

**POR UM TRABALHO MAIS HUMANO: O CONCEITO DE PRECARIEDADE
SUBJETIVA E A RELEITURA DO PODER DIRETIVO À LUZ DA TUTELA
JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO**

MAKING WORK MORE HUMAN: THE CONCEPT OF SUBJECTIVE PRECARIETY AND
THE DIRECTIVE POWER REVIWED IN THE LIGHT OF THE LEGAL PROTECTION
OF THE WORK ENVIRONMENT

Carolina Spack Kemmelmeier¹

RESUMO

O artigo tem como objetivo a análise de uma categoria fundamental do Direito do Trabalho, qual seja, o poder diretivo, mais precisamente, propõe-se a discussão sobre a releitura deste conceito embasada em uma perspectiva concretizadora da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho. Esse enfoque se constrói a partir da problematização a respeito da organização do trabalho em sua configuração contemporânea – as denominadas novas formas de gestão - e suas repercussões sobre a subjetividade e saúde mental do trabalhador como elementos integrantes de uma concepção extrapatrimonial do trabalho. Metodologicamente, a pesquisa bibliográfica adota como marcos teóricos primordiais o conceito de precariedade subjetiva de Danièle Linhart e a abordagem proposta por Alain Supiot de retomada da justiça social como contraponto ao mercado total. Como resultado principal, tem-se a reflexão sobre como a tutela jurídica da saúde do trabalhador conforme os ditames e princípios construídos pelo Direito Ambiental e sobre como o enquadramento da precariedade subjetiva como degradação ambiental são caminhos hermenêuticos que possibilitam a imposição de limites jurídicos ao poder diretivo a partir da judicialização desse aspecto em caráter preventivo por meio das tutelas inibitórias e de remoção do ilícito.

Palavras chave: Justiça Social; Subjetividade do Trabalhador; Meio Ambiente do Trabalho

ABSTRACT

The article aims at analyzing a fundamental category of Labor law, namely, directive power, more precisely, it is proposed to discuss the reinterpretation of this concept grounded in a perspective of legal protection to the work environment. This approach is built on the reasoning about the work organization in its contemporary setting - the so-called new management - and their effects on employers subjectivity and mental health as elements of an extra patrimonial conception of work. Methodologically, the bibliographic research adopts as central theoretical frameworks Daniella Linhart's concept of subjective precarity and the

¹ Professora Assistente do Curso de Direito, campus de Foz do Iguaçu, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina.

approach proposed by Alain Supiot of social justice as a counterpoint to the total market. As a main result, the article proposes that legal protection to workers' health according to the dictates and principles built by Environmental Law and the framework of subjective precarity as work environmental degradation are hermeneutical paths that make it possible to acknowledge legal limits to directive power on the perspective of social justice and to judicialise this matter on a preventive nature, through injuction actions.

Key-words: Social Justice; Worker subjectivity; Work environment

Introdução

Este artigo foi construído a partir das atividades desenvolvidas no projeto de pesquisa intitulado “Relações de trabalho na perspectiva dos direitos humanos e direitos fundamentais no Brasil” desenvolvido no âmbito do Grupo de Pesquisa sobre Estado, Sociedade, Trabalho e Educação (GPESTE) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).

O projeto de pesquisa teve como objeto central a reflexão sobre as relações de trabalho frente ao processo social de construção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. A partir deste referencial, o presente texto tem como objetivo a análise de uma categoria fundamental do Direito do Trabalho, qual seja, o poder diretivo, mais precisamente, propõe-se a discussão sobre a releitura deste conceito – embasada em uma perspectiva concretizadora da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho – como corolário dos valores centrais adotados pelo texto constitucional brasileiro e pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Esse enfoque se constrói a partir da problematização a respeito da organização do trabalho em sua configuração contemporânea – as denominadas novas formas de gestão - e suas repercussões sobre a subjetividade e a saúde mental do trabalhador como elementos integrantes de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Essa reflexão é desenvolvida, primordialmente, sob o viés do conceito normativo do trabalho decente e da justiça social nas relações de trabalho conforme proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Estatísticas levantadas sobre transtornos mentais relacionados ao trabalho indicam a relevância da questão. Segundo a Organização Mundial de Saúde (2001), 30% dos trabalhadores ocupados apresentam transtornos mentais menores e cerca de 5% a 10% desses sofrem com transtornos mentais graves. No Brasil, no ano de 2010, transtornos mentais e comportamentais ocuparam a terceira posição entre as causas de concessão do benefício de auxílio-doença, com o número aproximado de 200 mil novos benefícios. Desse universo, 6%

foram classificados como auxílio-doença acidentário, reconhecendo-se o nexo causal entre trabalho e incapacidade laborativa temporária na esfera administrativa previdenciária (Brasil, 2011).

Na perspectiva juslaboral, a temática da saúde mental dos trabalhadores tem sido objeto de análise crescente, seja na seara acadêmica, seja na experiência forense, precipuamente sob o enfoque reparatório e individualizado da responsabilidade civil do empregador. Diversamente desse recorte analítico, a abordagem que se propõe centra-se na dimensão preventiva que pode ser construída a partir de limites extrapatrimoniais à organização do trabalho – e exercício do poder diretivo – que decorrem do reconhecimento jurídico da qualidade de vida como parte integrante do valor social do trabalho e da função social da propriedade.

