pode-se, senão neutralizar as metas abusivas, ao menos contê-las. Isto porque, quando sobressaem características do trabalho real e não somente o prescrito, bem como, a organização do trabalho, destacando o modo operatório, a determinação do conteúdo do tempo, o ritmo, o conteúdo das tarefas, entre outros aspectos, obviamente, pode-se dimensionar as metas abusivas, e, a partir daí, passar a se adotar práticas que as previnam no meio ambiente do trabalho.

A NR 17, portanto, visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Portanto, rechaçam-se as metas abusivas.

Por fim, destaque-se que a finalidade do estudo destas disciplinas e normativas, assim como sua aplicação, volta-se sempre para efetivar os direitos fundamentais ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho sadio, cujo sujeito titular desses direitos é, por excelência, o trabalhador. Apresentados foram, portanto, mecanismos que atestam o que vem a ser meta abusiva, seja através da PDT, seja pela ergonomia, e que afronta ao direito fundamental ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho.

O capítulo final ressaltará que estabelecer metas faz parte do contexto diretivo. O limite das exigências, sem embargo, será enaltecido, apontando quando são aceitáveis e estão abarcadas pelo poder de gestão e quando tais cobranças são abusivas, afetando o estado psicológico e social do trabalhador. Algumas profissões específicas serão analisadas, para que melhor se possa mensurar a abusividade em destaque, bem como, os malefícios consequentes ao empregado. Por fim, através

<http://www3.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_manual>. Acesso em: 20 jan. 2015.

²⁸⁴Ibid.

de citações e respectivos comentários de jurisprudências, poder-se-á avaliar como os Tribunais pelo País vem tratando a matéria.

4 METAS ABUSIVAS: VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Demonstrados os aspectos acerca do meio ambiente de trabalho e as circunstâncias a ele ligados, como organização, gestão de trabalho, em convergência com a psicodinâmica do trabalho e a ergonomia, entre outros aspectos, passa-se à questão central da presente pesquisa, que versa sobre metas abusivas propriamente ditas, que, efetivamente, afrontam ao direito fundamental ao trabalho.

Até que ponto se pode cobrar metas? O poder diretivo do patrão encontra um limitador, dentro de sua gestão, impedindo que metas passem a ser consideradas abusivas? E quando se pode dizer que as metas são abusivas?

A competitividade é uma característica presente nas organizações empresariais, por isso, a pressão da concorrência contagia a ação das chefias tornando-os cada vez mais exigentes. Tais exigências fazem parte do poder empregatício, no entanto, sua cobrança não deve exceder o limite razoável, infringindo a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, o importante é estabelecer o limite das exigências, quando são aceitáveis e estão abarcadas pelo poder de gestão e quando tais cobranças são abusivas, afetando o estado psicológico e social do trabalhador, podendo configurar, inclusive, assédio moral. As consequências são os diversos transtornos psicológicos sofridos pelo trabalhador.

De início, dois motivos se destacam quando nos referimos ao estudo desse fenômeno: a saúde financeira das empresas e a saúde física, mental e social do trabalhador. É fundamental destacar que as relações de trabalho estão no centro das relações sociais do ser humano, desta forma, ter um trabalho saudável e digno é direito de toda e qualquer pessoa. Quando esse trabalho se torna humilhante e degradante, todos os aspectos da vida são influenciados.

O que sobressai, contudo, é que nas novas formas gerenciais o trabalhador é confundido com a própria organização. Não é levada em conta a sua pessoa. Este é relegado à produção e ao lucro.

Nesta esteira, sobressai a constatação de que na busca da produtividade o que prevalecesse o valor da razão produção/custo efetivo, além disto, tem sido

destaque as dispensas coletivas e a cobrança das metas sobre o contingente reduzido de trabalhadores.

Na busca da produtividade, a solução que prevalece então é aumentar o valor da razão produção/efetivo. Na medida em que as ações que permitem levar a uma variação positiva do numerador são hipotéticas, que tudo passa com se não houvesse solução capaz de organizar o trabalho de maneira que ele seja produtor de um valor que ultrapasse seu custo, então a solução a que se recorre normalmente, por ter um efeito imediatamente mensurável, consiste em diminuir o valor do denominador.²⁸⁵

Assim, destaque-se o estudo de Guérin, sobre as políticas de gestão do emprego e das competências, que se consubstanciam, evidentemente, no bater metas, o que pode contribuir para a inserção dos trabalhadores quanto para a sua fragilização, e, finalmente, sua exclusão²⁸⁶.

O trabalhador que se submete às regras no tocante à obtenção de metas, e as alcança, abre cada vez mais espaço na(s) empresa(s). Aquele, contudo, que não alcança a produtividade almejada, antes mesmo de chegar à dispensa, já se colocou em posição de inferioridade, pois, “não alcançou a meta por incompetência”.

Outro destaque é de como a análise da qualidade de produção é feita de forma equivocada, e isto, obviamente, dentro do contexto da cobrança por metas abusivas. Ela é considerada como uma consequência da produção e não condicionada à atividade dos trabalhadores²⁸⁷.

A cobrança por metas, portanto, dentro deste aspecto qualitativo, fica reduzido ao entendimento do aspecto: produção. O trabalhador, via de regra, tem sua importância tão somente dentro da engrenagem ‘gestão’ Não é a pessoa, o ser humano, que sobressai numa análise qualitativa, ou mesmo quantitativa. E é neste apontamento quantitativo sobre a produção, que Guérin²⁸⁸ externa que se tem dados múltiplos a serem buscados pela gestão, e que, via de regra, tais dados, que se consubstanciam em regramentos, estão disponíveis em muitos locais da empresa e, espera-se, reflitam efetivamente as atividade necessárias e alcançadas, vindo a elencar algumas delas:

²⁸⁵GUÉRIN, 2001, p. 111.

²⁸⁶Ibid., p. 113.

²⁸⁷Ibid., p. 124.

²⁸⁸Ibid., p. 125.

A tonelagem transportada por condutores de pontes rolantes.
A taxa de ocupação dos leitos num serviço de ortopedia.
A tiragem de um jornal.
A quantidade peças ou de documentos que uma operadora deve produzir ou processar.²⁸⁹

O desconhecimento do funcionamento e das capacidades do organismo humano sobressai, quando da análise dos aspectos qualidade e quantidade nas cobranças por metas. Surge, ou se abrem espaços para tanto, um quadro de doenças de trabalho, como o estresse, e até mesmo podendo se chegar ao suicídio. Tal quadro poderia, ao menos, ser minimizado caso houvesse este conhecimento, e mais, houvesse técnicas (ergonômicas e da PDT) para contribuírem na redução dos malefícios ao trabalhador. É que, como já esclarecido, tais ciências vão de encontro com boas práticas e a um bom ambiente de trabalho, o que não se observa com regularidade.

Os responsáveis pela produção e pela qualidade insistem nos aspectos regulamentares, nas exigências de asseio, nas modalidades draconianas de controle, indispensáveis para atingir um nível de qualidade aceitável. Uma parte significativa do prêmio leva em conta a produtividade.²⁹⁰

Os meios de gestão acabam por enfatizar aspectos voltados ao lucro, em detrimento do trabalhador. É evidente que para alcançar objetivos, devem-se traçar metas. Não há como trabalhar, sem que se saiba aonde chegar, aonde ir. Mas qual o limite para se estabelecer as metas? Até onde o corpo do trabalhador pode aguentar à demanda da quantidade ou mesmo da busca da qualidade (onde também se evidenciam cobranças abusivas por metas)?

Ademais, e por outro lado, a questão da produtividade do trabalhador está diretamente ligada à sua satisfação no trabalho, tornando-se de suma importância a atuação das organizações do trabalho, visando à criação de um ambiente e condições de trabalho sadio, num ambiente onde se preserve a auto-estima, que somente pode ser alcançada quando em evidência o reconhecimento, coadunado com um meio ambiente de trabalho saudável, como já explorado.

²⁸⁹GUÉRIN, 2001, p. 111.

²⁹⁰Ibid., p. 141.

Em um ambiente de trabalho com pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para o trabalhador exercitar sua potencialidade e produzir em quantidade e com qualidade.

Há, todavia, casos em que o empregado, diante do medo do desemprego suporta a dor (decorrente da pressão ou perseguição) em silêncio, dedicando-se intensamente às atividades laborativas, tornando-se vulnerável a adquirir doenças psicossomáticas, fruto do desgaste físico e mental pela sobrecarga de trabalho, gerando cansaço, depressão, afetando, sobremaneira, a produtividade²⁹¹.

A busca desenfreada por metas é criticada por Christophe Dejours, apontando que o que se observa, quando da avaliação do trabalho nos novos métodos de gestão, é o aspecto tão somente quantitativo:

Ora, não se pode mensurar, não se pode avaliar quantitativamente, não se pode fornecer a prova objetiva pela experimentação senão do que pertence ao mundo do visível ou do que pode tornar-se visível. Neste nível, aparece um problema maior: não se pode mensurar o trabalho com objetividade. Mensura-se, certamente, mas o que se mede é o resultado do trabalho, nunca o trabalho em si. Ora, não há qualquer proporcionalidade entre o visível e o invisível, entre o resultado da produção e o trabalho vivo necessário para a obtenção deste resultado. [...] Como é possível avaliar o trabalho se o trabalho é subjetivo?²⁹²

Dejours ainda aponta que a visão que se tem sobre o trabalho e o ser humano, no contexto dos modos de organização do trabalho propostos pelas ideologias neoliberais, reforçam um discurso que valorizaria os sujeitos, trazendo a ilusão de que com o cumprimento de metas os trabalhadores conseguiriam obter as conquistas que almejam. Como visto, tal entendimento não passa de falácia, segundo a leitura que faz a psicodinâmica do trabalho utilizada pelo autor²⁹³.

O trabalho significa para as pessoas mais que uma forma de garantia da sobrevivência. Mesmo que as novas técnicas de gestão tenham impulsionado a ideia do fim do trabalho, estas são contrárias à realidade²⁹⁴.

²⁹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 88-89.

²⁹² DEJOURS, 2012a, p. 54-55.

²⁹³ Ibid., p. 16-17.

²⁹⁴ DEJOURS, 2012a, p. 16.

Por seu turno, não se pode olvidar que a cobrança por metas, por si só, não constitui abusividade²⁹⁵. Pelo contrário, vem a estimular o bom desempenho do trabalho e está compreendida também no contexto da subordinação, esta ditada pelo artigo 3º da CLT²⁹⁶.

No que pese, contudo, a subordinação existente, o poder diretivo tem seu limite. Neste aspecto e quando a busca desenfreada por metas tem a conotação da eficiência para o avaliador, destrói e maltrata, conforme afirma Franz J. Hinkelammert: “celebramos la racionalidad y la eficiencia, sin embargo, estamos destruyendo las bases de nuestra vida”²⁹⁷.

É que há que se ter em conta o poder diretivo do empregador, que pode e deve cobrar o efetivo exercício de seus empregados, contudo, o extrapolar deste poder é que deve ser reprimido.

Neste sentido, dever-se-ia estar caminhando para um contexto de ambiente de trabalho mais salutar. Conforme ensina Reginald Delmar Hintz Felker, todavia, um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculada às políticas neoliberais. Segundo essa pesquisa predominarão nas relações de trabalho as depressões, o estresse, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos²⁹⁸.

Com a busca incessante por lucro, as empresas adotaram o modelo de cumprimento de metas como modelo padrão de gestão do trabalho. Nesse universo capitalista e globalizante, liderar é alcançar a meta insistentemente.

²⁹⁵TRT-PR-04-10-2013 PRÊMIO. ATINGIMENTO DE METAS. MERO ESTÍMULO. LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. NATUREZA JURÍDICA. IMPOSSIBILIDADE DE INCORPORAÇÃO. O pagamento de prêmio em razão do atingimento de metas reveste-se em mero estímulo aos empregados, pago por simples liberalidade do empregador, não possuindo natureza retributiva ou salarial, razão pela que é indevida a incorporação. TRT-PR-10180-2011-006-09-00-8-ACO-38948-2013 - 6A. TURMA Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL Publicado no DEJT em 04-10-2013. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59899647/trt-9-03-10-2013-pg-396>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

²⁹⁶Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

²⁹⁷HINKELAMMERT, Franz J. **El sujeto y la ley**: el retorno del sujeto reprimido. Heredia: EUNA, 2005. p. 31.

²⁹⁸FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 182.

No que se refere as metas é importante estabelecer até que ponto as exigências feitas pelo empregador são aceitáveis e estão dentro do poder de gestão, e quando tais cobranças são exageradas e desmedidas, afetando o estado psicológico e social do trabalhador. Estabelecer, portanto, metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro são exemplos claros de extrapolação do poder regulatório e disciplinar.

O trabalho sob pressão tem-se mostrado uma constante na sociedade moderna, sendo diferente a forma como cada pessoa a ela reage. Condições tidas por insuportáveis para alguns indivíduos, para outros não o são. A prática de estabelecer metas é demandada pelos tempos atuais em razão da exigência do mercado competitivo e na busca de um desempenho profissional que alavanque o lucro. Desta forma, a meta abusiva confunde-se com os métodos de gestão, necessitando a organização e o sentido do trabalho ser repensados, para que as metas abusivas e outros males, como o assédio moral, sejam combatidos.

Assim, mostra-se imperioso o papel do Judiciário trabalhista, no sentido de frear a cobrança de metas abusivas. Aferir efetivamente o que vem a ser metas abusivas, nesta senda, exige um mergulho, por parte do magistrado, tanto na PDT, como na ergonomia.

