

## DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL SAUDÁVEL

### FROM THE PSYCHODYNAMIC OF WORK TO THE FUNDAMENTAL RIGHT TO THEIR OWN WORK CONTENT AND TO THE HEALTHY ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

LEONARDO VIEIRA WANDELLI

*Possui Doutorado em Direito, área de concentração em Direitos Humanos e Cidadania pela Universidade Federal do Paraná (2009), Diploma de Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Desarrollo pela Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2006), mestrado em Direito das relações sociais pela Universidade Federal do Paraná (2003), graduação em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (1992). Atualmente é professor pesquisador III e coordenador de curso de especialização no Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL, Líder do GP-Trabalho e Regulação no Estado Constitucional, instrutor colaborador - SEDH/Presidência da República, membro do conselho consultivo do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho, Juiz do Trabalho Titular e membro da Comissão Permanente de Saúde - Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (PR). Membro fundador da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.*

[leowandelli@terra.com.br](mailto:leowandelli@terra.com.br)

#### RESUMO

O presente artigo procura traçar alguns elementos que pretendem articular como, a partir do discurso jurídico, podem ser significados os aportes sobre saúde e trabalho, especialmente aqueles trazidos pela abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Um caminho, assim, que vai dos estudos sobre sujeito, trabalho e saúde até o Direito Constitucional, que afirma como seu fundamento a dignidade humana, indissociável da centralidade antropológica do trabalho; um vínculo expressado pelo direito fundamental ao trabalho que, aqui, se propõe reconstruir a partir do desvelamento de um direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, articulado ao conceito de meio ambiente organizacional do trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho; dignidade humana, meio ambiente do trabalho

#### ABSTRACT

The present article means to show some elements that pretend articulate how, in front of the political discourse, may be meant the contributions about health and work, specially those brought by the approach of Psychodynamic of Work. A path that goes of the studies of subject, work and health until the Constitutional Law, that affirms your foundation, the human dignity, inseparable of the anthropologic centrality of work, a link expressed by the foundation right to work that, here, intends reconstruct in front of the unveiling of a foundation right to own work subject, articulated to the concept of organizational environment of the work.

**Key-words:** work, human dignity, environment of the work

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 DA CENTRALIDADE ANTROPOLÓGICA À CENTRALIDADE JURÍDICA DO TRABALHO; 2 AS CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO COMO MEDIAÇÃO PARA O SUJEITO: PRÁTICA DE ÔNTICA E RECONHECIMENTO; 3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO; 4 MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DO TRABALHO E PRINCÍPIOS DE PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

## 1 DA CENTRALIDADE ANTROPOLÓGICA À CENTRALIDADE JURÍDICA DO TRABALHO

O projeto do direito para a realização do vínculo constitucional entre dignidade, trabalho e saúde, implica em se levar a sério a afirmação jurídica de que a dignidade humana é o fundamento que justifica toda a ordem jurídica. Afirmar-se a dignidade da pessoa, tomada a partir da formulação kantiana de que seja a pessoa um fim último e não um mero meio para outros fins significa que qualquer das nossas instituições, inclusive o Estado, o Mercado ou o Direito só fazem sentido enquanto se legitimam como mediações a serviço da dignidade da pessoa, jamais o contrário. Não são as instituições sociais que devem se servir da pessoa como sua mediação. A radicalidade do reconhecimento da dignidade e dos direitos humanos está em que o critério último de verdade não está nas instituições, ou mesmo nos valores, mas na realidade concreta das pessoas humanas.<sup>1</sup>

Isso não se altera pelo fato de que esse discurso normativo não seja confirmado na realidade que, evidentemente, desmente todo o tempo essa afirmação do direito. Na Declaração de Filadélfia, de 1944, afirma-se que o trabalho não é uma mercadoria. Mas a realidade cotidiana é de instrumentalização das pessoas, como peças da valorização incessante do capital, no trabalho. Normas jurídicas, diferentemente das leis da física, não perdem validade ao não se confirmarem na realidade. Ao contrário, são manifestações da luta social que criam espaços de reivindicação pelo seu cumprimento. Ou seja, ainda que as normas jurídicas consagrem critérios

<sup>1</sup> DUSSEL, Enrique. *Ética da libertação: na idade da globalização e da exclusão*. São Paulo, Vozes, 2002. HINKELAMMERT, Franz. *El sujeto y la ley: el retorno del sujeto reprimido*. Heredia, Euna, 2005.

---

de (in)justiça não observados na prática, agora essas violações podem ser ditas como injustas, apoiando a luta frente ao desrespeito.<sup>2</sup>

Pois bem. Levar a sério a relação entre trabalho e dignidade implica em estenderem-se as fronteiras da disciplina jurídica para aprofundar o diálogo transdisciplinar com a antropologia do sujeito. É preciso discutir o que é concretamente relevante para a dignidade dessa pessoa que se pretende reconhecer, proteger e apoiar também por meio do direito. Theodor Adorno, em uma célebre conferência de 1931, sobre a atualidade da filosofia, disse que, após a crise da metafísica, a filosofia não tinha outra alternativa que não se aprofundar no ponto de vista interno das discussões das diversas ciências onde se debatiam problemas particulares concretos. De forma análoga, ao direito, após o reconhecimento radical da centralidade da dignidade humana, não resta alternativa senão aprofundar o diálogo com as ciências que dizem sobre a pessoa em sentido concreto e sobre aquilo que se pode considerar concretamente essencial para essa dignidade. É esse o ponto em que avulta a inafastabilidade de tomar-se a sério o diálogo com as ciências que veiculam as necessidades humanas concretas, inclusive do ponto de alguma antropologia do sujeito, pois a noção constitucional de dignidade não prescinde do recurso a ciências e saberes pelos quais se possa dar inteligibilidade ao vínculo essencial, presente na Constituição, entre dignidade, autonomia e trabalho. O fato de que não se possa recorrer a uma verdade absoluta sobre os conteúdos das necessidades humanas não implica que se possa esvaziar o conteúdo das decisões políticas fundamentais tomadas na Constituição, ao relegar à condição de abstrações sem conteúdo normativo concreto o fundamento e os valores essenciais da ordem normativa.