Metodologicamente, a pesquisa bibliográfica adota como marcos teóricos primordiais o conceito de precariedade subjetiva de Danièle Linhart (2009; 2011) e a abordagem proposta por Alain Supiot (2010; 2012) de retomada da justiça social como valor fundamental para uma renovada política normativa do trabalho. O primeiro contribui para a compreensão das relações materiais de produção no contexto contemporâneo, notadamente da denominada moderna organização do trabalho e conseqüentemente dos efeitos do poder diretivo sobre o trabalhador e sua identidade. O segundo, ao analisar o conceito de justiça social à luz do espírito da Declaração de Filadélfia, constrói um contraponto ao mercado total e propõe a superação da primazia da racionalidade econômica no âmbito do Direito através do reestabelecimento distinção entre fins e meios no que diz respeito às necessidades humanas e à organização econômica.

Para tanta, estruturou-se o desenvolvimento desse texto em três etapas. A primeira delas contextualiza a dimensão extrapatrimonial do trabalho como parte integrante do conceito do trabalho decente e da justiça social. Em seguida, é apresentado o conceito de precariedade subjetiva como categoria que permite analisar a relação existente entre poder diretivo e seus impactos sobre a subjetividade e a saúde mental do trabalhador. No último tópico, focam-se o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, seu reconhecimento como direito humano e o sistema de tutela jurídica - notadamente a tutela inibitória e a tutela de remoção de ilícito - e a função desses instrumentos para uma judicialização voltada para a prevenção da degradação ambiental decorrente dessa modalidade de precariedade.

1. A subjetividade do trabalhador como dimensão do conceito de trabalho decente

Analisar o poder diretivo e sua repercussão sobre a saúde mental na perspectiva do conceito normativo de trabalho decente e da justiça social pressupõe, como ponto de partida, compreender a subjetividade do trabalhador como elemento integrante do valor social do trabalho e objeto de tutela jurídica por parte do Estado Democrático de Direito.

O trabalho como experiência humana é dotado de significativa polissemia. Coexistem no âmbito dessa categoria sentidos de sofrimento e de realização, de desvalor e de valor. Essa ambivalência de sentidos é perceptível até mesmo na construção e no uso de vocábulos distintos em um mesmo idioma² (BATTAGLIA, 1958; ANTUNES, 1999; SUPIOT, 2007; MORAES FILHO, 2010).

Alain Supiot (2007, p. 3) sintetiza essa pluralidade de sentidos ao ponderar que “o trabalho evoca o castigo, a pena de uma atividade que não é ela mesma seu próprio fim, e também a liberdade, o ato criador, que, ao se realizar, realiza o próprio homem”. E acrescenta que, historicamente, na língua francesa o primeiro sentido atribuído ao vocábulo *travail* relaciona-se ao trabalho de parto, experiência essa que mescla dor, criação e o mistério da condição humana. A língua italiana, conforme Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 24), também adota a palavra *travaglio* para o contexto do parto, bem como para situações em que há uma noção de penosidade e sofrimento relacionados à ação humana. Para os demais sentidos, usa-se o vocábulo *lavoro* ou *lavorare*.

No âmbito dessa diversidade semântica, as linhas de análise que superam o sentido meramente econômico do trabalho adquirem especial relevância para a abordagem que se propõe. Além de uma dimensão produtiva e criadora de valores de troca, o trabalho também cumpre papel central na construção da subjetividade do ser humano e no desenvolvimento das relações sociais.

Na perspectiva da subjetividade, tem-se a ideia de que o trabalho compreende uma dimensão criadora e transformadora da natureza que conforma a própria atribuição de sentido à vida e que responde por parte significativa da formação da personalidade do indivíduo e de suas relações com o Outro e o mundo. Ilustrativa dessa concepção é a fala de Evaristo de Moraes Filho (2010, p. 42):

O trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer das suas manifestações. [...] Identificou-se, pois, a ciência do trabalho, com a própria antropologia, com o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiriço, como uma mônada de valor. O homem que pensa, planeja e age (o homo sapiens e homo faber) vive em perfeita harmonia, em luta constante com a natureza, transformando-a, moldando-a a seus interesses, criando um mundo artificial acima e ao lado do mundo natural.

² Nesse sentido, tem-se a distinção entre labor e trabalho construída por Hannah Arendt (1981, p. 90).

E mesmo que se reconheçam os limites à atribuição de uma dimensão significativamente criativa a toda atividade laboral no contexto atual das relações materiais de produção, a atribuição de um sentido extrapatrimonial ao trabalho reside também no sentido coletivo que esse assume e na repercussão desse aspecto sobre a construção da subjetividade. Tem-se assim que o trabalho configura um lugar insubstituível de socialização, de reconhecimento e de experiência da cooperação entre indivíduos (DURKHEIM, 2010; HONNETH, 2008; DEJOURS, 1998; LINHART, 2009).

Essa indissociabilidade entre trabalho e pessoa humana é ideia que impulsiona movimentos reivindicatórios dos trabalhadores (DEJOURS, 1998), bem como embasa a construção, no plano normativo, da diferenciação do contrato individual de trabalho frente aos contratos civis em geral. Isso porque o objeto da relação jurídica que se estabelece entre empregado e empregador consiste no comprometimento da própria pessoa do trabalhador, na sua integralidade, em um fazer para o outro (NASCIMENTO, 2011, p. 376).

O Direito do Trabalho, portanto, conforme Alain Supiot (2007, p. 67), se constrói a partir de uma antinomia basilar entre a concepção de patrimonialidade do trabalho e as reivindicações para o reconhecimento e para a tutela jurídica da suprapatrimonialidade dos corpos humanos. O Direito Liberal, fundado na autonomia da vontade das partes e no vínculo contratual entre sujeitos de direito formalmente livres e iguais compreende o trabalho como um bem. O Direito Social, por sua vez, consiste, em suma, na inserção gradativa da dimensão corporal, e, portanto, extrapatrimonial do trabalho, entre as categorias do direito obrigacional. O Direito do Trabalho se desenvolveria, segundo esse autor, por meio da inserção de valores não-patrimoniais em uma relação de mercado.