Por mais que ainda se mostrem tímidas as decisões dos Tribunais, o Judiciário, sem dúvida alguma, tem papel preponderante para a aplicabilidade e efetividade do direito fundamental ao trabalho, diga-se, contrário à cobrança de metas abusivas. Apontam-se sequencialmente algumas decisões, as quais vêm refutar a cobrança excessiva de metas.

TRT-1 - Recurso Ordinário RO 2547006720055010242 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 29/10/2012

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. COBRANÇA **EXCESSIVA DE METAS** E AMEAÇA DE DISPENSA. XINGAMENTOS. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A reprovável conduta do réu de estabelecer **metas excessivas** com ameaça de dispensa, bem como proferir xingamentos contra a reclamante e assediá-la sexualmente, indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas, sendo devida indenização a título de danos morais. Recurso do reclamado a que se nega provimento.

No caso acima, observa-se que o empregador ditou metas tidas como excessivas, sob a ameaça de dispensa. E aqui, retome-se o ensinamento de Dejourns, vindo a repelir métodos de gestão tais como o encontrado na decisão acima: “[...] Nesta perspectiva, o risco de o trabalhador perder o seu emprego foi uma das táticas empregadas por muitos gestores”.²⁹⁹

Em outra decisão, também há o direcionamento para contexto do cumprimento de metas abusivas, e é ressaltado o assédio moral suportado pelo trabalhador:

NÃO CUMPRIMENTO DE METAS PELOS EMPREGADOS. "ERRO FATAL". ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A indenização por danos morais, em decorrência da alegação de assédio moral deve ser deferida diante da efetiva comprovação de um conjunto de posturas assumidas pelo empregador que acarrete, de forma clarividente, um efetivo dano psíquico ao empregado. É o que se evidencia, por exemplo, quando a prática de incentivo para o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa consistia na existência de um boneco, denominado "erro fatal", e no qual eram colados os nomes dos empregados que não atingissem as referidas metas, sendo o mencionado boneco posteriormente colocado dentro de um caixão de defunto, que ficava exposto no ambiente de trabalho. (TRT - 5ª Região. Processo 0069000-50.2008.5.05.0032 RecOrd, ac. nº 004471/2010, Relatora Desembargadora Elisa Amado, 1ª. turma, DJ 18/03/2010.³⁰⁰

No julgado acima, além das metas excessivas, o empregador sujeitava o trabalhador a humilhações continuadas, decorrentes do não atingimento de metas. O perigo desta forma perversa de agir da empresa é o de desencadear problemas psíquicos, conforme já debatido, consoante ensinamentos de Dejourns.

Através de matéria extraída do Portal Nacional de Direito do Trabalho³⁰¹, a respeito de uma condenação ao Banco Santander, denota-se a clara ocorrência no meio bancário das cobranças excessivas:

²⁹⁹DEJOURS, 2012a, p. 17.

³⁰⁰Disponível em:

<<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7600117/recurso-ordinario-record-683001320085050020-ba-0068300-1320085050020/inteiro-teor-13182068>>. Acesso em: 15 set. 2014.

³⁰¹Disponível em:

<<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/113986409/banco-santander-foi-condenado-ao-pagamento-de-r-60-mil-por-assedio-moral>>. Acesso em: 29 abr. 2014.

Banco Santander foi condenado ao pagamento de R\$ 60 mil por assédio moral

Pressões e cobranças exageradas exercidas por um superior hierárquico para que os empregados atinjam metas de difícil cumprimento configura-se como uma das práticas de assédio moral. Foi por esse fundamento que a Segunda Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba manteve a condenação do Banco Santander ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 60 mil a uma trabalhadora, em virtude do assédio moral praticado por um de seus gerentes. O colegiado confirmou a sentença proferida pelo juiz titular Paulo Henrique Tavares da Silva, da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa.

Segundo consta do processo, a empregada afirmou que foi vítima de assédio moral por parte de seu chefe imediato. Alegou ainda que, depois das pressões sofridas para cumprir as metas da empresa, passou a sofrer de doenças psicológicas como estresse pós-traumático, transtorno do pânico e episódios depressivos.

A empresa, por sua vez, negou que tivesse havido cobrança excessiva de metas de modo a causar terror psicológico. No entanto, através das provas orais, a relatora do processo, Juíza Convocada Hermenegilda Leite Machado, confirmou que a trabalhadora havia sido, de fato, submetida a uma pressão desmesurada em relação aos demais empregados ocupantes das mesmas funções na instituição bancária, razão pela qual se afigurava justa a indenização concedida na primeira instância. Número do processo: 0020900-50.2013.5.13.0005.

De outra banda, inobstante as agressões perpetradas ao trabalhador que passa a ser uma peça para o alcance do lucro desmedido, onde as cobranças por metas abusivas são frequentes, dentro do sistema gestor atual (o que se percebe de forma generalizada), muitos, ainda, se preocupam com o bem-estar no ambiente de trabalho e que lutam por uma vida mais digna ao trabalhador.

Registre-se, pois, conforme ensinamento de Wandelli, que se pode ser alterada esta relação de submissão quase que total do trabalhador ao patrão, e verificarmos um mundo (o mundo do trabalho) mais justo e igualitário:

[...] cumpre atentar para uma dimensão positiva, no sentido de incluir parâmetros de conteúdo necessários à **atividade**, aos **processos** e à **organização** do trabalho, para que este seja capaz de permitir o desenvolver das capacidades humanas, em termos de conteúdo significativo, potencialidade para o desenvolvimento das próprias capacidades e dons (art. 1º da Convenção n. 122 da OIT), bem como para que seja possível reconhecer-se e ser reconhecido pelo trabalho bem feito ou, em uma síntese precisa, “ocupação plena e produtiva, em condições que garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana” (art. 6º do PIDESC).³⁰²

³⁰²WANDELLI, 2012, p. 294.

Como já destacado, o trabalho que pode gerar o pior, também pode gerar o melhor.

4.1 ALGUMAS PROFISSÕES E A COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS

A cobrança de metas abusivas pode ser vislumbrada nas mais diversas profissões, e em diferentes formas. Há o aspecto da produtividade, da qualidade, das avaliações dos desempenhos, do tempo de trabalho, das competências, entre outros.

Existem, por seu turno, profissões onde se destacam (negativamente) a cobrança das metas abusivas, seja pelo maior número de adoecimentos dos trabalhadores, pelas pesquisas elaboradas com segmentos específicos de trabalhadores, ou mesmo por demandas buscadas em trabalhos específicos.

Desta forma, serão apontadas, por amostragem, três profissões, para que se possa dimensionar de forma mais contundente os malefícios que as metas abusivas podem acarretar a vida dos trabalhadores.

4.1.1 Operador de teleatendimento/telemarketing

Dos serviços mais difundidos no atual cenário laboral, encontra-se o de telemarketing. Segundo a NR 17, anexo II³⁰³, as definições de teleatendimento/telemarketing, bem como, o ambiente onde são efetivadas as funções do cargo em questão, são as seguintes:

ANEXO II DA NR-17 TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING

³⁰³Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBDACD94B74/nr_17_anexo2.pdf>.
Acesso em: 28 fev. 2015.

1. O presente Anexo estabelece parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

1.1. As disposições deste Anexo aplicam-se a todas as empresas que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (*call centers*), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

1.1.1. Entende-se como *call center* o ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

1.1.1.1. Este Anexo aplica-se, inclusive, a setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

1.1.2. Entende-se como trabalho de teleatendimento/telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

Evidencia-se do anexo da NR em comento, que há preocupação em relação ao mobiliário do posto de trabalho, com os equipamentos dos postos de trabalho, com a organização do trabalho, com condições sanitárias, de conforto e com programas de saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais PCMSO e PPRA, respectivamente³⁰⁴.

No que tange à cobrança excessiva de metas, os itens que mais chamam a atenção no anexo II, da NR 17, dizem respeito à organização do trabalho, à capacitação dos trabalhadores e a programas de saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais, consoante segue:

5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5.10. Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho: a) compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas; b) monitoramento de desempenho; c) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; d) pressões aumentadas de tempo em horários de maior demanda; e) períodos para adaptação ao trabalho.

6. CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

6.1. Todos os trabalhadores de operação e de gestão devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento

³⁰⁴NR 17 – Anexo II. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBDACD94B74/nr_17_anexo2.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2015.

relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.

8. PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

8.2. O empregador deve implementar um programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças relacionadas ao trabalho comprovadas ou objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva (processando a demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios por norma, coleta de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

8.4. As análises ergonômicas do trabalho devem contemplar, no mínimo, para atender à NR-17:

b) avaliação da organização do trabalho demonstrando:

1. trabalho real e trabalho prescrito;
2. descrição da produção em relação ao tempo alocado para as tarefas;
6. explicitação das normas de produção, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo de tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas executadas;
- d) relatórios de avaliações de satisfação no trabalho e clima organizacional, se realizadas no âmbito da empresa.

Por mais que a NR 17 venha disciplinar a maneira pela qual se deva agir em relação aos operadores de teleatendimento, extrai-se que, na prática, a essência do ser humano trabalhador não é respeitada. O valor do trabalho desempenhado pelo trabalhador não é destacado, senão quando do alcance das metas estabelecidas que, como se passa a apontar, são abusivas.

De início, faz-se crítica ao próprio sistema do telemarketing, em geral terceirizado, consubstanciado este em apontamentos de Claudia Mazzei Nogueira, segundo a qual, a terceirização do serviço e sua decorrente precarização do sistema:

[...] oferece ao mercado tanto produtos especializados de grande valor agregado quanto serviços automatizados, fornecendo assim uma prestação de serviços que lhe permite uma grande redução de custos, em decorrência da ampliação do processo de terceirização da força de trabalho e consequentemente de uma maior *precarização da trabalhadora*.³⁰⁵

³⁰⁵ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização do trabalho no mundo do telemarketing. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 269-295.

Como se sabe, a principal característica das empresas de telemarketing é a prestação de serviços por meio de atendimento telefônico. Entre os objetivos deste trabalho que, por si só, é muito desgastante, segundo Nogueira, é o de solucionar dúvidas, fornecer informações, orientar os clientes na utilização ou compra de produtos. Para desenvolver suas atividades, o operador de telemarketing presta seu serviço praticamente o tempo todo sentado e com atenção no visor do microcomputador, no teclado e no *headset* (fone de ouvido). Tem-se, ainda, a cobrança intensa da supervisora sobre o aumento de produtividade e de controle do TMO ou TMA (tempo médio operacional ou tempo médio de atendimento) dos teleoperadores, o que pode vir a desencadear mais rapidamente algumas doenças profissionais³⁰⁶.

Além do que, os operadores em call centers ganham mal, trabalham de forma terceirizada e sob pressão constante para cumprimento de metas consideradas impossíveis. De acordo com o Sindicato dos Telefônicos do RS (Sinttel/RS), atualmente, constituem mais de 2 milhões de trabalhadores legais e ilegais de telecentros pelo Brasil, atuando como braço terceirizado das grandes empresas, fazendo o *telemarketing*, seja Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) ou na área de vendas³⁰⁷.

Nogueira, ao entrevistar uma teleoperadora (Luiza), no tocante ao tempo médio operacional ou tempo médio de atendimento, consubstanciado em metas de qualidade impostas aos trabalhadores, assim esclareceu:

Existe muita cobrança, muita gente cobrando [...]. assim, por exemplo, um te ouve, depois outro te ouve e outro, sabe assim, muita escuta para pouco tempo também que você fica falando. Você acaba atendendo mal o cliente porque você fica com medo de falar alguma coisa que não é o que eles querem (a empresa) que você fale e ainda acaba levando uma advertência. [...] Você tem uma meta, quando você passar uma informação, você fica atenta ao seu TMO (tempo médio operacional), tempo médio para passar as informações, por exemplo, eles pedem 29 segundos e tem pessoas que não querem soa aquela informação, eles querem falar mais alguma coisa então nisso você acaba atendendo mal aquela pessoa. Por exemplo você não vai da atenção a ela porque você sabe que o seu TMO está subindo, então, é isso que deixa a gente tensa no serviço. E mais, eles também ficam falando que a produtividade caiu e por isso nem a parda particular nós podemos fazer. Porque eles fala: gente vamos abaixar o TMO. Vou abaixar o TMO

³⁰⁶ NOGUEIRA, 2006, p. 269-295.

³⁰⁷ Disponível em:

<<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2014/07/call-center-trabalhadores-por-um-fio/>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

como? As pessoas querem as informações, as pessoas não querem um robô, se elas quisessem um robô então era só ligar e ouvir: a informação é tal, a informação é tal, a informação é tal, só isso.³⁰⁸

Enfatiza, ainda, a mesma autora, que o controle do tempo é extremamente rígido que, por conseguinte, se constitui num mecanismo de extração do sobretrabalho, fator para a acumulação de capital: “Toda essa intensificação de jornada de trabalho é um tempo sem liberdade impingido ao trabalhador em proveito de um fim específico de acumulação de capital”³⁰⁹. Também é apontado pela autora que, não é por acaso que aos padrões rígidos de controle do tempo, da produtividade e da qualidade do trabalho estão incluídos nos *scripts* e nos fluxogramas de atendimento. O padrão é garantir as metas de produtividade e, dessa forma, obter a acumulação de capital.