Há, é certo, diferentes sujeitos que simultaneamente entram em questão, aí. O sujeito da psicanálise, o sujeito do inconsciente, não é o mesmo sujeito da sociologia e das relações psicossociais. Isso não implica em uma separação dicotômica, mas sim que há toda uma série de interações complexas entre a subjetividade, construída socialmente, e o sujeito do inconsciente. Da mesma forma que não são o mesmo o sujeito da ação, o sujeito moral, que não é exatamente o mesmo que o sujeito jurídico, o sujeito consciente e juridicamente imputável. Mas a questão chave para o direito está em que ao mesmo tempo que o sujeito de direito deve guardar uma certa especificidade, ele deve subsumir, nessa especificidade esses outros sujeitos que o antecedem, pois é no fundo, a serviço da concretude humana que ele deve estar. E entre as mediações que antecedem o sujeito de direito está o sujeito natural, corporal, necessitado.

---

<sup>2</sup> WANDELLI, Leonardo. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo, LTr, 2012, p. 186-189.

Natural, aqui, não como vida nua, ou meramente biológica, mas como pessoa concreta com dignidade. E fala-se, aqui, de uma corporalidade inteiramente atravessada pela Alteridade. Se não é para servir à dignidade desse sujeito natural, corporal, necessitado, não há sentido legítimo no sujeito de direito. Percebe-se, então, o lugar da importância da abordagem proposta pela Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão do conteúdo dos direitos fundamentais relacionados ao trabalho, auxiliando a deduzir critérios normativos, consistentes com o direito vigente.

Isso tem toda relação com o contexto estrutural da sociedade atual. O grande conflito que caracteriza a modernidade é o conflito entre o capital - que não são os capitalistas, individualmente considerados, mas a totalidade sociometabólica em que vivemos - e os corpos humanos. Vivemos uma guerra sobre os corpos: a subsunção do trabalho vivo. Uma guerra que cuida de disciplinar os corpos e normalizá-los para governá-los segundo as necessidades do capital. O capital produz valor subsumindo o trabalho vivo, que nada mais é que a corporalidade humana criadora. Para isso, precisa submeter as populações aos seus próprios princípios de organização. Este é o conflito que estrutura as nossas relações sociais.

É claro que esse processo produz sofrimento. Não é necessário ilustrar isso. Basta olhar para o lado ou para nós mesmos. A pergunta que cabe fazer e que atormenta os estrategistas da gestão do trabalho é: o que, então, mobiliza as pessoas para o trabalho, enfrentando todas as riscos e dificuldades e sofrimento que daí advêm? É certo que sempre está presente, de algum modo, a compulsão para o trabalho pelo agulhão da fome. Marx descreveu a história de violência que foi a separação dos produtores dos meios de produção, impondo às populações irem ao mercado vender a sua força de trabalho, sem poder descolá-la de seus próprios corpos. Mas só isso não basta para mobilizar os trabalhadores para a produção. É preciso necessariamente implicar subjetivamente os trabalhadores. Não basta também o salário, como Max Weber já demonstrou na *Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Não há nada de natural em aferrar-se aos ganhos econômicos pelo trabalho. Foi preciso construir uma determinada subjetividade ainda inexistente. Mas isso também mobiliza processos complexos de negociação em que estão envolvidos os sujeitos. Os sujeitos que se inserem em relações de poder, de dominação, onde são submetidos, mas não são nunca inteiramente anulados. Há uma certa irredutibilidade do trabalho vivo, que sempre resta presente, aí.

E isso é o próprio trabalho cotidiano que prova. Na visão da PDT, trabalhar é implicar o corpo - não só o corpo da biologia, mas também o corpo fenomenológico, numa unidade que Michel Henry denomina “o corpo que eu sou” - para enfrentar a resistência do real e suplantar a

deficiência intrínseca da prescrição. Sem atuação da subjetividade não há trabalho. O saber do trabalhador precisa ir muito além das prescrições do patrão ou dos manuais, agregar suas capacidades para inovar, complementar e mesmo subverter a ordem prescrita a fim de alcançar os objetivos de trabalho. Trabalhar, portanto, implica em persistir para suplantar a resistência do real do trabalho, o real objetivo, o real intersubjetivo e o real subjetivo. O real, nessas três dimensões, resiste à nossa tentativa de domínio e experimentamos essa resistência como fracasso. A racionalidade pática está presente no trabalho, assim como a racionalidade prático-moral e a estratégico-instrumental. Os deuses gregos, diferentemente dos deuses monoteístas, expõem o *pathos*. Eles sofrem, odeiam, desejam. O trabalho é experimentado pelo sujeito, antes, de tudo afetivamente, pela experiência da impotência, do fracasso, da frustração, frente à resistência do real.

O sofrimento no trabalho, pois, é ordinário, é inerente a toda experiência de trabalho. Importante notar que ele não é necessariamente um mal, algo negativo. O sofrimento também é uma oportunidade, um ponto de partida de transformação da subjetividade. Suplantar o real implica conseguir um acordo de familiarização afetiva do corpo com o real. Isso envolve persistência frente à resistência do real subjetivo, num verdadeiro trabalho sobre si. Um trabalho sobre a própria corporalidade que transcende o local e o tempo formais de trabalho e invade toda a vida até mesmo no trabalho do sonho - *traumarbeit*, diz Freud. Também não é por nada que, em cada profissão, fala-se muito sobre o trabalho.