A Declaração de Filadélfia (OIT, 1944), marco constitutivo da refundação da OIT, reconhece a justiça social como pressuposto para a pacificação das relações sociais. E mais, insere a extrapatrimonialidade do trabalho com dimensão integrante dessa concepção de justiça ao afirmar no art. I, alínea “a” e art. II, alínea “a”, respectivamente, que o trabalho não é mercadoria e que cada pessoa humana é titular, além do direito ao progresso material, também do direito ao desenvolvimento espiritual. E mais, o art. III, alínea “b”, ao prever as ações específicas a serem promovidas por essa organização internacional e por seus Membros, contempla “ o emprego dos trabalhadores em ocupações nas quais tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum”.

A partir de 1970, essa concepção extrapatrimonial do trabalho adquire nova dimensão com a Declaração Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano (ONU, 1972).

Essa reconhece a capacidade de transformação do mundo pela ação humana e afirma que o mau uso dessa capacidade causa danos à humanidade, dentre eles “enormes deficiências, prejudiciais à saúde física, mental e social do homem, no meio ambiente criado pelo homem, especialmente no seu ambiente de vida e de trabalho”.

No mesmo contexto temporal, a OIT insere em sua agenda institucional a questão do meio ambiente e qualidade de vida no trabalho como parte integrante do que passa a denominar de humanização do trabalho. Isso se dá por meio da inclusão dessa temática em suas Conferências Internacionais e da implantação do Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e do Meio Ambiente de Trabalho (RODGERS, 2009).

Esse programa representou um marco institucional no que diz respeito ao reconhecimento de uma relação direta entre organização do trabalho, novas tecnologias e saúde do trabalhador. Amplia-se o foco da atuação dessa organização internacional para além da superação e prevenção de acidentes e doenças diretamente relacionados ao trabalho. E mais, insere-se na agenda institucional da OIT a ideia de que o trabalho mais humanizado exige o reconhecimento do trabalhador como sujeito e do trabalho como meio para realização de suas potencialidades, o que compreende o conceito de democracia nos locais de trabalho (LACAZ, 2003, p. 414).

Consolida-se, a partir da década de 1970, portanto, no plano dos padrões internacionais de regulamentação do trabalho, a tutela jurídica da subjetividade do trabalhador e da sua integridade psíquica como parte integrante de um meio ambiente do trabalho equilibrado³. A Convenção n. 155 da OIT, aprovada em 1981, dá prosseguimento a esse processo histórico ao consignar no art. 3, alínea “e” que o termo saúde no trabalho compreende os elementos mentais que estão diretamente relacionados com o trabalho⁴. Dessa forma, reconhece-se normativamente que a integridade psíquica dos trabalhadores é parte integrante do dever de todos os Membros de implantação de uma política nacional de saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho que assegure a prevenção dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho⁵ (OIT, 1981).

³ Ilustrativa dessa construção é o relatório do Diretor Geral da OIT intitulado “Por um trabalho mais humano: o trabalho, condições e meio ambiente” que elenca que os eixos para a humanização da relação capital-trabalho são: a) respeitar a vida e saúde do trabalhador; b) assegurar tempo livre para o descanso e o lazer e c) permitir que o trabalho cumpra sua finalidade social e também assegure ao trabalhador realização pessoal com desenvolvimento de suas faculdades e aspirações pessoais.

⁴ Artigo 3. (...)e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho (OIT, 1981).

⁵ Artigo 4 1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos

Essa concepção extrapatrimonial do trabalho também se faz presente no conceito de trabalho decente proposto pela OIT como termo estratégico para integrar aspectos qualitativos e quantitativos da justiça social prevista na Declaração de Filadélfia. Essa leitura sistêmica é reafirmada e aprofundada em 2008 por meio da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. A afirmação de que o trabalho decente é aquele exercido em condições de segurança, portanto, ampara a tutela jurídica da subjetividade do trabalhador como dimensão da qualidade de vida no meio ambiente de trabalho (RODGERS, 2009).

Diante desse panorama, conforme Guilherme Guimarães Feliciano a tutela jurídica da dimensão extrapatrimonial do trabalho desafia a concretização dos direitos humanos nas relações de trabalho:

No mundo contemporâneo, o grande desafio é (re)descobrir no trabalho o seu valor intrínseco, já não apenas no plano da objetividade, mas também – e sobretudo – nos microplanos da subjetividade. Redescobrir no trabalho o prazer e a liberdade. (...) Reumanizá-lo será, pois, aproximar o ser humano concreto do paradigma do *homo faber* e afastá-lo da antípoda (o *animal laborans*). Nessa tarefa, o direito tem papel nuclear a cumprir (Feliciano, 2013, p. 26).

A relação existente entre exercício do poder diretivo no contexto contemporâneo das novas técnicas de gestão da atividade humana e seus desdobramentos sobre o valor intrínseco do trabalho é parte integrante desse desafio, conforme se analisa a seguir.

2. A precaridade subjetiva como manifestação do poder diretivo e suas repercussões para o desequilíbrio laborambiental

Ainda que o valor social do trabalho e a tutela jurídica da subjetividade do trabalhador integrem o rol dos dos direitos humanos, bem como, que se reconheça que a concretização desses direitos deve constituir o objetivo central de políticas nacionais e internacionais, conforme consagre a Declaração da Filadélfia e os atos normativos que lhe seguiram, a realidade no mundo do trabalho evidencia a distância existente entre ser e dever-ser.