Nogueira em seu trabalho empírico, também traz o depoimento de outra teleoperadora que sentiu os abalos do gerenciamento do trabalho de uma empresa de teleatendimento, ressaltando que o controle das emoções da teleoperadora pela empresa é outro fator importante de abordagem, demonstrando como neste espaço de trabalho mexe profundamente com aspectos emocionais da trabalhadora:

[...] Uma senhora queria falar no 103 (consertos e reclamações), ela tentava e não conseguia: ela falou que tentou várias vezes e não conseguiu. E isso deixa o cliente irritado. Deixa qualquer um irritado. [...] Aí ela já gritou na linha: “Escuta aqui seu bando de vacas”. É assim: seus “vagabundos!”. Vocês estão aí fazendo o quê? O xingamento é automático, acontece sempre. E isso de te chamar de vagabundo te choca. E ela continuou gritando: “Ah, não quero saber, agora você vai me ouvir”. Aí eu já penso: “Meu Deus, meu tempo”. E ela continua: “Agora eu vou falar” e ela fala tudo que queria falar, tudo o que ela tinha que falar com a menina do 103, que ela não conseguiu. Aí eu falo: “Mas senhora..., a senhora teria que estar...”. Mas ela me interrompe e diz: “Não, eu quero falar”. Aí eu vou pedir orientação com a supervisora, aí ela fala: “Pede pra ela retornar depois”. Aí a gente volta com a maior cara de tacho, sabendo que dar problema. É, mas vai fazer o quê?³¹⁰

No tocante ao controle intenso sobre os trabalhadores, Nogueira se posiciona informando que todo esse controle passa por uma hierarquia, que pode

³⁰⁸NOGUEIRA, 2006, p. 269-295.

³⁰⁹NOGUEIRA, loc. cit.

³¹⁰NOGUEIRA, 2006, p. 269-295.

ser representada da seguinte forma: “os diretores cobram os gestores (coordenadoras), que cobram as supervisoras, que por sua vez cobram as teleoperadoras. É de imaginar que o adoecimento psicológico da trabalhadora nesse espaço de trabalho seja realmente intenso”³¹¹.

Continua a mesma estudiosa também destacando o aspecto do monitoramento da duração dos atendimentos e a forma de atendimento, tudo visando alcançar as metas estabelecidas, que se tornam um mecanismo de controle e de redução de custos das empresas de telemarketing, o que acaba, com tais procedimentos, reduzindo custos e evitando a contratação de novos empregados. Neste sentido, outra entrevistada, assim se pronunciou:

Depois que contrataram algumas empresas para estar monitorando a gente, todo dia estão monitorando, tem outros supervisores de outros sites supervisionando também, fora ainda a qualidade da Telefônica que também fica monitorando a gente; então eu acho que piorou o ambiente de trabalho. É muita cobrança, é muita coisa, eles exigem muito da gente, a gente se sacrifica bastante pela empresa e a empresa não reconhece, não dá incentivo. Lá é assim.³¹²

Outro elemento, destacado por Nogueira, são as campanhas que vêm estimular a produtividade, que são geralmente promovidas pelo setor de garantia da qualidade. Tais campanhas acabam por estimular a competitividade entre os trabalhadores de um mesmo setor, intensificando-se, por elas, o ritmo de trabalho. Neste sentido, aponta o depoimento da supervisora Joana:

Aliás, eu atuo assim muito nesse sentido. Sempre faço campanhas de qualidade no atendimento, para conscientizar as pessoas da importância do trabalho delas para a vida delas e para a empresa. Realmente, como um todo, eu procuro sempre conscientizar, faço sempre reuniões de equipe, muita reunião de grupo realmente, para que elas entendam a importância de tudo isso na vida delas. A empresa não paga bem, então eu procuro sempre conscientizar as minhas funcionárias para que elas valorizem o seu trabalho e atuem com qualidade, entendeu? Então é sempre assim tipo, eu dou doce, dou uma balinha, uma pipoquinha, coisas assim, realmente para estar incentivando sempre, para estar valorizando o que ela faz. E sempre dá retorno, uma bala elas já gostam.³¹³

³¹¹NOGUEIRA, 2006, p. 269-295.

³¹²NOGUEIRA, loc. cit.

³¹³NOGUEIRA, loc. cit.

É obvio que este acelerar do ritmo de trabalho, o buscar a qualidade a todo custo, como já destacado, acarreta para o trabalhador adoecimento. Nesta esteira, vem à busca pelo enquadramento nas certificações do tipo ISO: “O enfoque patronal é garantir o sucesso dos processos de qualidade, pois, além da busca da chamada “qualidade total”, a globalização da economia força a competitividade e provoca a busca da eficiência”³¹⁴.

A cobrança por metas em ambientes de *call center* acabam por gerar doenças nos trabalhadores. Não bastam, portanto, normas específicas para estes, mas necessita-se a sua real e efetiva aplicação, além de uma política de valorização do trabalhador, que não fique em detrimento face ao capital.

Diante da pesquisa específica sobre o *operador de teleatendimento/telemarketing*, fora ressaltado, sobretudo, o aspecto de metas quantitativas de tempo, associadas à cobrança constante. As metas são abusivas, e com o tempo isso vai desencadeando doenças. Ainda mais, neste sentido, esclarecedor apontamento do Sindicato dos Telefônicos do RS (Sinttel/RS):

Há casos extremos de cegueira pelo excesso de exposição à tela, de danos ao tímpano. Também apresentam problemas de voz, garganta e, principalmente, na parte psíquica. Não existe dia, aqui no Sindicato, em que não encaminhamos alguém para clínicas psiquiátricas.³¹⁵

Conforme esclarecido, a avaliação nefasta do desempenho do empregado em questão é feita tomando-se por base aspectos como a qualidade do atendimento, tempo médio de atendimento (TMA), assiduidade, relacionamento interpessoal, entre outros. São frequentes os estímulos à produtividade através de campanhas motivacionais e oferecimento de folgas vinculadas a metas quantitativas de vendas ou ligações.

O que se extrai é que a empresa explora a força de trabalho, mas justifica a cobrança abusiva de metas na garantia da satisfação do cliente, quando, em verdade, o objetivo é o atingir a meta de produtividade, tudo dentro do tempo e

³¹⁴NOGUEIRA, 2006, p. 269-295.

³¹⁵Disponível em:

<<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2014/07/call-center-trabalhadores-por-um-fio/>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

padrões impostos. Utiliza-se da artimanha da satisfação em questão, portanto, em detrimento do trabalhador, o que deve, evidentemente, ser rechaçado.

4.1.2 Bancário

Uma das profissões mais desgastantes, sem dúvidas é a de bancário. O sistema de cumprimento de metas aparece como o grande vilão no que tange à ocorrência de estresse e adoecimento. Nesse sentido, é patente que os bancários são expostos a cobranças extenuantes e ameaçados, constantemente, de dispensa, o que compromete, obviamente, a integridade física e mental destes trabalhadores.

Segundo Lis Soboll, ao mencionar o trabalho bancário, destaca-se, entre outros aspectos, que a organização do trabalho vem estimular competição, disputa e rivalidade entre os próprios pares e que esta rivalidade é prejudicial ao trabalhador:

A transformação das circunstâncias organizacionais que promovem o conflito de todos contra todos, para a perseguição até a exclusão, característica do assédio moral, é apenas uma intensificação e um agravamento da violência que está infiltrada na organização do trabalho.³¹⁶

Assim, demonstra-se que a gestão do trabalho neoliberal e seus métodos acabam por ceifar a coletividade e prezar a individualidade, dando-se enfoque nas metas abusivas. Nesse quadro, os próprios bancários, muitas das vezes, acabam se aniquilando entre pares, segundo apontamento de Soboll, em algumas circunstâncias através do assédio moral.

Outrossim, em pesquisa realizada por Walcir Previtalo Bruno, em levantamento das atividades bancárias e as consequências para com o trabalhador, pode-se observar a característica da cobrança de metas abusivas de forma mais precisa:

³¹⁶SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 50.

Os números são eloquentes. As metas diárias estipuladas pelos bancos foram consideradas “abusivas” por 65% dos funcionários das agências e por 52% dos trabalhadores dos complexos administrativos. A diferença está no fato de os primeiros lidarem diretamente com o cliente, portanto estão sujeitos à pressão por vendas. Entre os que exercem a função de caixa, esse total sobe para 72%. Entre os gerentes, a contrariedade também é alta: 63%. Durante junho de 2010, distribuimos um questionário que foi respondido por aproximadamente 9 mil bancários, durante a Campanha Nacional de 2010, momento de grande mobilização da categoria. No levantamento, 68% dos trabalhadores disseram que as metas abusivas e o combate ao assédio moral eram prioridades a serem discutidas na campanha.³¹⁷

Outro aspecto negativo que é destacado pelos próprios bancários é a falta de reconhecimento por parte das chefias imediatas pelos esforços que fazem para o alcance de metas. Destaca-se, novamente, o aspecto (falta de) reconhecimento. É grande a percepção entre os bancários de que seu trabalho não é reconhecido e que podem, facilmente, ser substituídos: “Na pesquisa, [...] 30% concordaram com a afirmação: parece que meu trabalho não tem valor, qualquer um pode fazer o que faço. O bancário identifica que as metas abusivas são o principal fator de estresse e adoecimento”³¹⁸.

Neste sentido, ainda no que se refere a falta de reconhecimento, os pesquisadores Laerte Idal Sznelwar e Luciano Pereira apontam que “Sentir-se desvalorizado é algo recorrente. Quando não estão doentes, sentem-se cobrados o tempo todo, quase nunca o que fizeram é suficiente [...]”³¹⁹.

Oportuno lançar outra característica marcante da atualidade, que é a de ter menos empregados, contudo, sempre visando alcançar mais clientes. O bancário passa a ter várias funções, as quais antes eram da alçada de tantos outros bancários:

Os trabalhadores vivem no mundo da otimização dos processos, todos terão que produzir mais e vender mais, o trabalho não se atém mais a atender e tratar de transações bancárias tradicionais, como movimentar uma conta, pagar uma fatura, mexer com aplicações financeiras, entre outras. Na situação atual, conta muito a capacidade de vender, a ideia é

³¹⁷BRUNO, Walcir Previtalo. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011. p. 21-31.

³¹⁸BRUNO, 2011. p. 21-31.

³¹⁹SZNELWAR, Laerte Idal; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patológico. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011. p. 45-62.

que cada um, seja caixa, gerente ou em outros cargos, venda serviços para clientes que, por sua vez, são vistos e classificados como consumidores de um gama de produtos. Isso significa que as metas, em vez de serem centradas em atender e resolver os problemas dos clientes, são baseadas principalmente na quantidade de serviços vendidos e no montante arrecadado. Ao trabalhar, deve-se, então, dar conta de vários papéis. A vivência relatada é que as atividades se tornaram mais intensas, que se faz mais coisas, se faz pelos outros que não estão mais lá, seja porque foram demitidos, aposentados, pediram demissão ou estão afastados do trabalho por alguma doença.³²⁰

Também a título ilustrativo, destaca-se que, junto às agências bancárias o operador de caixa presta seu atendimento sob forte pressão do tempo de atendimento ao cliente, além de ter que vender produtos do banco, tais como planos de capitalização. Evidenciaram-se tais práticas, com trabalho empírico realizado em agência³²¹.

Nesta toada, Walcir Previtale Bruno, quando do apontamento acerca do assédio moral, ressalta que no ambiente de trabalho bancário é comum a competição desenfreada, autoritarismo, desvalorização profissional e insegurança, características que remetem à caracterização do assédio moral. As vítimas, via de regra, são as que não atingem as metas abusivas. O assédio moral e o desgaste emocional podem levar a vítima ao suicídio³²².

Mesmo que uma meta seja atingida num dia, no outro a meta já é outra, e, certamente chegará a uma meta inatingível. Previlate Bruno destaca, através do seu trabalho, algumas frases de bancários que traduzem essa constante cobrança e a não valorização do esforço:

“Você não vendeu nada hoje, o que aconteceu? Não veio trabalhar ou trabalhou hoje para a concorrência?”

“Tem que vender. Põe um decotão que você vende. Põe uma calça mais justa, salto alto.”

“Meu gestor não aceita justificativa, por mais que diga que não deu pra fazer, que tive reunião do dia inteiro, mesmo estando na sala dele, com ele, ele me chama de incompetente. Me proibiu de fazer meu trabalho e me colocou do lado dele vendo trabalha. Isso pra mim é assédio.”

“Para o gestor, você tem condições de fazer sempre mais do que a meta estipulada e aí você dá o mundo e se esforça um monte, se você vende

³²⁰SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p. 45-62.

³²¹LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro. et al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 129, jan./jun. 2014.

³²²BRUNO, 2011, p. 21-31.

alguma coisa tipo 100.000 você é o cara, mas depois ele esquece o meu esforço e dá-lhe porrada.”

“Quando estou batendo a meta, sou cercada de carinho do meu gerente, mas se deixo de vender um dia sou chamada de incompetente na frente de todo mundo.”

“Quando tem excesso de trabalho, meu gestor fala mansinho e fala para trabalhar no final de semana, à noite, mas depois quando peço para ir ao médico, ele esquece e fala, você quer ser mandada embora?”³²³

Segundo Laerte Idal Sznelwar e Luciano Pereira, um dos principais aspectos sobre a cobrança por metas abusivas foi a questão do isolamento, até mesmo para que a meta alcançada seja superior a do seu par. O melhor, assim, seria trabalhar de forma isolada, escondendo o seu real objetivo e a meta buscada e como alcançá-la:

Muito característico deste tipo de trabalho é o fato de que cada um deve trabalhar o mais isoladamente possível, pois é responsável pelo que faz e não deve depender de outros para alcançar as metas. Como resultado desse tipo de posicionamento, o colega pode atrapalhar, pois pode interromper o curso da ação, além de ser, por princípio, um possível concorrente quando se trata de receber os prêmios ou uma promoção. O mesmo pode ocorrer em processos de demissão: não se deve estar entre os piores há sempre que se comparar com os outros, ou, melhor, com o desempenho medido.³²⁴

Os mesmos autores, ainda enfatizando a questão do isolamento do trabalhador, apontam que esta característica constitui a vivência diária do trabalho e que este tipo de organização facilita o controle dos superiores hierárquicos, conforme se pode depreender a seguir:

Trabalhar sozinho, ser avaliado sozinho, ser o único responsável pelo resultado daquilo que fez, não depender de ninguém, terminar no tempo graças ao seu esforço... Tais situações constituem a vivência diária do trabalho. São fatos que corroboram a ideia de que o modo como o trabalho é organizado favorece o isolamento, a falta de cooperação. Este tipo de organização facilita o controle, uma vez que tudo passa pela possibilidade de rastreamento, sempre voltado para o indivíduo. Há uma grande coerência em termos organizacionais. A racionalidade prevalente não

³²³BRUNO, 2011, p. 21-31.