À medida que se têm sucesso em suplantar a resistência do real, o sofrimento pode convolar-se em prazer e quando essa possibilidade se obstrui, o sofrimento, então torna-se patogênico. Este prazer não é, do ponto de vista da psicanálise, algo que se dá pelo mecanismo da realização do desejo. É um prazer que vem por meio dos mecanismos da sublimação. Dejours ressalta que há dois campos nos quais se operam principalmente a dinâmica da realização do eu e da construção da identidade: o primeiro é o amor, relativo à realização do eu no campo íntimo ou erótico; o segundo, a realização do eu no campo social, por meio dos mecanismos psíquicos da sublimação, passando necessariamente pelo trabalho, que se constituiria em “uma segunda chance para a construção da identidade e da saúde mental, de modo que, muitos de nós gozamos de melhor saúde quando trabalhamos que quando privados de trabalho”.<sup>3</sup>

É na atividade e na organização do trabalho que se encontram, em especial, as condições para que se mobilizem os recursos necessários à sublimação. Dejours fala em três níveis de

<sup>3</sup> DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia et al. (orgs). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 20.

sublimação no Trabalho: pelo desenvolver da inteligência, da habilidade corporal, conquistando novos registros de sensibilidade como resultado de um trabalho sobre si bem sucedido; pelo reconhecimento do fazer pelo julgamento qualitativo da utilidade e beleza do trabalho, essencial à construção da identidade; pelo julgamento ético pelo qual o agir no trabalho pode ser visto como moralmente justo, em termos de “honrar a vida”, a cultura da cidade, pelo trabalho, aspecto essencial ao amor-próprio. Dentre esses três níveis da sublimação no trabalho, o primeiro deles diz mais respeito às condições da atividade e à esfera intrasubjetiva do trabalhador; os outros dois se apoiam diretamente nas condições da organização do trabalho, em que a avaliação do trabalho joga um papel central.<sup>4</sup>

Como reitera Dejours, o trabalho não só pode gerar o pior, em termos de degradação da saúde, de alienação, de reprodução de práticas sociais de violência, de degradação do ambiente, mas também pode gerar o melhor, como mediador privilegiado do desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da conquista da saúde psíquica, do aprendizado ético e político. Mais que poder gerar o melhor, o trabalho é condição de possibilidade para que isso ocorra. Essa é a tese da centralidade antropológica do trabalho. O trabalho, como conjunto de atividades e relações, constitui-se em uma mediação essencial para autorrealização humana em termos de autonomia, saúde, ética e política. Retomando-se, assim, os passos iniciais desta exposição, percebe-se que, à luz da noção jurídica de dignidade humana, a essa centralidade antropológica deve corresponder uma centralidade jurídica do trabalho.

Ou seja, não se trata só de tutelar a doença, evitar o adoecimento, nem a saúde, como completo bem estar, mas também esse sentido antropológico e político da possibilidade do cidadão trabalhador de autorrealizar-se pelo trabalho. Assim, não basta proteger as pessoas dos possíveis efeitos deletérios do trabalho. É preciso assegurar as condições concretas pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito. São as condições de possibilidade para essa realização que são objeto de tensionamento normativo pelo direito.<sup>5</sup>

A centralidade do trabalho para as pessoas concretas passa repercutir no interior do discurso do direito, em termos de centralidade jurídica, na forma de direitos fundamentais que tutelam o trabalho como mediador essencial para a pessoa. No centro desse discurso jurídico esta o direito fundamental ao trabalho.

<sup>4</sup> DEJOURS, Christophe (2013). *Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho*. Revista Portuguesa de Psicanálise, n. 33 (2), p. 9-28

<sup>5</sup> WANDELLI, Leonardo. *Op. Cit.* p 64.

Na verdade, o direito do trabalho do século XX fechou os olhos para essa questão, que hoje se trata de desvelar. A grande conquista que foi a percepção de que o trabalho é uma relação social de dominação e que, portanto, transcende a relação concreta de trabalho, veio com o preço de esquecermos que o trabalho não é só, mas também é essa relação concreta. O direito do trabalho que conhecemos versa pouco sobre o trabalho em si, atendo-se mais às condições de trabalho externas ao próprio trabalhar, as condições de compra e venda da força de trabalho. As próprias convenções e acordos coletivos também dizem muito pouco sobre as condições da atividade e da organização do trabalho. A atividade de trabalho propriamente dita é quase que inteiramente deixada à mercê do poder de direção do tomador de serviço, como se o trabalhador não tivesse, também, interesses absolutamente relevantes, do ponto de vista constitucional, no conteúdo do próprio trabalho e nas relações coletivas que se passam no interior da organização de trabalho. Daí que as questões cruciais do desenvolvimento da subjetividade pelo trabalho, que em grande parte condicionam as possibilidades de uma vida digna, autônoma e saudável, passam ao largo do direito do trabalho. É esse o déficit que se cuida resgatar.