Especificamente no que diz respeito à subjetividade do trabalhador, no modo fordista-taylorista de produção, a divisão do trabalho associada ao uso crescente da tecnologia e à gestão científica do trabalho implicaram na alienação e perda de controle sobre o sentido, os ritmos e os riscos do trabalho. (SENNET, 2008; ANTUNES, 1995; PINTO, 2007).

trabalhadores e meio ambiente de trabalho. 2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (OIT, 1981).

A perspectiva de implantação de um novo modo de produção e de trabalho, a reestruturação produtiva, foi em um momento inicial recebida como uma possibilidade de (re)inserção da autonomia, criatividade e novas formas mais humanizadas de sociabilidade nas relações de trabalho (NEFFA, 1981; ANTUNES, 1995).

Entretanto, a realidade resultante da interação entre reestruturação produtiva, globalização econômica e hegemonia política do ultraliberalismo, a partir dos anos 1970, foi a retomada de uma leitura acentuadamente econômica das relações de trabalho e de desconstrução de uma concepção do Direito como instrumento de regulamentação, ou seja, de imposição de limites ao mercado conforme os valores pertinentes à justiça social (SUPIOT, 2010).

Observam-se, nesse contexto, um movimento reducionista do sistema jurídico de proteção aos trabalhadores e uma acentuada negação da dimensão extrapatrimonial do trabalho. Este processo costuma receber denominações como desregulamentação e flexibilização na seara do Direito (URIARTE, 2004; NASCIMENTO, 2009) o qual integra uma nova ordem social do trabalho caracterizada pela noção de precarização social (CASTEL, 2008; MÈSZAROS, 2006).

Fábio Konder Comparato (2007, p. 55) estabelece a seguinte relação entre esse movimento reducionista e o retrocesso em matéria de concretização dos direitos humanos e de uma concepção ampliada de cidadania:

(...) os direitos humanos de proteção ao trabalhador (...) só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. Não é de admirar, assim, que a transformação radical das condições de produção no final do século XX (...) tenha enfraquecido gravemente o respeito a esses direitos em quase todo o mundo.

No campo das relações materiais de trabalho e da subjetividade do trabalhador, tem-se ampliado os estudos, notadamente nos campos da Psicologia Social e da Sociologia, a respeito da relação existente entre a reestruturação produtiva, seus impactos sobre a organização do trabalho e, conseqüentemente, sobre a saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, segundo Jacques (2006, p. 94):

As transformações no cenário mundial e suas expressões no mundo do trabalho, tais como desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e introdução de novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes, são reconhecidas como fatores que vêm contribuindo para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos de modo geral.

Esses transtornos mentais relacionados ao trabalho tais como, depressão, síndrome do pânico, *burnout*, no caso específico da realidade brasileira, são corroborados por dados do

INSS. Identifica-se que a incidência desse quadro em determinadas categorias profissionais – bancários, professores, policiais, atendentes de telemarketing – é maior do que na população em geral. (BERNARDO *et al*, 2011, p. 84).

Também o número de suicídios ocorridos no local de trabalho tem chamado a atenção de pesquisadores e dos meios de comunicação em casos como a France Télécom (França), Renault (França) e Foxcom (China) (LINHART, 2009; DEJOURS; 2009).

Sobre a relação existente entre organização do trabalho, subjetividade e saúde mental, Danièle Linhart (2009), identifica a existência de uma modalidade específica de precarização – a precaridade subjetiva – caracterizada pela autora como:

[...] o sentimento de não estar ‘em casa’ no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e de precisar permanentemente desenvolver esforços para se adaptar, para cumprir os objetivos fixados, para não se arriscar, nem fisicamente, nem moralmente (no caso de interações com usuários ou clientes). É o sentimento de não ter recurso em caso de problemas graves de trabalho, nem do lado dos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis), nem do lado dos coletivos de trabalho que se esgarçaram com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e o estímulo à concorrência entre eles. É, assim, o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda da autoestima, que está ligada ao sentimento de dominar mal seu trabalho, ao sentimento de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto. [...] Tem-se, assim, frequentemente, o medo, a ansiedade, o sentimento de insegurança que é chamado comodamente de estresse” (p. 2)

Esta categoria de precarização aplica-se também aos empregados inscritos no campo da tutela jurídica laboral ampla dos contratos de trabalho por prazo indeterminado. Apresenta-se, portanto, com especificidade própria, entretanto interrelacionada, à precaridade objetiva vivenciada com a desregulamentação ou a flexibilização do Direito do Trabalho e que consiste nas contratações atípicas e na desconstrução de direitos trabalhistas, notadamente sob a perspectiva de redução de custos.

E, segundo Linhart (2009, p.3), na precaridade subjetiva é o exercício do poder diretivo no contexto da contemporânea organização do trabalho que gera ou contribui primordialmente para esse estresse e sofrimento vivenciado pelos trabalhadores. Esses sentimentos não se caracterizam, dessa forma, como um aspecto excepcional ou particular, mas antes, cada vez mais, constituem uma característica do trabalho subordinado na modernidade.

Dejours (2009) também enfatiza a relação entre esses mecanismos de organização do trabalho e deterioração da saúde mental ao observar que aqueles atacam o reconhecimento do trabalho e de seu sentido de pertencimento social e, não raramente, impedem a realização de um trabalho de qualidade, destruindo a identidade e o sentimento de satisfação no trabalho.

Portanto a exigência de polivalências, mobilidade, diminuição de recursos materiais

disponíveis, estímulo crescente à competitividade e individualização no meio ambiente de trabalho são aspectos que resultam de um exercício deliberado do poder diretivo para a desestabilização e captura da subjetividade dos trabalhadores de forma a incrementar a produtividade (Linhart, 2011, p. 151-152).