³²⁴SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p. 45-62.

favorece a cooperação; se o controle é individualizado, as metas também o são, o “cada um por si” é a tônica dos relatos.³²⁵

As pesquisas aqui em destaque, e tudo que se pode perceber do trabalho bancário, em especial no que tange à cobrança de metas abusivas, denota a necessidade emergencial de mudança na organização do trabalho: “É perceptível entre a categoria que o sistema de metas imposto de cima para baixo, sem conexão com as realidades de mercado, está relacionado às práticas de assédio moral”³²⁶.

Difícilmente são colocados em discussão os métodos com que são organizadas as relações nas empresas, as metas que devem ser alcançadas, as possibilidades de cooperação com os colegas e com a hierarquia, de modo que “na organização do trabalho nos bancos prevalece a impressão de que aquilo que foi anteriormente determinado é absolutamente inquestionável. As avaliações são pautadas pelos resultados [...]”³²⁷.

Assim, os bancos precisam investir em programas de prevenção, reabilitação profissional, bem como ampliar suas ações de saúde e segurança do trabalho. A gestão e a organização de trabalho devem ser reformuladas. “Menos metas e mais saúde”³²⁸.

Da análise do que fora exposto, portanto, sobressaem, dois aspectos principais da análise do trabalho do bancário: as metas contínuas e as metas de avaliação individualizada de desempenho.

Como foi dito, as cobranças por atingir metas em um determinado mês, e quando atingida, já no próximo mês tal passa para uma quantidade mais elevada do anterior. Logo, o que leva os bancários ao adoecimento são as consequências nefastas das práticas organizacionais, principalmente aquelas relacionadas ao controle e cobrança pelo atingimento das metas de produtividade. Neste sentido:

Estrategicamente, os bancos individualizam as metas e submetem os trabalhadores às chamadas “avaliação de desempenho individual”, caminho propício para as práticas de assédio moral, expondo a situações constrangedoras e até humilhantes aqueles trabalhadores que não

³²⁵SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p. 45-62.

³²⁶BRUNO, 2011, p. 21-31.

³²⁷SZNELWAR; PEREIRA, op. cit.

³²⁸BRUNO, op. cit.

atingiram as “suas metas”. Ou seja, o bancário é cobrado individualmente pelas metas que, primeiramente, não foram definidas por ele.³²⁹

No que tange às metas de avaliação individualizada de desempenho, também são criticadas. Busca-se o resultado individualizado do trabalho, que se materializa na concretização da meta, desconsiderando todo um trabalho prévio em equipe.

Defendido que as metas devem ser estabelecidas coletivamente, bem como, todo o processo de trabalho. Ainda, que os mecanismos de cobrança e acompanhamento tenham a interferência e a participação direta e ativa de todos os bancários envolvidos. Nesta toada, e como já apontado alhures, nas palavras de Goldschmidt, com ações políticas, jurídicas e sociais, calcadas nos princípios da solidariedade é que pode vislumbrar a opção para rebater o individualismo e o materialismo neoliberal³³⁰.

Portanto, há que se repensar os métodos de gestão aplicados aos trabalhadores em questão, pois que o adoecimento destes tem sido marca no meio das instituições bancárias.

4.1.3 Cortador de cana

Ao se destacar o fato de haver NR específica para tratar de profissões que desempenham suas atividades em meio rural, tal qual o cortador de cana, pode-se estabelecer uma ideia da complexidade das funções a ela inerentes. Efetivamente a NR 31, disciplina matéria voltada à segurança e saúde do trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

A NR 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, destaca, entre outros fatores, que o trabalhador rural, entre eles o cortador de cana, tem direito a intervalo de 10

³²⁹HOLANDA, Elizeu de Sousa. **Assédio moral**: a configuração do assédio moral nas instituições financeiras com a imposição de metas abusivas. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13750>. Acesso em: 28 mar. 2015.

³³⁰GOLDSCHMIDT, 2009, p. 201.

(dez) minutos a cada 90 (noventa) minutos de trabalho, considerando-se a aplicação analógica do artigo 72 da CLT, conforme decisão do TST que segue:

RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR RURAL. CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR. PAUSAS PREVISTAS NOS ITENS 31.10.7 E 31.10.9 DA NR-31 DA PORTARIA Nº 86, DE 03.03.2005, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. A NR-31 da Portaria 86/2005 do Ministério do Trabalho e Emprego prevê, em seus itens 31.10.7 e 31.10.9, para o empregado rural, pausas para descanso nas atividades realizadas em pé e que exijam sobrecarga muscular para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador. Ante a ausência de norma regulamentadora quanto à referida pausa, aplica-se, por analogia, o intervalo previsto no art. 72 da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 1307-81.2011.5.15.0156, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014).³³¹

De início, é sabido que o cortador de cana labuta com grande desgaste físico e, em geral, sob precárias condições. Não reconhecer essa realidade social é fazer letra morta os fundamentos da República calcados na dignidade da pessoa humana, ao lado do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Em sendo efetivadas as funções do cortador de cana em meio rural, imperioso destacar o artigo 13 da Lei nº 5.889/73, que define: “nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social”³³².

Denota-se, portanto, uma preocupação do legislador com o meio ambiente de trabalho, mas o alcance de tal norma não tem o condão de fazer frente às necessidades físicas e psicológicas do cortador de cana. Conforme demonstrado a seguir, não só não encontra um ambiente de conforto e higiene, como têm que encarar em suas jornadas metas extenuantes.

Nesse sentido a pesquisadora Cida de Oliveira, dá conta das cobranças de metas abusivas, o ambiente hostil que enfrentam os cortadores de cana em suas atividades laborais e o adoecimento inevitável:

³³¹Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=NR>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

³³²Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11397302/artigo-13-da-lei-n-5889-de-08-de-junho-de-1973>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

[...] para Francisco da Costa Alves, professor e pesquisador do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), as mortes são o desfecho da exaustão causada pelo trabalho excessivo exigido pelo sistema de pagamento por produção. Antes de matar, o sistema provocou problemas respiratórios, musculares, sérias lesões nas articulações pelo esforço repetitivo, entre outros. “Essa forma de remuneração, que leva o cortador a trabalhar mais e mais, em longas jornadas, com alimentação e hidratação inadequadas, está na raiz do adoecimento e morte desses trabalhadores”, disse. [...] Como trabalham pela subsistência, se submetem a esse ritmo cada vez mais intenso para melhorar suas condições de vida. Segundo o pesquisador, tudo isso é feito rápida e repetidamente, a céu aberto, sob o sol e calor, na presença de fuligem, poeira e fumaça, por um período que varia entre 8 e 12 horas. Para isso, eles chegam a caminhar, ao longo do dia, uma distância de aproximadamente 4.400 metros, carregando nos braços feixes de 15 quilos por vez, além de despender cerca de 20 golpes de facão para cortar um feixe de cana. Isso equivale a aproximadamente 67 mil golpes por dia. Isso tudo se a cana for de primeiro corte, ereta, e não caída, enrolada. Do segundo corte em diante, há mais esforço. O gasto energético ao andar, golpear, agachar e carregar peso torna-se ainda maior devido à vestimenta com botina de biqueira de aço, perneiras de couro até o joelho, calças de brim, camisa de manga comprida com mangote de brim, luvas de raspa de couro, lenço no rosto e pescoço e chapéu, ou boné, quase sempre sob sol forte. Com isso, eles suam abundantemente, perdendo muita água e sais minerais. A desidratação provoca câimbras frequentes, que começam pelas mãos e pés, avançando pelas pernas até chegar ao tórax – as chamadas birolas. Provocam fortes dores e convulsões. Para tentar evitar o problema e garantir maior produção, algumas usinas distribuem soro fisiológico e, em alguns casos, suplementos energéticos. E há casos em que os próprios trabalhadores procuram um hospital na cidade, onde recebem soro na veia. “Ademais, o excesso de trabalho não é realizado apenas para alcançar esse salário, mas também para atingir as próprias metas fixadas pela usina (cerca de 10 a 15 toneladas diárias), a fim de garantir ao trabalhador que lhe seja oferecido a vaga na próxima safra. E, para que o trabalhador possa atingir essa meta, é obrigado a trabalhar invariavelmente cerca de 10 horas diárias, senão mais”, escreveu o juiz Renato da Fonseca Janon, da Vara do Trabalho de Matão, em sua sentença [...].³³³

Chama a atenção, portanto, as metas abusivas introduzidas, mas não é só. O fato de auferirem pouco, os cortadores de cana, mas podendo aumentar seus lucros com a própria produção, levam os trabalhadores a trabalharem em jornadas extenuantes, desencadeando um processo de iminente adoecimento, chegando, até, a serem ceifadas vidas.

A autora Juliana Biondi Guanais anota que a partir da década de 1990 a reestruturação produtiva sucroalcooleira superou as mudanças na base técnica agrícola e industrial e atingiram a gestão de trabalho. A reestruturação procurou

³³³ OLIVEIRA, Cida de. Cortadores de cana adoecem e morrem por conta de pagamento por produção. Disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/blog/2013/02/cortadores-de-cana-adoecem-e-morrem-por-conta-de-pagamento-por-producao/>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

capacitar cada vez mais o setor empresarial para encarar novas regras de produção e circulação, pondo em relevo o aumento da produtividade e a redução de custos de produção. Neste cenário, as usinas de açúcar e álcool redefiniram suas estratégias, valeu-se de inovações tecnológicas (poupadoras de força de trabalho), bem como, buscaram um contingente de trabalhadores fixos, disciplinados e centrados no trabalho e nos objetivos das usinas³³⁴.

Assim, e nesta conjuntura, “o pagamento por produção (ou salário por produção), que já era utilizado por muitas usinas antes da década de 1970, difundiu-se e tornou-se predominante no setor sucroalcooleiro”³³⁵. O ganho por produção, continua a autora, pode ser traduzido da seguinte forma: “quanto mais se corta, mais se ganha”³³⁶.

Há nas normas ditadas pelas usinas a imposição de produtividade média diária. Caso não alcancem tais metas (abusivas), os trabalhadores são dispensados. Com o passar dos anos, a média cresceu de forma avassaladora para os trabalhadores: “em 1980, era de 5 a 8 toneladas por dia; em 2004, passou para 12 a 15 toneladas”³³⁷.

Observa-se, portanto, que se o cortador de cana quiser auferir mais a título remuneratório, terá de investir mais em suas atividades e ser mais perseverante que seu companheiro, o que acaba por gerar rivalidade entre os pares. E a crescente produtividade passa a ser a principal meta tanto das usinas quanto dos trabalhadores. Estes passam a ser déspotas de si mesmos³³⁸.

Do ponto de vista da PDT, a remuneração por produção se transforma em incentivo à autoaceleração como estratégia de defesa, conforme visto anteriormente. Neste, as estratégias contra o sofrimento ligado ao aborrecimento no trabalho conduzem às acelerações frenéticas das cadências de trabalho em que os trabalhadores se impõem, gerando um retorno contrário à sua própria saúde, em proveito, uma vez mais, da organização do trabalho e da produtividade³³⁹.

Nessa toada, os cortadores de cana, na busca da superação das metas, acabam muitas vezes se machucando seriamente. Afirma Guanais que:

³³⁴GUANAIS, Juliana Biondi. “Quanto mais se corta, mais se ganha”: uma análise sobre a funcionalidade do salário por produção para a agroindústria canavieira. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 305-323.

³³⁵GUANAIS, loc. cit.

³³⁶GUANAIS, loc. cit.

³³⁷GUANAIS, loc. cit.

³³⁸GUANAIS, loc. cit.

³³⁹DEJOURS, 2011, p. 159-177.

Entre as safras de 2003-2004 e 2007-2008, 21 cortadores de cana morreram em decorrência de excesso de trabalho nos canaviais paulistas. [...] A carência nutricional, agravada pelo esforço físico excessivo, contribui para o aumento dos acidentes de trabalho, bem como para doenças das vias respiratórias, dores na coluna, tendinites, câimbras etc.³⁴⁰

Portanto, fica nítida a cobrança exacerbada por metas, as quais crescem absurdamente, e muito, pela própria sujeição do trabalhador que no afã de mais auferir, acaba, ele mesmo, ditando regras de cobrança a si mesmo, cada vez mais rígidas.

Desta forma, no que pese a importância da NR 31, ela, por si só, não basta para frear a forma pela qual as usinas canavieiras impingem sobre o trabalhador a degradação do trabalho. Se valores tão bem elencados pela PDT não vierem a se tornar presentes no meio ambiente de trabalho do cortador de cana, cada vez mais, teremos um quadro nefasto e degradante ao trabalhador.

4.2. DECISÕES JUDICIAIS ACERCA DAS METAS ABUSIVAS

Os apontamentos a seguir dão conta da maneira pelas quais os Tribunais pelo País vêm entendendo a questão voltada a cobrança abusiva de metas.