## 2 AS CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO COMO MEDIAÇÃO PARA O SUJEITO: PRÁTICA DEÔNICA E RECONHECIMENTO

Trabalhar é sempre trabalhar sobre si, sobre os meios materiais e com os outros. Aí entra em cheio a temática do reconhecimento que diz respeito ao segundo mecanismo de sublimação de que fala Dejours. Dependemos do olhar do outro para construirmos a nossa identidade, autoconfiança, autoestima, autorrespeito. Se nós nos empenhamos em persistir frente ao sofrimento no trabalho e em assumir graves riscos em relação à própria saúde e autonomia, com custos para outras relações pessoais a fim de fazer um bom trabalho, isso se dá na expectativa de uma gratificação subjetiva em termos de fortalecimento da identidade por meio do reconhecimento de nosso fazer no trabalho. Por isso, avaliar o trabalho é essencial. Mas não é possível medir quantitativamente o trabalho. A avaliação possível do trabalho assenta-se sobre as bases do julgamento e não da medição. Enquanto o julgamento consiste em uma apreciação sobre o resultado de um trabalho, medir é valorar grandezas comparando-as a uma grandeza constante da mesma espécie, o que contraria o caráter intrinsecamente variável e singular do trabalho. O que se mede, ainda fazendo tábula rasa da variabilidade das condições, é o

resultado do trabalho. É necessário, pois, conhecer o trabalho para julgá-lo qualitativamente. Mas isso apresenta dificuldades maiores, já que o essencial do trabalho é pouco transparente e, por isso, são necessárias condições exigentes sobre a organização do trabalho.<sup>6</sup>

Para que haja o reconhecimento, é preciso que haja condições necessárias, ainda que não suficientes, que incidem sobre a atividade e a organização do trabalho. Essas condições envolvem pelo menos dois aspectos. De uma parte, a possibilidade de uma contribuição efetiva pelo trabalho, um trabalho com sentido e utilidade. De outra parte, as condições para que haja a cooperação entre os trabalhadores, as práticas informais e formais de reconhecimento e práticas deliberativas sobre as regras técnicas e éticas - formais, informais e mesmo tácitas - que estruturam as relações de trabalho e solucionam conflitos concretos e que Dejours chama de atividade deontológica do fazer. Não é possível aprofundar, aqui, isto, mas essas condições envolvem, sobretudo requisitos de visibilidade dos diferentes modos operatórios, lealdade, confiança e de espaços e tempos para que se possa falar e ouvir.

Essas condições dizem respeito à organização do trabalho e sobre elas deve incidir a força normativa de um direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, cujo âmbito de proteção está inteiramente imbricado com aquele do direito fundamental ao trabalho. Não que os constrangimentos advindos da organização do trabalho sejam todo-poderosos capazes de eliminar integralmente a capacidade de reação, de adaptação singular e coletiva e as estratégias de defesa dos trabalhadores, transformando-os em fantoches.<sup>7</sup> Ao revés, eles pressupõem essa capacidade de adaptação, de ponderar e articular compromissos entre as diversas prescrições contraditórias (quantidades, qualidades, segurança, rentabilidade, conflitos internos, limitações pessoais, variabilidades, etc) e mesmo de subvertê-las, cooperando coletivamente para alcançar os fins da organização. De fato, as relações entre as constrições advindas das condições de trabalho e a saúde das pessoas não pode ser compreendida à luz de um modelo mecânico de causalidade, pois sempre se interpõem, aí, a reação singular da corporeidade, as estratégias individuais e coletivas de defesa, que se colocam como força ativa frente às constrições, muitas vezes causando, com isso, problemas maiores. Não podemos prever exatamente de que forma as singularidades reagirão às pressões da organização do trabalho, em termos de estratégias individuais e coletivas de defesa ou mesmo em termos de sintomas psíquicos ou somáticos. No

<sup>6</sup> DEJOURS, Christophe. *A avaliação do trabalho submetida à prova do real*. Cadernos de TTO, 2 - Org: Laerte Idal Sznalwar e Fausto Leopoldo Mascia. São Paulo: Blucher, 2008.

<sup>7</sup> MOLINIER, Pascale. *O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília, Paralelo 15, 2013, p. 86.

entanto, o essencial é que se podem antever quais as contingências organizativas que aumentam os riscos, em termos de saúde e autonomia, para os trabalhadores. No que se refere à saúde psíquica, são especialmente aquelas que obliteram a dinâmica contribuição-reconhecimento e as práticas deliberativas da deontologia do fazer. É importante perceber que as condições pertinentes à ordem prescrita do trabalho, sobre as quais se apoiará a cooperação, não derivam da ordem natural das coisas. Elas são o resultado de escolhas organizacionais prévias que são constitutivas da organização do trabalho e, portanto, podem ser modificadas.<sup>8</sup> Se sobre essas condições de risco se pode agir, à luz dos comandos constitucionais de proteção do trabalho, da saúde e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, se deve, juridicamente falando, agir.

Compreende-se a organização do trabalho sob um duplo viés: da divisão de trabalho, do ponto de vista técnico e da divisão de homens, do ponto de vista das relações sociais e de poder. A divisão técnica de trabalho envolve a atribuição de tarefas entre os operadores, repartição, cadência, os procedimentos de trabalho, instrumentos e ferramentas, o modo operatório prescrito. Já a divisão de homens envolve o comando e a coordenação, a repartição das responsabilidades e autonomia, hierarquia, controle e especialmente a avaliação do trabalho, mobilizando os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc.<sup>9</sup>

Do ponto de vista normativo, o ordenamento brasileiro abriga, na NR-17, uma conceitualização bastante satisfatória de organização do trabalho, constituída por regras, práticas e processos, a partir da qual são reaglutinadas as clássicas condições químicas, físicas e biológicas de trabalho às condições organizacionais do meio ambiente de trabalho, como explicitado no item 1.1. da NR-17<sup>10</sup>: “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.” Segundo a NR-17, item 6.2., a organização do trabalho compreende, no mínimo:

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); b) o modo

<sup>8</sup> TERSAC, Gilbert e MAGGI, Bruno. O trabalho e a abordagem ergonômica. In: DANIELLOU, François (Coord.). *A ergonomia em busca dos seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo, Blucher, 2004, p. 100.

<sup>9</sup> DEJOURS, Christophe. ABDOUCHÉLI, Elizabeth. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. DEJOURS, Christophe et al. São Paulo: Atlas, 1994. p. 125-126. MOLINIER, loc. Cit.