A respeito da reconfiguração do poder diretivo nesse contexto, Aldacy Rachid Coutinho (2008, p. 266), ao analisar os desdobramentos normativos dessa realidade, observa que:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é o poder que declina, mas o seu exercício, antes sob ameaça de um mal ou para conquista de uma benesse, que se torna na condicionalidade (poder condicionado) mais complexo, mais difuso, menos facilmente identificado.

Desconstrói-se, assim, a leitura da reestruturação produtiva como uma proposta de organização do trabalho que necessariamente possibilitaria à pessoa humana colocar-se como sujeito livre e criativo nas relações de trabalho. Esse sistema reabilita a subjetividade no ambiente laboral apenas na medida em que essa possa ser mobilizada e subordinada à cultura gerencial da empresa (LINHART, 2011, p. 153).

Vale ressaltar que o conceito de precaridade subjetiva apresenta significativos pontos de contato com a figura do assédio moral, notadamente em sua acepção organizacional, objeto de crescente investigação acadêmica e de demandas judiciais. Todavia, a categoria de análise proposta por Linhart problematiza de maneira ampliada os impactos da organização do trabalho sob a saúde e identidade do trabalhador, notadamente ao incluir em seu âmbito a discussão sobre o impacto de uma racionalização do trabalho criada pelo poder diretivo que impede a realização de um trabalho dentro de um patamar ético e dotado de valor social.

Exemplificativo desse aspecto é o caso conduzido por Sabine Fortino e Danielle Linhart (2009) com empregados de empresa de trens de Paris em que se constatou como a reestruturação produtiva implantada afetou o sentido do trabalho experimentado por aqueles trabalhadores. Depoimentos de trabalhadores no setor da bilheteria destacam, por exemplo, a angústia decorrente da implantação de venda de pacotes de viagens ao consumidores e do constrangimento experimentado pelos trabalhadores por não poder informar ao usuário sobre outros serviços mais adequados às necessidades reais daqueles.

Diante desse quadro, constrói-se a seguir a reflexão sobre a problemática da releitura crítica do poder diretivo à luz da ordem jurídica fundada na categoria dos direitos humanos, notadamente sob o viés da efetividade do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Na literatura jurídica, a expressão direitos humanos costuma estar associada ao âmbito do Direito Internacional e, direitos fundamentais, ao Direito Constitucional de cada

Estado, conforme Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p.35-37). Marcelo Neves (2009), em construção semelhante, considera que o conteúdo dessas duas denominações coincide, uma vez que ambas tratam da inclusão da pessoa⁶. A distinção para esse autor residiria, assim como para Sarlet, no âmbito da pretensão de validade, porém Neves adota uma abordagem diferenciada pontualmente a respeito da validade dos direitos humanos. Dessa forma, os direitos fundamentais valem no interior de uma ordem constitucional determinada estatalmente. Os direitos humanos, por sua vez, pretendem valer “para o sistema jurídico mundial de níveis múltiplos, ou seja, para qualquer ordem jurídica existente na sociedade mundial (não apenas para a ordem jurídica internacional)” (NEVES, 2009, p. 253).

Nesse artigo, portanto, utiliza-se a expressão direitos humanos em sentido amplo, considerando esse entrelaçamento com o texto constitucional. Essa escolha objetiva enfatizar a origem comum desses direitos, uma vez que ambos abrangem valores, normas e instituições que, a partir de um processo contínuo de construção social, são reivindicados e relacionados à dignidade, à cidadania plena e à democracia em determinado momento histórico. Essa posição baseia-se na concepção de direitos humanos de Herrera Flores (2000, p.52) que os identifica como “*sistemas de objectos (valores, normas, instituciones) y sistema de acciones (práticas sociales) que posibilitan la apertura y la consolidación de espacios de lucha por la dignidad humana*”

Os direitos humanos não se limitam, deste modo, nessa perspectiva, à condição de norma jurídica na acepção positivista, mas antes, como propõe Costas Douzinas (2007, p. 252), representam o utópico por trás dos direitos legais e da reivindicação de justiça do sistema jurídico liberal. E, conforme o autor, justamente por essas características, desafiam o racionalismo da lei.

Nesse sentido, analisar o poder diretivo, à luz dos direitos humanos, no contexto da contemporânea configuração da organização do trabalho, segundo Supiot (2007, p. 51), passa pela compreensão do “estatuto jurídico do corpo do trabalhador em uma relação laboral” e a ampliação gradativa dessa tutela jurídica para incidir não somente sobre a dimensão da segurança física e segurança econômica, mas também sobre a qualidade do trabalho e a identidade do trabalhador.

A concepção jurídica da relação empregatícia define-se, desde sua origem, como

⁶ Neves (2009, p. 255), entende o conteúdo dos direitos humanos e fundamentais como “inclusão da pessoa”, nos seguintes termos: “Como forma de dois lados, a pessoa constitui um acoplamento estrutural entre homem e sociedade, servindo para enfrentar o perigo tanto de que a integridade de seu substrato biopsíquico seja violada ou destruída pela expansão da sociedade, quanto de que, ao contrário, esta seja destruída e desintegrada pela falta de limites dos desejos e impulsos humanos”.

aquela em que um sujeito exerce o comando e outro deve obediência àquele. Isso significa que a questão do poder ocupa o centro do Direito do Trabalho e que este tem como primeira razão de ser civilizar o poder diretivo ao lhe atribuir um marco jurídico (Supiot, 2007, p. 100).

E mais, o propósito de humanização do trabalho, compromisso afirmado na Declaração de Filadélfia como integrante da justiça social, em uma perspectiva de efetividade dos direitos humanos, propõe o desafio de construção de um Direito do Trabalho atento a essas novas formas de desumanização, como a precariedade subjetiva.