4.2.1 Metas abusivas, metas em catraca e o dano existencial

Cediço que a cobrança de metas faz parte da atividade econômica, contudo, esta cobrança encontra limitação quando defronte com a dignidade do trabalhador. Desta forma, quando se observa abuso do poder diretivo na exigência de metas, o empregador comete ato ilícito e deve ser responsabilizado pelos danos decorrentes. Nesse sentido, oportuna a citação de Leonado Vieira Wandelli, que ao proferir decisão nos Autos RTOrd 10014-16/2013, junto à 5ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, assim firmou:

³⁴⁰GUANAIS, 2013, p. 305-323.

[...] a exigência de metas, como de sorte todo o poder organizativo do empregador, encontra limites em outros comandos do ordenamento como a dignidade e a honra do trabalhador, ou o direito ao trabalho, em sua dimensão de conteúdo do trabalho realizado, aspectos assegurados constitucionalmente (art. 1º, III e art. 5º, V e X, art. 6º, da CRFB). Assim, quando há abuso do poder diretivo na exigência de metas, ultrapassando seus limites, ferindo a honra e a dignidade do obreiro ou ofendendo o direito ao trabalho, o empregador comete ato ilícito e deve ser responsabilizado pelos danos decorrentes.³⁴¹

Ainda da análise da respeitável Sentença em comento, observa-se que há associação entre cobrança de metas excessivas que só podiam ser cumpridas à custa de jornadas exacerbadas (aspecto quantitativo) e mecanismos de ameaça velada, por despedida em caso de não atingimento de metas e, sobretudo, o sistema de metas “em catraca”, em que a meta atingida vira piso no mês seguinte e impõe a intensificação progressiva da exigência de resultados, como também do fato de serem metas individuais, que promovem a competição entre iguais.

O mesmo julgador ainda remete sua decisão, no que tange ao contexto de metas abusivas e suas consequências, à ocorrência do chamado dano existencial, que vem a ser o dano à existência vivida da pessoa, consistindo em ofensa a direitos fundamentais e que causa alterações danosas no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas.

O dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial que altera, negativamente a perspectiva de vida atual e futura da pessoa³⁴². Cita Wandelli, nesta senda, aresto do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial (TST – RR 727-76.2011.5.24.0002 – Julgamento em 19/06/2013 – Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann – 1ª T. – DEJT em 28/06/2013.³⁴³

³⁴¹ Sentença proferida nos Autos RTOrd 10014-16/2013. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

³⁴² BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial – breves considerações). v. 73. n. I. São Paulo: LTr, jan. 2009. p. 28.

³⁴³ Sentença proferida nos Autos RTOrd 10014-16/2013. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

O dano existencial *pode* ocorrer com o excesso de cobranças buscando alcançar metas abusivas, onde o trabalhador, por consequência do dano existencial, passa a si desacreditar, do seu próprio potencial e acaba adoecendo por este motivo. Desta forma, pois, a cobrança por metas abusivas pode vir a gerar o “dano existencial”.

Frise-se, contudo, que não se está aqui buscando maiores dilações sobre o dano existencial. Não é o fim colimado deste trabalho. Todavia, aponta-se mais uma vez, que esta pode ser uma das consequências da cobrança excessiva de metas, a qual tem uma estreita ligação, muitas das vezes, ao elastecimento das horas de labor, justamente para se alcançar *as metas tão almejadas*.

Nesse sentido, nunca é demais lembrar que a legislação trabalhista brasileira prevê a possibilidade de realização de horas extras no limite de, no máximo, duas horas por dia de trabalho – art. 59 da CLT³⁴⁴. Não é incomum, contudo, que as empresas exijam jornadas diárias que extrapolam este dispositivo legal.

Esta realidade há muito conhecida pelos trabalhadores, também começa a ser reconhecida pelo Poder Judiciário, que além de perfilhar os direitos trabalhistas relacionados à jornada e às condições de trabalho, passa a reconhecer o direito ao recebimento de indenização por danos existenciais que, por vezes, dá-se, por consequência, às cobranças exacerbadas por metas.

Assim, as consequências da exploração do trabalhador, geralmente resultante de uma racionalidade utilitarista do trabalho humano, à qual os trabalhadores se submetem por necessidade de acréscimos financeiros ou mesmo pelo temor de perder o emprego, podem ser relacionadas ao dano existencial.

A rotina imposta pelas empresas, nestes casos, é um ataque à Constituição Federal, em especial aos direitos fundamentais estabelecidos no artigo 6º (educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer etc) e à proteção da entidade familiar trazido no artigo 226 de nossa Carta Magna. Bem como, no desrespeito aos direitos de liberdade e à dignidade da pessoa humana.

Portanto, numa primeira análise, pode-se afirmar que as decisões vêm tomando corpo no sentido de se punir a empresa que adota em suas práticas

³⁴⁴Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. Disponível em: <http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt058a065.htm>. Acesso em: 29 jul. 2014.

organizacionais, a busca exacerbada por metas, até mesmo porque, além de ferir preceitos constitucionais, as consequências podem ser deletérias, destacando-se as psicológicas.

4.2.2 Metas abusivas e o capitalismo

Em outro julgado do TRT-PR, além deste fazer menção à cobrança excessiva de metas, à ofensa à dignidade da pessoa humana do trabalhador e aos princípios e direitos constitucionais, sobressai de uma leitura mais atenta, uma característica que se mostra devastadora, como consequência, ao trabalhador, que é o capitalismo.

TRT-PR-27-06-2008 DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.

Incontroverso nos autos que em razão de não atingir metas pré-estabelecidas pela empresa, a autora tinha seu nome identificado e destacado, em vermelho, em um quadro apostado na loja. O ato de humilhar os vendedores da reclamada praticado por seu superior hierárquico no intuito de pressioná-los a aumentar a produtividade, de molde a sentirem-se deficitários e incompetentes, revela-se grave e inaceitável, exsurgindo inafastável o abalo moral experimentado pela demandante. Num mundo envolto de conflitos e competitividade, o ambiente de trabalho deve ser bastante preservado (art. 7º, XIII, da CF/88), proporcionando a todos salubridade física e emocional, além de um convívio sadio aos trabalhadores e respectivos chefes. É certo que vivemos num mundo essencialmente capitalista, em que "os negócios nascem e morrem em função do mercado", mas não se admitirá, sob pena de promiscuir a dignidade profissional do trabalhador, que ele sobreviva ou garanta seu posto de trabalho em total e abusiva submissão ao "capital", de forma a renunciar direitos que são inerentes a sua própria personalidade. Sobressai manifesto menoscabo da ré em relação ao trabalhador que, por sua vez, no intento de permanecer laborando, suportou sentimentos de humilhação perante os colegas e outros supervisores. O ato de pressionar mediante constrangimento e discriminação perante os demais colegas, traduz-se em ofensa a princípios e direitos constitucionais, em especial, o da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Carta Maior, merecendo a repulsa do Judiciário mediante imposição da indenização postulada, inclusive pelo seu efeito pedagógico (art. 5º, X, da CF/88).³⁴⁵

³⁴⁵Disponível em:

<www.trt9.jus.br>. Acesso em: 10 ago. 2014.

Este acórdão se baseia apenas na forma constrangedora das exigências (exigências e cobranças agressivas ou injuriosas). Não tocam nem nos aspectos quantitativos das metas (metas excessivas) nem qualitativos (mecanismos de avaliação e de fixação de metas ou cobranças por manipulação do medo e ameaças, que violam o direito ao conteúdo do próprio trabalho), conforme serão trabalhados posteriormente.

No contexto capitalista, tem-se que este leva aqueles que estão trabalhando à exaustão e aos que não estão ao distanciamento ainda maior de um posto de trabalho³⁴⁶.

Passa-se a demonstrar, em muitos dos Tribunais do País, a forma como estes vêm encarando a questão relativa a metas abusivas.

4.2.3 Metas abusivas, o assédio moral e o dano moral

Registra-se caso³⁴⁷, externado no acórdão a seguir, no qual se assevera que, a reclamada irressignada com decisão monocrática, interpôs recurso ordinário buscando reverter aquela, pois que, condenou-se em pagamento de indenização por danos morais.

RECURSO ORDINÁRIO. COBRANÇA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O estabelecimento de metas e sua cobrança inserem-se no poder diretivo do empregador, sendo lícitos, desde que não exercidos com abusividade, como na hipótese, especialmente quando a cobrança destas metas vem acompanhada de xingamentos. Indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas. (Rio de Janeiro, TRT, Processo RO 0006800-74.2009.5.01.0002. Relator Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 7ª Turma. 12.06.2013).

³⁴⁶WANDELLI, 2012, p. 43-46

³⁴⁷RIO DE JANEIRO. TRT, Processo RO 0006800-74.2009.5.01.0002. Relator Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 7ª Turma. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

No acórdão em comento, afirmou o relator que “restou demonstrado, portanto, que havia excesso na cobrança de metas. Do exposto, o conjunto probatório não deixa dúvidas quanto à ocorrência do alegado assédio moral decorrente da cobrança excessiva de tarefas [...]”.

Observa-se desta decisão tratada, que o Meritíssimo relator levanta aspectos como poder diretivo e abuso de poder, já tratado neste trabalho, ato ilícito, também mencionado, e, entre outros, do assédio moral³⁴⁸. Nesta decisão, destaca-se, igualmente, que o critério de abusividade é a forma ofensiva da cobrança das metas. A abusividade, como na hipótese, especialmente quando a cobrança de metas, constitui-se em ato ilícito.

Nesta toada, aponta-se outra decisão, esta do E. TRT do PR – 9ª Região, que assim se posiciona:

Assédio moral. Cobrança de metas Nem toda cobrança de metas gera assédio moral. Necessário o extrapolamento dos limites da razoabilidade, levando-se em conta os dois pratos da balança. É uma avaliação a ser feita caso a caso.
TRT-PR-01054-2010-659-09-00-6-ACO-39337-2011 - 2A. TURMA
Relator: PAULO RICARDO POZZOLO
Publicado no DEJT em 30-09-2011

Por mais que a decisão do Regional paranaense, externada na ementa destacada (TRT-PR-01054-2010-659-09-00-6-ACO-39337-2011) tenha sido no sentido de negar a ocorrência do assédio moral, fica claro que a cobrança de metas abusivas também caracteriza assédio moral.

Em outra decisão³⁴⁹ do mesmo Tribunal da 1ª Região, aponta-se o seguinte:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A cobrança de metas constitui fator de estresse para o empregado, capaz de lhe causar dor íntima. Pior é

³⁴⁸Para a definição de Assédio Moral, oportuno o ensinamento de HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002: “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

³⁴⁹RIO DE JANEIRO. TRT, Processo RO 0000111-07.2012.5.01.0050. Relator Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 4ª Turma. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

quando a cobrança destas metas vem acompanhada de ameaças de dispensa, agressões e ofensas. Assim tem-se que a reprovável conduta do réu, indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevidas e ilegalmente utilizadas.

Oportuno aqui o destaque da questão que remete ao medo da perda do emprego. Mesmo diante de determinações de se cumprir metas tidas como abusivas, o empregado fica refém da prática organizacional empresarial, pois, caso contrário, caso não se submeta ao exigido, ou mesmo não consiga atingir ao objetivo pré-estabelecido, o desemprego pode bater às suas portas. Essa prática definida por Dejours³⁵⁰ como banalização do mal, os gestores a utilizam, portanto, na prática no processo produtivo como forma de obter maior produtividade dos trabalhadores.

Segundo Dejours³⁵¹, o medo é utilizado pela direção das empresas como uma alavanca para fazer trabalhar. O medo serve à produtividade, pois, nesse ambiente de trabalho, operários e trabalhadores, de modo geral, ficam especialmente atentos a qualquer anomalia ou incidente no desenvolvimento do processo produtivo. O medo compartilhado remete à eficiência.

Tem-se, também, que as mudanças tecnológicas e a aplicação de novas formas de gestão do trabalho, tais como a qualidade total, têm aumentado as pressões aliadas à produtividade, intensificando, dessa forma, o trabalho. Na luta pela sua sobrevivência, as empresas buscam reduzir seus custos de mão de obra através da adoção de novas tecnologias e enxugamento do quadro funcional. Essas mudanças introduzem o medo da perda do emprego, o que torna o empregado mais submisso.

³⁵⁰DEJOURS, 1999a.

³⁵¹Id., 1998.

4.2.4 Metas abusivas e abuso do poder organizacional

Na estrutura de funcionamento das organizações, a questão do poder é fundamental, pois se trata de um sistema de relações sociais em que existe permanentemente uma hierarquização baseada em diferentes capacidades dos indivíduos nas posições que se ocupam nestas organizações. Todavia, o poder no mundo organizacional tem se mostrado como domínio, status, uma posição favorável ou realização; e é também motivo de disputa, sabotagens, manobras estratégicas, coalizões, comportamentos que podem ser considerados antiéticos³⁵². E são estes aspectos que merecem ser repelidos, pois não se enquadram com o direito fundamental ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho saudável.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de igual forma, quando da análise de metas abusivas no ambiente de trabalho, remete suas decisões a aspectos de violência ao trabalhador, senão vejamos.