<sup>10</sup> Redação introduzida pela Portaria MTE 3.751, de 23.11.1990.

operatório (que tem sempre 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).

Ao compreenderem-se os elos que ligam subjetividade, saúde psíquica, trabalho e práticas organizacionais, aparece mais claramente o potencial de risco das transformações em curso nas práticas de gestão, desde a virada gestonária neoliberal das últimas décadas. Práticas aparentemente inofensivas, como adoção de parâmetros objetivos de qualidade total, mecanismos de avaliação individualizada de desempenho ou terceirização, destroem as condições para a dinâmica contribuição-reconhecimento e para as práticas deliberativas. Trabalhadores vêem-se na contingência de sustentar uma identidade fragilizada e uma estabilidade psíquica colocada em risco, enfrentando condições relativas à organização do trabalho que deterioram as possibilidades do trabalho atuar como mediador para “o melhor” e potencializam os aspectos deletérios.

O que se viu, nas últimas décadas foi a escalada incessante dos adoecimentos psíquicos no trabalho. Os estudos em psicodinâmica do trabalho têm demonstrado que essa linha ascendente de adoecimentos psíquicos está associada à adoção generalizada da ideologia gestonária, que pretende sustentar que os resultados da organização não são um produto do trabalho, mas da gestão. Essa ideologia é desenvolvida, primeiro, pelas grandes corporações, adaptando métodos praticados nos exércitos. Depois, ela vai sendo absorvida pelas organizações estatais e se generaliza como estratégia discursiva fundamental das empresas. Entre outras coisas, se desenvolvem técnicas de gestão baseadas no resultado do trabalho, mas que desconsideram o próprio trabalhar dos sujeitos. Sobretudo, a larga utilização da avaliação individualizada de performance que essencialmente promove a competição entre iguais, denega o reconhecimento pelo trabalho e os sistemas de qualidade total, que promovem uma noção de produtividade que gera a desconexão com o sentido do trabalho bem feito e a terceirização, que destrói as condições de pertencimento a um coletivo de trabalho em condições de igualdade e o sentido de um projeto de vida profissional.

Chega a ser surpreendente perceber que uma parcela significativa das necessidades humanas ligadas ao trabalho a serem protegidas pelo direito diz respeito às condições para se poder fazer bem o seu trabalho e ser reconhecido por isso. Embora se possa achar que “isso é

justamente o que a empresa também quer”, o que se têm visto é a implementação de um modelo gestor destinado a erradicar os valores e sabers do trabalho, com o fim de submetê-lo ainda mais, a fim de aumentar a rentabilidade, mesmo que degradando qualidade do trabalho e no mais das vezes, do próprio produto ou serviço.

Eleva-se, aí, a advertência de Dejours sobre os limites da dinâmica contribuição-reconhecimento e a importância de “honrar a vida” pelo trabalho, que considera o terceiro nível sublimatório. É que há certa ambiguidade em relação ao reconhecimento que, por si só, não garante incrementos à constituição da identidade, e não deve ser algo a ser perseguido como um fim em si mesmo, podendo constituir-se, em certos casos, em uma armadilha:

É o caso de quando, por uma identidade muito frágil, um trabalhador torna-se cativo dos julgamentos de reconhecimento pelo outro. Tudo se passa então como se os benefícios do reconhecimento não pudessem ser convenientemente apropriados pelo sujeito. Graças a seu trabalho, ele obtém gratificações materiais e narcísicas que lhe conferem robustez psíquica face aos conflitos. Mas, sob esse manto aparente, ele torna-se dependente desse reconhecimento, o qual ele não pode mais dispensar tendo em vista assegurar a sua continuidade identitária [...] Alguns trabalhadores, se se deixam tomar pela dependência de reconhecimento, acabam por colocar o seu zelo ao serviço de objetivos que seu senso moral reprova (Dejours, 2012, p. 368).

O grau dessa dependência em relação ao reconhecimento pode influenciar o julgamento que o sujeito faz de si mesmo, considerando que, além de julgar a qualidade de sua contribuição no sentido do que produz a partir do seu trabalho, para a organização, o sujeito estende esse julgamento ao valor ético dessa contribuição, em termos de “honrar a vida” e a cultura pelo trabalho, o que exige renunciar em parte do interesse pessoal em nome da participação na construção de uma obra comum. O resultado desse julgamento é decisivo para o amor-próprio. Quando as injunções da organização pretendem se impor ao custo da sujeição pela manipulação do medo ou da ameaça, fabrica-se a banalização de práticas eticamente reprováveis. Quaisquer que sejam os meios utilizados, as infrações, os prejuízos a terceiros, tudo será relevado para se atingirem os resultados projetados. Mentiras e manipulações aos subordinados ou clientes são por vezes diretamente prescritas ou, pelo menos, consentidas em todos os níveis hierárquicos. Aqui, abre-se espaço para o surgimento do que é considerado pelo autor como o *sofrimento ético*, aquele relacionado à experiência de **traição de si**, dos valores cultivados, das regras do ofício e do ethos profissional, trabalhando mal, infligindo injustiça a colegas ou a clientes, participando de atos que se reprova.

Há, de fato, muitas organizações lícitas ou ilícitas em que há um forte componente

identitário reforçado pela organização, nos dois primeiros níveis, acima referidos, mas a serviço do pior, em termos éticos. O grande problema, aí, do ponto de vista psicopatológico, é que o terceiro nível da sublimação, é anulado, com isso. Ao aceitar colocar seu zelo a serviço de práticas que desonram os valores da civilidade que ele próprio compartilha, o trabalhador fragiliza ainda mais as bases intrasubjetivas da identidade, abalando seu amor próprio. Com isso, torna-se, ciclicamente, ainda mais dependente do reconhecimento, sob essas mesmas condições organizacionais, fechando-se a armadilha.<sup>11</sup>

Talvez com o mesmo espanto com que se descreveram os primeiros casos de pneumoconiose, percebe-se que formas de organização do trabalho aparentemente normais, modernas e até, para alguns, com um certo charme, podem ser, além de ética e politicamente reprováveis, tão patogênicos quanto uma mina de carvão inglesa do século XIX.