3. A preservação da subjetividade do trabalho por meio da tutela jurídica do meio ambiente laboral

O meio ambiente de trabalho equilibrado integra o rol de direitos humanos positivados na ordem jurídica nacional por meio da menção expressa constante no inciso VIII do art. 200 da Constituição da República Federativa do Brasil. Ainda que seja referência pontual, conforme observa Guilherme Guimarães Feliciano (2011), o valor da tutela laborambiental espalha-se pela texto constitucional em pontos como o direito fundamental dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes do trabalho (art. 7º, inciso XXII), os adicionais de remuneração para atividades nocivas (art. 7º, XXVIII), bem como a fundamentação da ordem econômica no valor social do trabalho, na justiça social e na defesa do meio ambiente (art. 170, caput e inciso VI)

Ademais, a Convenção n. 155 da OIT relativa à segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho, frente à inserção dessa temática na categoria dos direitos humanos, adquire status supralegal e adensa a concretização da sadia qualidade de vida no trabalho, inclusive no âmbito da saúde mental dos trabalhadores.

Essa viragem paradigmática, conforme Sebastião Geraldo Oliveira (1981, p. 81), representa, no campo normativo “avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado, que tem vida dentro e fora do ambiente do trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida”.

Essa concepção integralista do ser humano é acompanhada pela centralidade da prevenção no campo da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho. A natureza do bem da vida em risco, sua extensão, coletividade e, geralmente, irreversibilidade demandam a superação de um enfoque reparatório, individualizado e monetarizado, por aquele baseado no

valor da prevenção *lato sensu* e da coletivização no campo do Direito do Trabalho⁷ (FELICIANO, 2011; PADILHA, 2011; SILVA, 2008).

Para tanto, destacam-se dois princípios fundantes do Direito Ambiental, aplicáveis também na temática laborambiental, quais sejam o princípio da prevenção e o princípio da precaução. O primeiro, afirmado no plano do Direito Internacional dos Direitos Humanos desde a Convenção de Estocolmo (1972), corresponde ao mandado de otimização voltado para a eliminação ou redução a patamares mínimos dos riscos cientificamente estabelecidos. O segundo, consolidado na Declaração do Rio (1992), postula que a ausência de certeza científica em termos absolutos não afasta o dever de prevenção da degradação ambiental (FELICIANO, 2011, PADILHA, 2011, EBERT, 2012).

A Convenção n. 155 da OIT (1981) também incorpora os valores da prevenção e precaução ao estabelecer o dever estatal de formular política nacional em matéria laborambiental que tenha como objetivo a prevenção dos acidentes e dos danos à saúde relacionados ao trabalho, “reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho” (art. 4º, item 2). E prevê expressamente que tal política deve compreender a adaptação da organização do trabalho às capacidades mentais dos trabalhadores (art. 5º, item 2). Vale mencionar ainda a ênfase no caráter preventivo adotado pelo texto convencional ao detalhar que a referida política nacional deve garantir a proibição, a limitação e o controle, conforme especificidade casuística, de operações e processos em que estão inseridos os trabalhadores (art. 11, alínea b).

Dessa forma, o arcabouço normativo construído pelo texto constitucional e pela Convenção n. 155 da OIT em matéria de tutela jurídica do meio ambiente laboral permite a caracterização da precaridade subjetiva como espécie de degradação ambiental, frente a sua repercussão sobre a saúde mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, a imposição de limites jurídicos ao poder diretivo patronal quanto a essa matéria⁸.

⁷ Por todos, destaca-se a argumentação elaborada por Feliciano (2011, p. 142): “Com efeito, a tradição celetária infelizmente legou ao Direito do Trabalho um viés contratualista – a despeito da tentativa de contemporização do art. 442, caput, da CLT (que buscou equivaler, no contexto nacional, as visões de mundo contratualistas e anticontratualistas) – e sobretudo patrimonialista, encaminhando respostas monetárias – com inúmeros ensejos para multas, indenizações e reparações em pecúnia – onde a rigor caberiam tutelas preventivas ou reparações específicas (i.e., a recomposição do status quo ante e a garantia do direito a se, não de seu sucedâneo monetário). Essa tendência recrudescer-se no foro, ao longo de meio século, a tal ponto que as próprias soluções não monetizantes da Consolidação foram ofuscadas e praticamente não se veem na prática forense⁶. Mais recentemente, a reboque dos novos ares pós-positivistas e, sobretudo, da atuação do Ministério Público do Trabalho em seara de tutela judicial coletiva, encorpou-se paulatinamente um movimento de retorno às soluções judiciais não monetizantes – notadamente aquelas providas por tutelas inibitórias e de remoção de ilícito –, que indubitavelmente melhor atendem tanto ao escopo contemporâneo da função jurisdicional (função de tutela) como ainda, em relação às questões labor-ambientais, o próprio perfil ontológico do bem da vida em crise.”

⁸ O conceito de poluição e degradação ambiental e a organização do trabalho como um de seus fatos geradores é

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008), com fundamento na teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, respalda a construção de limites jurídicos ao poder diretivo no contexto do Estado Democrático de Direito, notadamente diante da incontestada força que detém esse poder privado sobre a vida dos trabalhadores.

Norma Sueli Padilha (2011, p. 232) e Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2012), na mesma linha de argumentação, porém com foco específico no meio ambiente de trabalho, enfatizam que a efetividade dos direitos humanos nas relações de trabalho demanda uma renovada e ampliada concepção tutelar que ultrapassa a concepção legalista mínima contida na Consolidação das Leis do Trabalho a respeito de saúde e segurança no trabalho.