DANO MORAL. ABUSO DO PODER ORGANIZACIONAL DO EMPREGADOR. HUMILHAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. O estabelecimento de metas insere-se no poder diretivo do empregador em face do princípio da assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai. Trata-se na verdade da manifestação do controle jurídico exercido pelo empregador sobre a forma de prestação de serviços do empregado. O exercício desse poder do empregador é absolutamente lícito e, por isso, por si só não gera para o empregado direito à indenização por dano moral. Contudo, se o empregador abusar do seu poder organizacional, haverá ato ilícito e, conseqüentemente, surgirá o direito a justa reparação pelos prejuízos sofridos pelo empregado (art. 187 do Código Civil). (São Paulo, TRT, Processo TRT/SP 00027018420125020016. Relator Des. Marcelo Freire Gonçalves, 12ª Turma. 03.10.2013).³⁵³

Do acórdão que ora é apontada a ementa (Processo TRT/SP 00027018420125020016), oportuna a transcrição de passagem deste, que leciona acerca do abuso do poder diretivo, a liberdade e a dignidade da pessoa humana (o critério de abusividade seria a afronta à liberdade e dignidade da pessoa humana):

³⁵²TAVARES, Fernanda Pereira. **A cultura organizacional como forma de poder**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/C03-art03.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

³⁵³SÃO PAULO. TRT, Processo TRT/SP 00027018420125020016. Relator Des. Marcelo Freire Gonçalves, 12ª Turma. 03.10.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

Contudo, se o empregador abusar do seu poder organizacional, haverá ato ilícito e, conseqüentemente, surgirá o direito a justa reparação pelos prejuízos sofridos pelo empregado (art. 187 do Código Civil). Por vezes torna-se difícil vislumbrar um limite à prerrogativa do controle empresarial, pois a ordem jurídica brasileira não estabeleceu uma fronteira clara. Somente com o advento da Lei nº 9.799/1999 que acrescentou o art. 373-A à CLT é que surgiram limites claros ao poder fiscalizatório e diretivo do empregador.

Maurício Godinho Delgado ensina que a Constituição Federal de 1988 salvaguarda a liberdade (*caput* do art. 5º da CF) e a dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CF). Através de regras e princípios constitucionais que contemplam esses valores, a Constituição Federal estabeleceu uma fronteira ao exercício do poder diretivo, colocando na ilegalidade quaisquer medidas que afrontem a liberdade e a dignidade da pessoa humana.

Em outro julgado³⁵⁴, o qual passa a ser discutido, levanta-se outro aspecto importante, que é o da desnecessidade de se provar que a vítima de danos morais (estes oriundos da cobrança excessiva de metas) se sentiu ofendida, magoada, desonrada com a conduta do agente:

[...] O dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, tem presunção absoluta. Provada a existência do fato ilícito, ensejador do constrangimento, mostra-se devido o ressarcimento civil por dano moral, nos moldes do art. 186 do Código Civil: [...].

Portanto, e partindo-se da decisão em comento, provado o ato ilícito, a dor moral é presumida, não havendo que se falar em prova neste sentido.

A decisão discutida, ainda, definiu que:

[...] através de seus prepostos, submetia os vendedores à pressão psicológica, pois, sob pena de sofrerem diversas punições, era obrigado a cumprir cotas diárias de vendas de garantia complementar e de seguros, obrigando-os, ainda, a incluir no preço da mercadoria adquirida, à revelia do cliente, a garantia complementar e o seguro de proteção financeira.

³⁵⁴ SÃO PAULO. TRT, Processo 0001875-60.2012.5.02.0371. Relatora Des. Maria Isabel Cueva Moraes, 4ª Turma. 24.09.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

Resta claro, pela a passagem do acórdão, que não somente sócios e proprietários da empresa se responsabilizam pelos danos causados ao trabalhador, mas também seus prepostos.

Não menos contundente a decisão da Desembargadora Luciana Carla Corrêa Bertocco, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que assim decidiu:

[...] A cobrança dos empregados para o cumprimento de metas insere-se no poder diretivo do empregador, pois este suporta sozinho os riscos do empreendimento e, neste aspecto, natural que cobre dos seus funcionários o atingimento de seus objetivos comerciais. No entanto, se essa cobrança excede os limites traçados pela ordem jurídica constitucional trabalhista, ofendendo a liberdade (*caput* do art. 5º da CF) ou a dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CF) configurar-se-á o ato ilícito patronal (art. 187 do Código Civil).³⁵⁵

Quando a cobrança por metas vem a exceder os limites traçados pela ordem jurídica constitucional trabalhista, é configurado ato ilícito patronal, devendo imperar a reparação de danos.

4.2.5 Metas abusivas e a síndrome do esgotamento pelo trabalho

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em uma de suas decisões, traz à tona um outro conceito acerca do esgotamento do trabalhador, quando em execução de metas abusivas, que é a "síndrome do esgotamento pelo trabalho"³⁵⁶.

EMENTA: TRABALHO ESTRESSANTE. METAS ABUSIVAS E PRESSÃO PERMANENTE. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PELO TRABALHO.

³⁵⁵SÃO PAULO. TRT, Processo 0001702-93.2011.5.02.0040. Relatora Des. Luciana Carla Corrêa Bertocco, 4ª Turma. 17.09.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

³⁵⁶SANTA CATARINA. TRT, Processo 0001028-64.2011.5.03.0145. Relator Des. José Marlon de Freitas, 8ª Turma. 14.02.2014. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=04EF1999A5BFBB20E5DBC9C0CE841C67>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É certo que ao empregador é lícito cobrar o atingimento de metas e objetivos, uma vez que detém o poder diretivo e assume os riscos do empreendimento, todavia, deve fazê-lo com razoabilidade, sem afrontar a dignidade e a saúde psíquica de seus empregados pela imposição de metas exorbitantes e permanente pressão psicológica. Verificado que, em decorrência do abuso do poder diretivo, o empregado desenvolveu a "síndrome do esgotamento pelo trabalho" impõe-se a indenização pelos danos morais ocasionados.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 01028-2011-145-03-00-8 RO; Data de Publicação: 14/02/2014; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocado Jose Marlon de Freitas; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle; Divulgação: 13/02/2014. DEJT. Página 201)

A expressão "síndrome do esgotamento pelo trabalho", nada mais é que a chamada *Síndrome de Bournout*. No Brasil, segundo o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999, que fala sobre agentes patogênicos causadores de doenças ocupacionais, a *Síndrome de Burnout* está classificada junto aos *Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho*, manifestando-se com a sensação de estar acabado. Neste caso a *Síndrome de Burnout* aparece como sinônimo de *Síndrome de Esgotamento Profissional*. Neste sentido, Dejours³⁵⁷ afirma que nem sempre o trabalho possibilita a realização profissional. Algumas vezes, o trabalho pode causar desde insatisfação ou frustração, até a exaustão emocional. E é nesta exaustão emocional, que a *Síndrome de Bournout* pode se desencadear.

Consoante ensina Dallegrave Neto³⁵⁸, a expressão "burn-out" vem do inglês e significa "combustão completa", indicando exaustão da pessoa acometida pelo estresse no ambiente de trabalho. Representa, portanto, esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho.

Para Dallegrave³⁵⁹, não resta dúvida, portanto, de que o assédio: "seja ele moral, organizacional ou sexual, constitui-se na principal causa da contração da síndrome de *burnout*, uma enfermidade que vem afetando milhares de trabalhadores anualmente em nosso país".

Denota-se, portanto, que a síndrome do esgotamento pelo trabalho, é um mal a ser combatido.

³⁵⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez - Oboré, 1998.

³⁵⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

³⁵⁹ Ibid., p. 212.

Em outra decisão do TRT da 3ª Região³⁶⁰, abaixo transcrita sua ementa, pode-se destacar a questão da responsabilidade civil. Nesta senda, é de se esclarecer que a doutrina apresenta quatro pressupostos fundamentais que integram a responsabilidade civil: a ação ou omissão; o dano; o nexo causal entre os dois pressupostos anteriores; e a culpa ou o dolo do agente.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. A responsabilização do empregador pelos danos materiais e morais decorrentes do contrato de trabalho está condicionada, pela norma do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, à existência de efetivo prejuízo, culpa do empregador e nexo de causalidade entre ambos. Quando a questão fática envolve alegação de assédio moral, é oportuno também lembrar que nessa prática há total aviltamento na relação de trabalho, valendo-se o superior hierárquico dessa sua condição na empresa para suplantar, de forma perversa e continuada, a personalidade do outro e os direitos que lhe são inerentes. Normalmente, a cobrança de metas configura exercício legítimo do poder diretivo do empregador, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Todavia, no caso em apreço, ficou demonstrada a existência de abuso, diante da adoção, pela reclamada, de práticas não condizentes com um equilibrado ambiente de trabalho, por acarretarem aos empregados, inclusive ao autor, constrangimento desnecessário e considerável. O excesso de pressão, o uso de palavras de baixo calão, a exposição do empregado diante dos demais colegas de trabalho; tudo isso configura ato ilícito causador de dano passível de reparação pela via dos danos morais.
(TRT da 3.ª Região; Processo: 00065-2012-028-03-00-6 RO; Data de Publicação: 28/05/2014; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Convocado Manoel Barbosa da Silva; Revisor: Monica Sette Lopes; Divulgação: 27/05/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 139)

Ressalta-se, aqui, a conexão com o ambiente organizacional de trabalho e cada um dos aspectos identificados como abusivos, e já delineados anteriormente.

4.2.6 Metas abusivas, assédio moral organizacional e responsabilidade civil

Assunto que vale destaque, quando evidenciada a gestão de trabalho por metas, é a questão do assédio moral organizacional que, conforme sobressai do julgado que segue, é aquele que “tem por essência a utilização de

³⁶⁰SANTA CATARINA. TRT, Processo: 00065-2012-028-03-00-6 RO; Relator: Convocado Manoel Barbosa da Silva; Revisor: Monica Sette Lopes, 9ª Turma. 27/05/2014. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 jun. 2014.

práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos”³⁶¹, ou seja, na busca de maior produtividade, acabam-se sendo estabelecidas metas abusivas.

ASSÉDIO MORAL. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN leciona que o assédio moral corresponde a "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (apud, Cláudio A. C. de Menezes, Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in "Revista do TST", vol. 68, nº 3, jul./dez. 2002, p. 190). A doutrina classifica o assédio moral em interpessoal e organizacional. Aquele tem como requisitos a conduta abusiva e repetida do agressor em relação a uma vítima ou grupo de vítimas específicas, com finalidade de prejudicá-las no ambiente de trabalho. Já a modalidade organizacional caracteriza-se pela conduta abusiva e reiterada do agressor como método de gestão, não sendo requisito a intenção de prejudicar ou inferiorizar determinada pessoa. Este último modo de assédio moral tem por essência a utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos, como cobranças excessivas de metas, rigor disciplinar excessivo etc. (métodos de gestão por estresse). Práticas abusivas contra o empregado que autorizam o deferimento de indenização por danos morais. Recurso do reclamado não provido no aspecto.

No bojo da decisão em comento, oportuno também ressaltar o aspecto levantado pelo magistrado, que estabelece responsabilidade civil subjetiva para o caso – prova da ocorrência da prática abusiva na cobrança de metas e o aspecto do assédio moral organizacional: “Assim, cabível a condenação do empregador pelos danos morais sofridos pelo reclamante (art. 927 do Código Civil), seja em virtude do assédio moral, seja em razão das doenças psicológicas desencadeadas pelo estresse no trabalho”.

Ratificando o posicionamento voltado à caracterização de assédio moral organizacional, é de se apontar, igualmente, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região³⁶², que assim decidiu, consoante ementa que segue:

³⁶¹RIO GRANDE DO SUL. TRT, Processo: 0000437-73.2012.5.04.0102 RO; Relator: ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA, 6ª Turma. 26/02/2014. Disponível em: <2014.http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:9k4Qed5hPTEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpps p.baixar%3Fc%3D48898649+metas+abusivas+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-07-03..2014-07-03++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 10 jun. 2014.

³⁶²BAHIA. TRT, Processo: 0073000-95.2007.5.05.0463; Relator: CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO, 2ª Turma. 25/05/2014. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&seq_cnj=0073000&dig_cnj=95&a no_cnj=2007&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0463&tipo_numero=1>. Acesso em: 10 jun. 2014.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DE DANO CAUSADO AO EMPREGADO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros.

Dessa forma, o trabalhador fica submetido a um ambiente laboral com características completamente competitivas.

De acordo com Alkimin:

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.³⁶³

4.2.7 Metas abusivas e o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho

Os Tribunais Regionais do Trabalho vêm gradativamente punindo as empresas que operam a cobrança de metas de forma abusiva. O Tribunal Superior do Trabalho, de igual forma, começa a demonstrar intolerância aos casos de cobranças excessivas sobre os trabalhadores.

Numa primeira decisão, aponta-se que a cobrança por metas exageradas vem acompanhada de assédio moral, o que é muito comum ser vislumbrado. O empregado que porventura não alcança o bater meta, acaba sendo humilhado publicamente, gerando abalo moral.