### 3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO

Quem trabalha não está só cumprindo uma obrigação de prestação que interessa ao credor dessa prestação, que seria o empregador. De fato, o trabalhador em parte está adimplindo a obrigação contraída, sendo credor da contraprestação salarial, ao passo que o empregador, que detém o poder de dirigir a prestação de serviços, é credor de trabalho e devedor das contraprestações. Mas, além disso, ao mesmo tempo, quem trabalha também está, nesse mesmo ato, exercendo um direito fundamental absolutamente central para a sua dignidade, para o desenvolvimento da sua personalidade, formação de vínculos de solidariedade, aprendizado ético e para a vida cívica, e que contra-arresta, tensiona, o poder de direção do tomador dos serviços. Trata-se de algo comum no direito, dois comandos jurídicos concorrentes em apontar sentidos opostos em uma mesma situação problemática. O fato, porém, é que até aqui vínhamos anulando um dos pólos dessa tensão, ao considerar que ao trabalhador não interessaria o conteúdo do próprio trabalho. Quem trabalha não só trabalha para outrem, mas também trabalha para si mesmo, consigo mesmo e com outrem, mediado pelos objetos e meios de trabalho. Daí nasce o primeiro grande ganho da reconstrução da fundamentação do direito ao trabalho à luz das teorias das necessidades e do reconhecimento: a compreensão de que o direito ao trabalho inclui como sua dimensão central, o direito ao conteúdo do próprio trabalho:

<sup>11</sup> DEJOURS (2013), p. 23-27.

a) à tarefa/atividade e b) às condições da organização do trabalho no duplo sentido da coordenação e cooperação.

O direito fundamental ao trabalho é um megadireito multidimensional, que envolve vários aspectos, como é da tradição da doutrina jurídica reconhecer<sup>12</sup>, como a proteção contra a despedida injustificada, o direito a um padrão juridicamente protegido de trabalho, a proteção da liberdade de profissão, promoção e proteção da igualdade no acesso às oportunidades de trabalho, tutela da profissionalidade, limites jurídicos às políticas de pleno emprego, além de outros. Mas esta dimensão que aqui se quer ressaltar, do direito ao conteúdo do próprio trabalho, é a sua dimensão central, cuja compreensão afeta todas as demais, mas que estava velada pela incompreensão das relações concretas entre os sujeitos e o objeto desse direito fundamental, o trabalho.

Essa percepção é radical, uma verdadeira Revolução Copernicana do Direito do Trabalho - tomando-se emprestado a expressão de Luiz Edson Fachin -, porque obriga juridicamente a abrir-se a casamata da empresa, dos métodos de gestão, da organização do trabalho e da atividade individual e coletiva de trabalho, como lugar da soberania absoluta do empregador. Se a atividade de trabalho e a organização de trabalho realizam, a par do interesse do empregador, também necessidades fundamentais de desenvolvimento da corporalidade, protegidas pelo direito fundamental ao trabalho, isto impõe recuperar-se o espaço da organização do trabalho como espaço de cidadania e não só como espaço privado sob o domínio do empreendedor.

Esse direito ao conteúdo do próprio trabalho é muito mais amplo e profundo que o direito à ocupação efetiva, consagrado no art. 4.2, a, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, no sentido de dar trabalho e permitir sua execução normal. Trata-se de uma ocupação qualificada, de modo que o trabalho 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)<sup>13</sup> e que diz respeito ao conteúdo da atividade de trabalho, bem como as condições organizacionais para que seja possível reconhecer-se e ser reconhecido pelo trabalho bem feito, cooperação e participação deliberativa, o que se sintetiza em uma “ocupação plena e produtiva, em condições que

<sup>12</sup> Ver, a respeito, a Observação Geral n. 18, de 2005, do Comitê de Direitos Econômicos Sociais e Culturais da ONU.

<sup>13</sup> Dispositivo da Convenção 122 que dispõe sobre a política de emprego, a qual deverá procurar garantir: “a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho; b) que este trabalho seja o mais produtivo possível; c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social”

garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana”, conforme positivado no art. 6º do PIDESC.

Deve ser garantido ao cidadão trabalhador um direito à atividade e à organização saudável do trabalho, corolário do direito ao trabalho, traduzido em práticas de gerenciamento e direção da organização do trabalho na empresa, instituição ou organização, que observem parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, incluindo 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 e o conteúdo ético das práticas de trabalho.

Esse direito, assim, implica não só limites negativos, mas também conteúdos obrigatórios da atividade e da organização do trabalho, extraídos dos elementos coligidos sobretudo a partir do campo da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho. Eles não esgotam as exigências advindas do âmbito de proteção de outros direitos e deveres correlatos. É certo, também, que cada um desses aspectos demanda inúmeros esclarecimentos e desenvolvimento dogmático. A especificação legislativa é também sempre bem vinda, mas sua ausência não pode obstruir inteiramente a normatividade desse direito fundamental tão essencial, da mesma forma que não se há de recusar, por falta de lei especificadora, conteúdos essenciais de direitos fundamentais como à saúde, à autodeterminação, ao desenvolvimento da personalidade, ou à educação. O seu núcleo essencial poderia ser descrito, em linhas gerais, a partir dos seguintes conteúdos proibidos e obrigatórios:

#### A) CONTEÚDOS PROIBIDOS - LIMITES NEGATIVOS

- Podemos falar de vedação de um conteúdo do trabalho com esvaziamento significativo, seja por ausência de tarefas, de utilidade das tarefas ou de total falta de controle sobre a atividade.