Um dos caminhos para essa releitura do poder diretivo no âmbito das relações de trabalho encontra-se na figura da tutela inibitória e de remoção de ilícito, inserida no ordenamento jurídico brasileiro no art. 461 do Código de Processo Civil; art. 11 da Lei nº 7.347/85 e art. 84 do Código de Defesa do Consumidor.

Caracteriza-se essa espécie de tutela de urgência, segundo Feliciano (2011, p. 149-150):

A rigor, tutela inibitória – em sentido lato – é um tipo de tutela jurisdicional definitiva, de conteúdo positivo ou negativo, contratual (specific performance, na tradição anglo-americana, para casos de breach of contract) ou extracontratual (injunction, na tradição anglo-americana, para casos de tort), voltada à prevenção da prática, da repetição ou da continuação de conduta ilícita ou danosa evitando o dano originário – a que chamaríamos aqui de tutela inibitória propriamente dita –, como também serve à chamada remoção do dano ou do ilícito, que evita a permanência, a difusão e/ou o aprofundamento do dano já consumado (logo, também preventiva, ao menos na perspectiva da descontinuação do ilícito ou do dano: prevenir a sua sobrevida ou o seu aprofundamento).

A aplicação dessa figura no âmbito juslaboral possibilita, portanto, a judicialização do direito à qualidade de vida no ambiente de trabalho em caráter preventivo e coletivo e, conseqüentemente, significativamente mais efetiva que a concepção reparatória e monetarizada consubstanciada nas ações compensatórias, conforme analisam Silva (2008) e Feliciano (2011).

A baixa judicialização preventiva experimentada em matéria de organização do trabalho nociva à saúde mental é aspecto que se relaciona, conforme pondera Alain Supiot (2011), à prevalência histórica de uma concepção de justiça social focada na compensação financeira pela alienação do trabalho. O Direito do Trabalho, frente a essa concepção,

assim estabelecida por Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 47) como “(...) a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores”.

constrói-se, preponderantemente, com foco na dimensão patrimonial de crédito e débito, de salário *versus* horas trabalhadas. Exclui-se, ou se reduz significativamente, a problematização sobre a dimensão qualitativa do conteúdo e do sentido do trabalho no campo da normatividade.

No caso específico da tutela jurídica da subjetividade e da saúde mental no mundo do trabalho, conforme exposto ao longo desse texto, há arcabouço normativo que ampara a pretensão de limitação do poder diretivo causador de degradação ambiental, seja no plano de validade estatal, com status constitucional, seja no plano do direito internacional.

A problemática, conforme Neves (2007, p. 177-189), localiza-se, portanto, não na institucionalização, mas no que o autor denomina de plano da concretização e na função simbólica da Constituição. Relacionam-se esses conceitos, não apenas a uma questão de eficácia jurídica ou social da norma constitucional, mas antes à existência de uma prática política e de um contexto social que permitem apenas uma realização restrita e excludente dos preceitos constitucionais e, conseqüentemente, o desenvolvimento de relações de subcidadania e sobrecidadania frente ao texto constitucional.

Porém, pontua esse autor, esse mesmo possibilita também, a abertura pra o surgimento e consolidação de práticas que encampam criticamente o debate e a reivindicação da realização dos valores postos no texto constitucional e, assim, integram-se à “luta política pela ampliação da cidadania” (NEVES, 2007, p. 188).

Costa Douzinas (2009, p. 4), por sua vez, ao propor uma análise crítica dos direitos humanos adota a discussão do caráter paradoxal destes. Afirma esse autor que “O paradoxal, o aporético, o contraditório, não são distrações periféricas esperando para serem resolvidas pelo teórico. O paradoxo é o princípio organizador dos direitos humanos”. Nessa perspectiva, conforme o autor, politicamente o discurso dos direitos humanos triunfa na medida em que é adotado “pela Esquerda ou Direita, pelo Norte ou Sul, Estado ou púlpito, ministro ou rebelde”. Entretanto, o que ele denomina como “fascínio” pelos direitos humanos também se constitui sua fraqueza. Isso porque, assim como os direitos naturais, os direitos humanos, concebidos originalmente como defesa contra o poder estatal ou privado, com sua institucionalização, são “seqüestrados por governos cientes dos benefícios de uma política moralmente confiável”. Dessa forma, assumiriam a função de legitimação de regimes e poderes e distanciam-se de seus “propósitos dissidentes e revolucionários iniciais (DOUZINAS, 2009, p. 384).

Entretanto, apesar dessa crítica à atual situação institucional dos direitos humanos,

observa esse autor no prefácio à tradução brasileira que (2009, p. 17):

[...] paradoxalmente, um resíduo de transcendência ainda resta. Toda vez que um pobre, ou oprimido ou torturado emprega a linguagem do Direito – porque não existe nenhuma outra disponível atualmente – para protestar, resistir, lutar, essa pessoa recorre e se conecta a mais honrada metafísica, moralidade e política do mundo ocidental.

Os conceitos e as análises apresentados por Supiot, Neves e Costa - embora construídos a partir de marcos teóricos e de propostas distintas - são adotados nesse texto por serem representativas de leituras que se afastam de uma visão de simples apologia dos direitos humanos e de escamoteamento da problemática de sua concretização. Por outro lado, também não optam pela vertente da negação ou superação dessa categoria e de seu significado histórico e social de potencialidade para a transformação das relações materiais de produção.

E, a título de fechamento dessa análise, destaca-se que a concretização da dimensão extrapatrimonial do trabalho e a luta contra a precarização subjetiva nas relações de trabalho somente se faz possível ao se reconhecer, como propõe Aldacy Rachid Coutinho (2008) que o Direito não é um dado ou um construído mas um processo contínuo de construção que se faz por meio da ação do homem no mundo.