³⁶³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011. p. 69.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 8671120125070015 (TST)**Data de publicação: 06/06/2014**

Ementa: RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO. TRATAMENTO GROSSEIRO. **COBRANÇA DE METAS.** No que se refere à configuração do dano moral, de acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização, e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). No caso, o TRT consignou que ficou comprovada a ofensa ao reclamante e ao grupo a que pertencia, pois, segundo a prova testemunhal: em reuniões mensais com assistentes/consultores de vendas da capital e do interior do Estado, a gerente se dirigia aos empregados que não alcançavam a quota taxando-os de incompetentes e incapazes; havia forte **cobrança** por parte da gerente e esta dizia ao assistente/consultor de vendas com desempenho menor que ele tinha sido incapaz e que se achasse que não tinha condições de alcançar as **metas** deveria pedir para sair da empresa; o reclamante era o único homem em uma equipe de vinte e quatro pessoas, e, após a saída do autor, a gerente afirmou que tinha se livrado de todos os homens e que finalmente o grupo era composto apenas de -Shehas-. Além disso, para decidir de forma diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. No caso dos autos, a fixação do montante da indenização por danos morais em dois mil reais foi razoável e proporcional, levando-se em conta os fatos registrados pelo TRT. Não há, pois, a alegada violação dos arts. 5º, X, da CF/88 e 944 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O TRT contrariou as Súmulas nºs 219 e 329 do TST, ao manter a sentença, mediante a qual foram deferidos honorários advocatícios, sem que o reclamante estivesse assistido por seu sindicato de classe. Recurso de revista a que se dá provimento.³⁶⁴

Na decisão que segue, o TST alerta para a questão de que o cobrar metas, por si só, não gera indenização. Ainda, que o ônus de se provar que efetivamente foi abalado moralmente, face às cobranças excessivas por metas, ou mesmo por assédio em decorrência do não alcance destas, fica a encargo do trabalhador, senão veja-se:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 12170620105090664 1217-06.2010.5.09.0664 (TST)**Data de publicação: 14/06/2013**

Ementa: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **COBRANÇA DE METAS.** Pelo quadro fático descrito pela eg. Corte Regional, não ficou configurada atitude do empregador a ensejar a reparação moral, na medida em que não restou demonstrado que havia tratamento desrespeitoso ou vexatório ou **cobrança de metas** excessivas, cabendo ressaltar que a mera **cobrança** de resultados não dá ensejo ao pagamento de indenização. Assim, intactos os arts. 1º, III, e 5º, X, da CF

³⁶⁴Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Cobran%C3%A7a+de+metas>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

e 186 , 187 e 927 do CC . Recurso de revista não conhecido. DIFERENÇAS DE COMISSÕES, COMISSÕES NA RESCISÃO E COMISSÕES SOBRE ANÚNCIOS GRANDES. A Corte Regional decidiu com fundamento no laudo pericial e na prova testemunhal, que não são devidas diferenças de comissões. Inexiste afronta aos arts. 818 da CLT e 333 , I , do CPC , pois, se a questão antes controvertida foi dirimida com supedâneo na prova dos autos, em especial, a documental e a testemunhal, em que ficou demonstrada a inexistência de diferenças de comissões a serem pagas, não há pertinência em se invocar o ônus da prova. Ressalte-se que, embora o eg. TRT transcreva parte do laudo pericial em que conste haver a ausência de documentos de alguns períodos, o fato é que concluiu que a prova oral não tem o condão de reverter a conclusão pericial. Assim, não viola os arts. 355 e 359 , I , do CPC , segundo o qual o juiz deve admitir como verdadeiros os fatos que por meio de documento a parte pretendesse provar e sobre o qual seja recusada a exibição, quando não há notícia de que houve recusa na apresentação de documentos, mas apenas se verifica a formação do convencimento com base nos elementos de prova constante dos autos, consoante determina o art. 131 do CPC . Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos tão somente nos termos da Lei nº 5.584 /70, quando existentes, concomitantemente, a assistência do sindicato e a percepção de salário inferior [...].³⁶⁵

Em nota, exposto foi pelo TST que o não cumprimento de metas, e direcionamentos de “castigos” por pela não obtenção, evidentemente acarretam prejuízos morais ao trabalhador. Observa-se, desta forma, outra maneira de punir o empregado que não alcança uma meta pré-estabelecida, impingindo-lhe castigos, o que deve ser rechaçado, tal qual procedimento utilizado pelo TST:

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de decisão da Primeira Turma, elevou de R\$ 1 mil para R\$ 10 mil o valor da indenização concedida a uma gerente do Itaú Unibanco S.A. que ficou um dia em casa de "castigo" por não ter cumprido metas fixadas por seu chefe. A empresa foi condenada por assédio moral na instância regional, mas a trabalhadora achou a indenização irrisória e apelou ao TST para aumentar o valor. A bancária relatou que, em abril de 2005, o gestor de uma agência do banco no Leblon, bairro da cidade do Rio de Janeiro, chegou ao extremo de mandar duas funcionárias para casa, pois não haviam ativado as contas que ele pediu. Uma dessas empregadas era a autora da ação. Testemunhas confirmaram o tratamento inadequado em relação à gerente de contas e relataram que o superior hierárquico "diminuía todos os empregados". De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), a mera suspensão do empregado, em princípio, não gera dano moral, por estar inserida no poder disciplinar do empregador. No caso, porém, o Regional entendeu que "não foi aplicada à gerente uma pena de suspensão, mas sim um 'castigo'". Assim, considerou estar caracterizado o dano moral, pois o gestor, ao tratar

³⁶⁵ Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Cobran%C3%A7a+de+metas>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

a bancária "de forma infantil perante seus colegas de trabalho e ordenando que ela ficasse em casa, por um dia, sem trabalhar", teria aplicado à empregada um "castigo". Nesse contexto, o TRT-RJ julgou que o ocorrido causou prejuízo moral à gerente, que deveria ser ressarcido, condenando a empresa a pagar-lhe indenização de R\$ 1 mil. Na avaliação do ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso de revista, a quantia fixada pelo TRT, além de não conseguir compensar a trabalhadora pelo dano sofrido, "tampouco tem valia à finalidade pedagógica, mormente se considerarmos a potência econômica do Itaú Unibanco". Destacou que a decisão regional, ao arbitrar o valor da compensação em valor tão baixo, "acabou por esvaziar o comando do inciso X do artigo 5º da Constituição da República, que prevê o direito à indenização decorrente da ofensa à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas". O relator chamou a atenção também em relação aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade e à dupla finalidade da indenização – compensar o ofendido e punir o ofensor, para desestimular a prática do ato lesivo. Nesse sentido, concluiu que o valor de R\$ 1 mil reais "não contempla a necessária proporcionalidade consagrada nos artigos 5º, V, da Constituição e 944, parágrafo único, do Código Civil". Com essa fundamentação, a Primeira Turma proveu o recurso da bancária, aumentando o valor da indenização. (Lourdes Tavares/LR) Processo: RR - 349-73.2010.5.01.0042.³⁶⁶

Dos julgados anotados, chega-se à conclusão, que é no Judiciário, portanto, que teremos um efetivo avanço no sentido de estabelecerem limites às cobranças de metas. Deposita-se, portanto, neste Poder, as esperanças de mudanças nas condutas empresariais, nas suas formas de gerenciar, impedindo que as gestões venham estabelecer práticas deletérias impingidas ao trabalhador.

Para finalizar a toada aqui imposta, no acreditar em mudanças, em conquistas do trabalhador, e num mundo melhor para todos, oportuno o ensinamento de Hannah Arendt³⁶⁷, que é apontada por Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, no artigo intitulado *A Construção dos Direitos Fundamentais no Trabalho no Cenário Internacional* que afirma ser possível modificar pacientemente o deserto com as faculdades da paixão e do agir.

Da síntese dos critérios desenvolvidos na jurisprudência, tem-se, portanto, o papel essencial do Judiciário, não só o punir as empresas que empregam metas tidas como abusivas, mas o papel deve ser, também, propedêutico. Este, somente se vislumbrará se houver efetiva punição, em valores que realmente possam a vir embaraçar atos futuros que atentem contra o direito fundamental ao trabalho e ao

³⁶⁶Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=6792203&_15_version=1.0>. Acesso em: 28 fev. 2015.

³⁶⁷ARENDR, Hannah Arendt. **A condição humana**. 10. ed. Tradução de: Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004. p. 258.

meio ambiente de trabalho saudável. As empresas que ofendem a dignidade da pessoa humana, seja quando do abuso do poder diretivo, quando colocam em prática métodos que geram dano existencial, quando impõem metas que levam à síndrome do esgotamento pelo trabalho, quando se verifica o assédio moral organizacional, entre outros malefícios ao trabalhador, devem responder por seus atos.

5 CONCLUSÃO

É notório que enfrentamos num mundo globalizado capitalista, que como bem exposto por Comparato, 'Uma Civilização Capitalista', uma crescente demanda pelo lucro a qualquer custo.

As metas abusivas cobradas não só pelo empregador, mas pelo contexto capitalista neoliberal e a decorrente forma de gestão, alavancam um processo de deteriorização do ser humano trabalhador que, cada vez mais, como ensina Dejours, encontra-se embrenhado em problemas psíquicos, denotando um processo de doenças ocupacionais, as quais podem levar o empregado, até mesmo, ao suicídio. Suicídio este, também como assinalado por Dejours, crescente na chamada onda neoliberal, como nunca antes vislumbrando na história (laboral).

O direito fundamental ao trabalho afrontado, é o direito fundamental social, que deve ter em seu entendimento características que, efetivamente, venham dignificar o homem através de seu trabalho. Nesta esteira, necessário se faz que se adentre no mundo da centralidade do trabalho, exaltando-o, e não o colocando com o seu declarado fim. Neste exaltar do trabalho, do trabalhador e do trabalhar, a psicodinâmica do trabalho mostra um papel preponderante para discernir e direcionar o contexto laboral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais propício ao trabalhador. Assim, características como o reconhecimento do trabalho executado, seja pelos pares, seja pelo superior hierárquico, assume papel importante para o estímulo do trabalhador.

O trabalho em si foi mostrado como sendo, por si, um sofrimento. Este sofrimento, contudo, pode sofrer seu revés se, além da característica do reconhecimento, outros fatores se mostrem no seio do meio ambiente do trabalho, o que pode ser demonstrado com aplicação de práticas da ergonomia, entre outros.

A ergonomia e a psicodinâmica do trabalho, portanto, devem caminhar juntas, para que, além de se detectar o que vem a ser meta abusiva, possam estas ciências centrarem suas repulsas, rechaçando práticas que tão somente visem a obtenção de metas, em completo esquecimento do ser humano trabalhador, que é quem, efetivamente, alavanca o lucro.

Quando demonstradas algumas atividades específicas, como a do bancário, do operador de telemarketing e do cortador de cana, ficou mais clara a consequência do que metas abusivas podem causar no trabalhador.

Por seu turno, Ramos Filho aponta as conquistas, inclusive constitucionais, emergidas pelo trabalhador, quando das lutas de classes, deixando a leitura de que pode, sim, haver mudança, e esta deve nascer no seio das organizações sindicais.

Os autores Comparato e Herrera Flores, ainda, mostram a possibilidade de um futuro melhor, onde a dignidade da pessoa humana, e que remeta-se ao mundo laboral, é respeitada. E nas palavras de Wandelli, coloca-se em relevo o sentido de fazer valer a essência do direito fundamental ao trabalho, rechaçando entre outros aspectos, a cobrança desenfreada de metas, digam-se abusivas, e fazendo valer, sempre, o trabalho vivo.

Estes posicionamentos dos renomados autores ora citados são consubstanciados quando se observa que a jurisprudência começa a entender que o stress, a fadiga, o esgotamento, e as consequentes doenças ocupacionais são reais, e que, a partir da década de 80, tais doenças tomaram uma dimensão que merece, mais que nunca, serem freadas. Assim, o papel do judiciário mostra-se de importância singular, tal qual exaltado por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

A cobrança de metas abusivas, portanto, atenta contra a dignidade da pessoa humana, fere direito social e fundamental, e leva trabalhadores a adoecerem, chegando, em casos extremos, a ceifarem suas próprias vidas.

O trabalho, desta forma, visou enaltecer o verdadeiro sentido do trabalho e do trabalhador, a busca do efetivo direito fundamental ao trabalho, que tem uma dimensão bem maior que o simples trabalhar, como ficou claro. Técnicas utilizadas no meio ambiente do trabalho, extraídas da PDT e da ergonomia, certamente reduzirão não somente a cobrança das metas abusivas, mas, principalmente, as consequências destas cobranças, que são as doenças de cunho psicológico.

Metas abusivas, assim, merecem ser expurgadas do meio ambiente do trabalho. A colaboração aqui deixada, quer fomentar ainda mais a discussão sobre o assunto, hoje mais discutido que outrora, mas que merece uma maior atenção do empresário, do ergonomista, do operador da psicodinâmica do trabalho, dos operadores do direito, e, também, do próprio trabalhador, deixando de se colocar em situação de submissão, e desprezo de si próprio. A importância do trabalho

desempenhado pelo empregado deve iniciar com a valorização dele mesmo. O reconhecimento das atividades laborais e do próprio ser humano trabalhador, então, merece se dar pelos pares e pelos superiores.

Quis, ainda, a presente, chamar a atenção ainda mais para os riscos psicossociais e a saúde mental do trabalhador, que não pode ser ameaçada por cobranças abusivas de metas. Bem como, quis elevar o verdadeiro sentido do trabalho, para que se consolide e dignifique o ser humano (trabalhador).

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy. et al. **Introdução à ergonomia: da prática à teoria**. São Paulo: Blucher, 2009.

_____. A cognição entre diferentes dimensões mobilizadas no trabalhar. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011.

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales. In: **Jura Gentium: Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale**. Disponível em: <<http://www.juragentium.org/topics/latina/es/courtis.htm>> Acesso em: 20 jun. 2014.

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. 3. reimp. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

_____. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

_____. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ANTUNES, Ricardo. As ameaças que vêm da Ásia. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaio/44424-as-ameacas-que-vem-da-asia.shtml>>. Acesso em: 24 dez. 2014.

ARAÚJO, Cesar Ribeiro de. **Avaliação dos graus de importância dos critérios ergonômicos para a interação homem-computador**. Rio de Janeiro, 2007, p. 128. Dissertação (Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial), Universidade Estácio de Sá, 2007.

ARENDT, Hannah Arendt. **A condição humana**. 10. ed. Tradução de: Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

ATHAYDE, Milton. Resenha do livro Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, Rio de Janeiro, 2005.