- Limites quanto à invariabilidade excessiva, ou excesso de fragmentação, sobrecarga ou extensão excessiva da jornada ou métodos de remuneração que induzam à autointensificação.

- Limites aos métodos de gestão e organização do trabalho que bloqueiem a cooperação entre os trabalhadores e as práticas deliberativas e inviabilizem a dinâmica entre contribuição e reconhecimento.

#### B) Podemos também falar de CONTEÚDOS OBRIGATÓRIOS

---

- mecanismos, espaços e tempos para que haja participação deliberativa na atividade deontológica de regulação do trabalho.

- mecanismos adequados de reconhecimento material e simbólico da contribuição singular;

- certo grau de autonomia e flexibilidade dos procedimentos laborativos;

- conteúdo significativo e moral da atividade a realizar e das práticas organizacionais;

- perspectivas de desenvolvimento profissional;

- condições de continuidade e integração em condições igualitárias com o coletivo de trabalho.

Esses elementos somente aparecem como mediações essenciais para as necessidades das pessoas a partir da compreensão da própria função psíquica, moral e política do trabalho e dos mecanismos que são necessários para essa função.

## 4 MEIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DO TRABALHO E PRINCÍPIOS DE PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

Avança-se, agora, na demonstração de um dos desdobramentos do sustentado no tópico anterior. A percepção de que o direito fundamental ao trabalho envolve um direito ao conteúdo do próprio trabalho, compreendendo a atividade e a organização do trabalho, logo se conecta a outro direito fundamental, que tem como conteúdo o meio ambiente do trabalho saudável e também com o direito fundamental à saúde. É importante, porém, a par da evidente sinergia desses comandos normativos, havendo mesmo um certo grau de sobreposição, perceber-se a sua autonomia normativa. Não se trata de dissolver o direito ao trabalho no direito ao meio ambiente de trabalho ou à saúde. Ao revés, é o holofote do direito ao trabalho que ilumina um aspecto do ambiente laboral que estava na penumbra, do meio ambiente organizacional. O direito ao conteúdo do próprio trabalho engloba parcialmente o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, a sua dimensão organizacional, a par da atividade individual. De outra parte, o meio ambiente organizacional é uma parcela - talvez a mais relevante - do meio ambiente do trabalho. Já a saúde é um bem distinto, que tem como condições necessárias o conteúdo do próprio trabalho e o meio ambiente do trabalho. Ou seja, do ponto de vista da tutela do meio ambiente do trabalho (objeto imediato), a saúde dos trabalhadores é objeto mediato da tutela. Do ponto de vista dos sujeitos, o ambiente organizacional é uma mediação necessária. Mas não

se trata só de evitar adoecimentos e sim de assegurar as condições de possibilidade para que o trabalho possa permitir a autorrealização pelo trabalho - ainda que isso seja limitado e contingente, sob as condições do capitalismo.

A compreensão do conceito de meio ambiente organizacional do trabalho traz repercussões jurídicas de monta para a tutela do trabalho, à medida que atrai o arcabouço jurídico de tutela do meio ambiente que, sintomaticamente, é mais intenso que aquele de tutela do trabalho. E não se poderia admitir que o meio ambiente seja menos protegido na parcela em que ele mais se aproxima da vida humana cotidiana. Por isso cabe situar o direito a uma organização do trabalho saudável em relação aos conceitos do Direito Ambiental.

A doutrina ambientalista nacional assentou, didaticamente, que o conceito constitucional de meio ambiente abriga o meio ambiente natural (físico), o meio ambiente artificial, cultural e do trabalho.<sup>14</sup> Para Fiorillo, o meio ambiente do trabalho é

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, 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<sup>15</sup>

José Afonso da Silva também desenvolve importante esforço de conceitualização:

Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança. O ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.<sup>16</sup>

Em que pese a relevância dessas conceituações do ambiente de trabalho, considera-se que deixam de destacar o elemento central pelo qual cabe diferenciar um meio ambiente do trabalho do meio ambiente em geral, fazendo jus à enfática dicção constitucional de uma

<sup>14</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 22-23. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. P. 28.

<sup>15</sup> FIORILLO, loc. Cit.

<sup>16</sup> SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 3 ed., São Paulo, Malheiros, 2000, p. 23.

previsão especial para o meio ambiente do trabalho, no art. 200, VIII. Compreendido apenas como as características físicas, químicas e biológicas do local de trabalho, não há qualquer especialidade do meio ambiente do trabalho em relação ao meio ambiente em geral. Seria o mesmo que falar de um meio ambiente da educação, do esporte ou de qualquer outra atividade humana que se realiza no entorno de algum espaço geográfico. Compreender meio ambiente como a *res extensa*, na qual atua o homem seria negar totalmente a importância do conceito. Ambiente, aí, deve ser pensado sempre como relações de interdependência com um meio complexo e que condicionam a vida, inclusive porque mulheres e homens e o seu meio produzem-se reciprocamente. A ideia de ambiente de trabalho apenas como local de trabalho é tributária de uma compreensão do sujeito autossuficiente, um sujeito que não depende de condições de possibilidade, uma visão tipicamente liberal. É a organização do trabalho que propicia grande parte das condições de possibilidade para que o trabalho possa gerar o melhor e não o pior, sobretudo em termos de saúde psíquica.

A Convenção 155 da OIT, no art. 3, “e” sustenta esse ideia: “o termo saúde, em relação ao trabalho, abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetem à saúde e estão diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho.” Da mesma forma, o art. 3º da Lei 8.080/1990 estabelece que são determinantes e condicionantes para a saúde, dentre outros, o meio ambiente, o trabalho e a renda.