Considerações finais

A regulamentação jurídica do trabalho na perspectiva dos direitos humanos se apresenta como opção hermenêutica contraposta à leitura patrimonial, contratualista e individualista do Direito do Trabalho. A postura pró-concretização dos direitos humanos deve ser desenvolvida através da visão substancialista dos Direitos Fundamentais expressos no texto constitucional e das possibilidades de complementação da interpretação desses a partir dos atos normativos no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Nesse contexto, a análise desenvolvida por Danielle Linhart, a partir da categoria da precaridade subjetiva, permite contextualizar a deterioração da subjetividade do trabalhador e a origem do sentimento de sofrimento no trabalho não como um fato natural, mas sim como um produto do exercício do poder diretivo praticado no contexto da contemporânea organização do trabalho que pode ter repercussões significativas sobre a saúde do trabalhador. Corroboram essa linha de análise os dados empíricos a respeito do aumento dos transtornos mentais e dos suicídios relacionados ao trabalho.

Essa compreensão das relações materiais de produção e de trabalho e de seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores desafia a superação, conforme propõe Alain Supiot, de

uma concepção de justiça social focada na compensação financeira pela alienação do trabalho e em uma subcidadania do trabalhador frente ao poder privado do empregador.

Um trabalho humanizado, na perspectiva da racionalidade dos direitos humanos e em conformidade com o espírito da Declaração de Filadélfia, portanto, pressupõe a negação da prevalência da racionalidade econômica no âmbito do Direito e o reestabelecimento das necessidades humanas como fim e da atividade econômica como meio.

Para tanto, a tutela jurídica da saúde do trabalhador conforme os ditames e princípios construídos pelo Direito Ambiental e aplicáveis às relações de trabalho, assim como, o enquadramento normativo da precariedade subjetiva como degradação ambiental são caminhos hermenêuticos que possibilitam o reconhecimento de limites jurídicos ao poder diretivo em uma perspectiva concretizadora da justiça social e a judicialização desse aspecto em caráter preventivo por meio das tutelas inibitórias e de remoção do ilícito.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana.** Rio de Janeiro: Forense Universitária; Rio de Janeiro: Salamandra; São Paulo: Ed.Universidade de São Paulo, 1981.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1958.

BERNARDO, Marcia Hespanhol; NOGUEIRA, Francisco Ronald Capoulade e BULL, Sandra. **Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva.** *Arq. bras. psicol.* [online]. vol.63, n.spe, pp. 83-93, 2011

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social: 2010.** Brasília, 2011. Disponível em: <[www.http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1144](http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1144)>. Acesso em 12 de junho de 2013.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho:** Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário, 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2007.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalhadores do Brasil: 20 anos de proteção constitucional ou a subordinação revisitada. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região*, v. 41,

- n. 81, Belém, p. 259-280, jul-dez de 2008,
- DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicide et travail, que faire?** Paris: PUF, 2009
- DEJOURS, Cristopher. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho.**São Paulo: Cortez, 1998.
- DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos.** São Leopoldo: Unisinos, 2009
- DURKHEIM, Émile.**Da divisão do trabalho social.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela. Jus Navigandi, Teresina, ano 17. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22694>>. Acesso em: 25 jun. 2013.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo, Saraiva, 2013
- FORTINO, Sabine; LINHART, Danièle. **Trabalho contemporâneo: sentidos e novas formas de penosidade.** Palestra proferida em 27 de junho de 2009. Fundação Oswaldo Cruz. Disponível em: <<http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca//home/exibedetalhesBiblioteca.cfm?ID=8894&tipo=B>>. Acesso em 12 de julho de 2012.
- HERRERA FLORES, Joaquín. “Hacia una visión compleja de los derechos humanos.” In: _____. (org). El vuelo de Anteo: derechos humanos y crítica de la razón liberal. Madrid : Desclée, 2000.
- HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, jan.-abr., 2008, p. 46-67
- JACQUES, M. G. C. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Revista Boletim da Saúde**, v. 20, n. 1, p. 93-105, 2006.
- LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador: uma visão crítica. In: GOLDENGERG, P., MARSIGLIA, RMG E GOMES, MHA. (orgs). **O clássico e o novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 413-428, 2003.
- LINHART, Danièle. Entrevista: Danièle Linhart. **Trab. educ. saúde (Online)** [online]. vol.9, n.1, pp. 149-160, 2011.
- _____. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **Papeles del Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC)**, n. 49, 2009. Disponível em: <www.identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2010.
- Mészáros, Istiván. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 10. ed. São Paulo, LTr, 2010
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011
- NEFFA, Julio César. Improvement of working conditions and environment: a Peruvian experiment with new forms of work organization. **International Labour Review**, vol. 120, n.

4, july-august, p. 473-490, 1981.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

_____. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração da Conferência das Nações Unidas

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**: Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. 1994. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2013.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 35-37.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 74, n. 3. Brasília, p. 121-148, jul./set. 2008.

SUPIOT, Alain. **A. Supiot, Fragments d'une politique législative du Travail, Communication au séminaire Conventions, Economix**. 2012. Disponível em: <http://economix.fr/pdf/seminaires/conventions/2012-Supiot2.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2013.

_____. **Critique du droit du travail**. Paris: PUF, 2007.

_____. **L'esprit de Philadelphie**: la justice sociale face au marché total. Paris: Seuil, 2010.

URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no Direito do Trabalho – a experiência latino-americana. In: Tribunal Superior do Trabalho. **Flexibilização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Tompson/IOB, 2004, p. 217-252.