BAHIA. TRT, Processo: 0073000-95.2007.5.05.0463; Relator: CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO, 2ª Turma. 25/05/2014. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&seq_cnj=0073000&dig_cnj=95&ano_cnj=2007&justica_cnj=5®iao_cnj=05&vara_cnj=0463&tipo_numero=1>. Acesso em: 10 jun. 2014.

BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz. **Stare decisis, integridade e segurança jurídica**: reflexões críticas a partir da aproximação dos sistemas de *common law* e *civil law* na sociedade contemporânea. Curitiba, 2011. p. 15. Tese (Doutorado em Direito), PUC-PR.

BARRETO, Margarida. O mundo do trabalho contemporâneo e saúde do homem que trabalha. In: ALVES, Giovanni, VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. (Org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

BARRETO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos sociais. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial – breves considerações)**. v. 73. n. I. São Paulo: LTr, jan. 2009.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os princípios do direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773#_ftnref12>. Acesso em: 28 mar. 2014.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11 mar. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 201.819/RJ: União Brasileira de Compositores UBC x Arthur Rodrigues Vilarinho. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Relator para acórdão: Ministro Gilmar Mendes. Data de julgamento: 11 de outubro de 2005. Acórdão publicado no DJ de 27 de outubro de 2006. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-05/stf-reconhece-aplicacao-direta-direitos-fundamentais-relacoes-privadas>> Acesso em: 12 dez. 2014.

BRUNO, Walcir Previtale. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011.

CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 1998.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. **A fiscalização abstrata da constitucionalidade no direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 2000.

COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013. 312p.

CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI. **Segurança e medicina do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CYBIS, W. A. Engenharia de usabilidade. Uma abordagem ergonômica. LabUtil Empresa Virtual. Santa Catarina, 2003. Disponível em: <www.labiutil.inf.ufsc.br>. Acesso em: 30 ago. 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DANIELLOU, François. Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: DANIELLOU, François. (Coord.). **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

_____. **O fator humano**. Tradução de: Maria Ines S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez - Oboré, 1998.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999a.

_____. **Entrevista concedida a Caros Amigos**, [S.l.], n. 16 maio 1999b.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, Rio de Janeiro, 2004.

_____. **A banalização da injustiça social**. 6. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005a.

_____. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005b.

_____. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; DA CRUZ, Suzana Canez; FACAS, Emilio Perez. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008a.

_____. Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real; críticas aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo. (Org.). São Paulo: Blucher, 2008b.

_____. Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação? In: LANCMAN, Selma, SZNELWAR, Laerte. DEJOURS, Christophe. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011.

_____. **Trabalho vivo**: sexualidade e trabalho. t. I. Tradução de: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. t. II. Tradução de: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho – O que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FARIAS, Talden Queiroz. O conceito jurídico de meio ambiente. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546>. Acesso em: 28 fev. 2015.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo, LTr, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do trabalho. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; MACHADO, Caren Silva. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. **Revista Direito e Liberdade** (RDL – ESMARN), v. 16, n. 3. set./dez. 2014.

GOUNET, T. Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

GUANAIS, Juliana Biondi. “Quanto mais se corta, mais se ganha”: uma análise sobre a funcionalidade do salário por produção para a agroindústria canavieira. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. Tradução de: Giliane M. J. Ingratta, Marcos Maffei. São Paulo: Blucher. Fundação Vanzolini, 2001.

HINKELAMMERT, Franz J. **El sujeto y la ley**: el retorno del sujeto reprimido. Heredia: EUNA, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOESCHL, Hugo César. **O conflito e os direitos da vida digital**. Disponível em: <http://www.mct.gov.br/legis/Consultoria_Juridica/artigos/vida_digital.htm>. Acesso em: 19 jun. 2014.

HOLANDA, Elizeu de Sousa. **Assédio moral**: a configuração do assédio moral nas instituições financeiras com a imposição de metas abusivas. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13750>. Acesso em: 28 mar. 2015.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática social dos conflitos sociais. Tradução de: Luiz Repa. 2. ed. São Paulo: 34, 2009.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Disponível em: <www.houaiss.uol.com.br/busca.jhtm>. Acesso em: 21 mar. 2014.

HUBALT, Francois. Do que a ergonomia pode fazer a análise? In: DANIELLOU, François. (Coord.). **A ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. 2. ed. 5. reimpr. São Paulo: Edgar Blucher, 2013.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro. et al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 129, jan./jun. 2014.

LIMA, George Marmelstein. Críticas à teoria das gerações (ou mesmo dimensões) dos direitos fundamentais. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 8, n. 173, 26 dez. 2003.

Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4666>>. Acesso em: 28 set. 2014.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MARQUES, Rafael Silva. Valor social do trabalho na ordem econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTR, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MIRRA, Álvaro Luiz Valery. Princípios fundamentais do direito ambiental. In: **Revista de Direito Ambiental**, n. 2, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

MOTA, Daniel Pestana. Breves notas sobre a precarização da atividade judicante. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. (Org.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização do trabalho no mundo do telemarketing. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

OLIVEIRA, Cida de. Cortadores de cana adoecem e morrem por conta de pagamento por produção. Disponível em:

<<http://www.revistaforum.com.br/blog/2013/02/cortadores-de-cana-adoecem-e-morrem-por-conta-de-pagamento-por-producao/>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010.

PAES, Arnaldo Boson. Os limites do poder de direção do empregador em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: ALMEIDA, Renato Ruas de. (Coord.); OLMOS, Cristina Paranhos. (Org.). **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2012.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. Madrid: Tecnos, 1999.

PIMENTA, José Roberto Freire. **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectiva**. São Paulo: LTr, 2004.

PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros. A eficácia imediata dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses. Disponível em: <http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PUCCINELLI JÚNIOR, André. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010.

_____. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e prerrogativas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RIO DE JANEIRO. TRT, Processo RO 0006800-74.2009.5.01.0002. Relator Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 7ª Turma. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

RIO DE JANEIRO. TRT, Processo RO 000011-07.2012.5.01.0050. Relator Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 4ª Turma. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. TRT, Processo: 0000437-73.2012.5.04.0102 RO; Relator: ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA, 6ª Turma. 26/02/2014. Disponível em: <2014.http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:9k4Qed5hPTEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D48898649+metas+abusivas+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-07-03..2014-07-03++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 10 jun. 2014.

ROCHA, Geraldo Celso. **Trabalho, saúde e ergonomia**: relações entre aspectos legais e médicos. Curitiba: Juruá, 2005.

RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidal. et al. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. (Coord.). **Trabalho e igualdade tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado; Escola Judicial do TRT da 4ª R., 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANCHEZ RUBIO, David. Derechos humanos, produccion e reproducción de la vida humana y trabajo vivo. **Revista de investigaciones jurídicas**, n. 24, Mexico, D.F., Escola Livre de Derecho, 2000.

_____. **Repensar los derechos humanos**: de la anestesia a la sinestesia. Madrid: Mad, 2009.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra**: os limites morais do mercado. Tradução de: Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTA CATARINA. TRT, Processo 0001028-64.2011.5.03.0145. Relator Des. José Marlon de Freitas, 8ª Turma. 14.02.2014. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=04EF1999A5BFBB20E5DBC9C0CE841C67>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

SANTA CATARINA. TRT, Processo: 00065-2012-028-03-00-6 RO; Relator: Convocado Manoel Barbosa da Silva; Revisor: Monica Sette Lopes, 9ª Turma. 27/05/2014. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 jun. 2014.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, José Aparecido. Participação dos trabalhadores como direito fundamental: o problema do assédio moral. **O trabalho**, Curitiba, n. 178, dez. 2011. (Suplemento especial, Doutrina em Fascículos).

SANTOS, Moisés do Vale dos. **O conceito de sublimação em psicanálise**. Disponível em: <<http://teoriapsicanalitica.blogspot.com.br/2012/08/o-conceito-de-sublimacao-em-psicanalise.html>>. Acesso em: 2 mar. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SÃO PAULO. TRT, Processo TRT/SP 00027018420125020016. Relator Des. Marcelo Freire Gonçalves, 12ª Turma. 03.10.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

SÃO PAULO. TRT, Processo 0001875-60.2012.5.02.0371. Relatora Des. Maria Isabel Cueva Moraes, 4ª Turma. 24.09.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

SÃO PAULO. TRT, Processo 0001702-93.2011.5.02.0040. Relatora Des. Luciana Carla Corrêa Bertocco, 4ª Turma. 17.09.2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012a.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012b.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SENNETT, Richard. **A cultura no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Direito ambiental constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson; WANDELLI, Leonardo Vieira; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. (Coord.). SILVA, Tomás Nomi. (Org.). **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: Trabalho e Regulamentação no Estado Constitucional**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Virgílio Afonso da. O judiciário e as políticas públicas: entre transformação social e obstáculo à realização dos direitos sociais. In: **Direitos sociais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008a.

_____. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2008b.

SILVEIRA, Bruno Furtado. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais. **Caderno Virtual IDP – Instituto Brasiliense de Direito Público**, Brasília, v. 1, n. 21, jan./jun. 2010. Disponível em: <<http://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/index.php/cadernovirtual/article/viewFile/326/262>>. Acesso em: 30 ago. 2014.

SIMM, Zeno. **Acoso psicológico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **As vozes do mundo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

SZNELWAR, Laerte Idal; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011.

SZNELWAR, Laerte Idal. et al. Análise do trabalho e serviço de limpeza hospitalar: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0374.pdf>>. Acesso em: 2 nov. 2014.

TAVARES, Fernanda Pereira. A cultura organizacional como forma de poder. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/C03-art03.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2015.

TOLEDO, Tilita Massucci. A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia. São Paulo: LTr, 2011.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. v. 1. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1997.

UBILLOS, Juan María Bilbao. ¿Em qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas de subordinação. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2107, 8 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12595>>. Acesso em: 11 ago. 2014.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. **Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales (REDHES)**, Sevilla, ano V, n. 10, jul./dez. 2013a. p. 95-122. Disponível em:
<<http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/FD/REDHES/Documents/N%C3%BAmero%2010/Redhes10-02.pdf>>.

_____. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013b, p. 95-122. Disponível em:
<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 mar. 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira; EUFRÁSIO, Cíntia Mayara. Responsabilidade civil preventiva do empregador como mecanismo de proteção dos direitos fundamentais à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho. Disponível em:
<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=51c66183db882de9>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

<2014.http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:9k4Qed5hPTEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpspp.baixar%3Fc%3D48898649+metas+abusivas+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-07-03..2014-07-03++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1>.

<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_sgtes.pdf>.

<<http://jus.com.br/artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>>.

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12595>>.

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4666>>.

<<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/113986409/banco-santander-foi-condenado-ao-pagamento-de-r-60-mil-por-assedio-moral>>.

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>.

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBDACD94B74/nr_17_anexo2.pdf>.

<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-148.htm>>.

<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>.

<<http://teoriapsicanalitica.blogspot.com.br/2012/08/o-conceito-de-sublimacao-em-psicanalise.html>>.

<<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7600117/recurso-ordinario-record-683001320085050020-ba-0068300-1320085050020/inteiro-teor-13182068>>.

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13750>.

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773#_ftnref12>.

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546>.

<<http://www.cmqv.org/website/artigo.asp?cod=1461&idi=1&moe=212&id=20243>>.

<<http://www.conjur.com.br/2009-fev-05/stf-reconhece-aplicacao-direta-direitos-fundamentais-relacoes-privadas>>.

<http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/bh/jose_roberto_freire_pimenta.pdf>

.

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>.

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-meio-ambiente-e-desenvolvimento.html>>.

<http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt058a065.htm>.

<<http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/C03-art03.pdf>>.

<<http://www.ebah.com.br/content/ABAAfkmUAE/abnt-nbr-iso-9000-set00-sistema-gestao-qualidade-fundamentos-vocabulario-descript>>.

<<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2014/07/call-center-trabalhadores-por-um-fio/>>.

<<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/artigos/conteudo.phtml?id=1327330&tit=O-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>.

<<http://www.juragentium.org/topics/latina/es/courtis.htm>>

<<http://www.jurisway.org.br/v2/dropsjornal.asp?pagina=&idarea=&iddrops=129>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59899647/trt-9-03-10-2013-pg-396>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Cobran%C3%A7a+de+metas>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=NR>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=primado+do+trabalho>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=EMPREGADO+PORTADOR+D+O+HIV.+REINTEGRA%C3%87%C3%83O>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11397302/artigo-13-da-lei-n-5889-de-08-de-junho-de-1973>>.

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2199637/violacao-do-principio-da-independencia-e-harmonia-dos-poderes>>.

<http://www.mct.gov.br/legis/Consultoria_Juridica/artigos/vida_digital.htm>.

<<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>.

<<http://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/index.php/cadernovirtual/article/viewFile/326/262>>.

<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=51c66183db882de9>>.

<<http://www.revistaforum.com.br/blog/2013/02/cortadores-de-cana-adoecem-e-morrem-por-conta-de-pagamento-por-producao/>>.

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_1_.shtm>.

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_193_.shtm>.

<<http://www.trt1.jus.br>>.

<<http://www.trt2.jus.br>>.

<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0073000&_dig_cnj=95&_ano_cnj=2007&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0463&tipo_numero=1>.

<<http://www.trt9.jus.br>>.

<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=6792203&_15_version=1.0>.

<<http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/FD/REDHES/Documents/N%C3%BAmero%2010/Redhes10-02.pdf>>.

<<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaao/44424-as-ameacas-que-vem-da-asia.shtml>>.

<http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/trabalho_decente.asp>.

<http://www3.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_manual>.

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=04EF1999A5BFBB20E5DBC9C0CE841C67>>.

<<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0374.pdf> >.

<www.houaiss.uol.com.br/busca.jhtm>.

<www.labiutil.inf.ufsc.br>.