A interdependência entre os diversos elementos do ambiente está expressa no art. 4º da Lei 9.795/99, que estatui os princípios básicos da educação ambiental, afastando uma concepção meramente física de meio ambiente e consagrando:

- I - o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo;
- II - a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o sócio-econômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Aquilo que a lei denomina como enfoque humanista e holístico pode ser melhor compreendido pela noção de complexidade das interações ambientais, notabilizada na obra de Edgar Morin. O pensamento complexo constitui inteligibilidades possíveis, ainda que incompletas, sobre o tecido conjunto (complexus) de elementos altamente inter-relacionados dos fenômenos e seus contextos, baseando-se em três princípios que atuam como operadores de inteligibilidade: a) dialógico, segundo o qual princípios ou noções que deveriam se repelir reciprocamente, como ordem e desordem, tornam-se simultaneamente indispensáveis na compreensão de uma realidade, sem se reconduzirem a uma síntese homogenizadora; b) recursivo, segundo o qual os produtos de algo são também produtores daquilo que os produz; c) hologramático: não só a parte está no todo, mas o todo está em cada uma das partes, de um modo que o todo é mais que a soma das partes, alcançando qualidades distintas, e ao mesmo tempo menos, pois a organização introduz restrições que inibem qualidades das partes. MORIN, Edgar. Epistemologia da

Nesse sentido, não faria nenhum sentido apartar-se, justamente do conceito de meio ambiente do trabalho, parcela significativa das interações homem-meio, centradas na organização do trabalho, forte na compreensão de que há co-produção recursiva entre trabalhadores e organização do trabalho. O que justifica a especialidade de um conceito constitucional de meio ambiente do trabalho, a par do meio ambiente natural, artificial e cultural, é a presença da organização coletiva do trabalho como elemento central dessa esfera ambiental. Assim, pode-se dizer que, além daqueles elementos clássicos ligados ao local de trabalho, o direito ao ambiente de trabalho deve incluir os elementos que determinam as condições para a sociabilidade humana no âmbito da organização do trabalho e que constituem a dimensão mais essencial do ambiente de trabalho. Assim como está o rio para os peixes, está o habitat principal das “pessoas que vivem do trabalho”, que se chama organização do trabalho.

Raimundo Simão de Melo apanha com precisão essa dimensão, ao definir o ambiente de trabalho para além do local de trabalho:

Abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar.<sup>18</sup>

Nesse contexto, embora o ambiente de trabalho tenha uma evidente função instrumental em relação à vida, saúde, integridade física e psíquica dos trabalhadores, ele consiste em um bem jurídico autônomo, que enseja, por si, proteção jurídica. Vale dizer, o direito a um ambiente de trabalho saudável, a par de estar a serviço de outros direitos, é um direito do qual decorrem exigências que não dependem da direta violação daqueles outros bens e direitos em termos de impacto sobre a saúde dos indivíduos.

A degradação da qualidade do meio ambiente do trabalho, mediante a majoração dos riscos organizacionais que podem ser evitados constitui, portanto, um dano a esse bem que

complexidade In.: Schnitman Dora F. (org.). **Novos paradigmas, cultura e subjetividade**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996, p.274-289.

<sup>18</sup> MELO, 2013, p. 29.

independe do eventual dano à saúde das pessoas que trabalham. Nesse sentido, pode-se falar de poluição do ambiente organizacional, nos termos do artigo 3º, III, 'a', da Lei n. 6.938/81:

Art. 3º: Para os fins previstos nesta lei, entende-se por:  
(...)

III: poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que diretamente ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; (...)"

Segundo Ebert, a poluição labor-ambiental é toda a atividade que gere desequilíbrio nos locais de trabalho, afetando as condições de risco às integridades psíquicas e físicas inerentes aos locais de trabalho a que são submetidos os obreiros:

pode ser caracterizada como poluição labor-ambiental tanto a subsistência de um maquinário carente de manutenção adequada que põe em risco a segurança e a integridade física dos trabalhadores, quanto o não fornecimento de equipamentos de proteção individual/coletiva ou mesmo a institucionalização, por parte das empresas, de pressões excessivas sob seus funcionários com vistas ao aumento de produtividade ou no fito de obter sua adesão a programa de demissão voluntária.<sup>19</sup>

Se, como visto, a organização saudável do trabalho constitui um corolário do direito ao trabalho, em sua dimensão objetiva, e do próprio direito ao meio ambiente do trabalho saudável e à saúde, os riscos à saúde e à autonomia dos trabalhadores, decorrentes de uma instituição ou empresa que não assegure condições organizacionais para o direito ao conteúdo do trabalho, implicam na responsabilidade jurídica do empregador, apreciada à luz dos princípios normativos de tutela do meio ambiente.

Considerados pela generalidade dos autores como princípios normativos nucleares do direito ambiental, juntamente com outros princípios como de desenvolvimento sustentável, de participação, usuário e poluidor-pagador<sup>20</sup>, os princípios de prevenção e precaução se sobrepõem como círculos concêntricos, sendo mais ampla a ideia de precaução que a de prevenção. Como explicita Marcelo Abelha Rodrigues, a precaução antecede a prevenção, pois, enquanto esta pretende evitar o dano diante do risco conhecido, aquela pretende evitar o próprio risco ao ambiente, quando há incerteza científica sobre ele.

<sup>19</sup> EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/22694>. Acesso em: 15/03/2015.

<sup>20</sup> Não há uniformidade, entre os autores nacionais do Direito Ambiental, sobre o elenco e a taxionomia desses princípios, sendo esses os que figuram na grande maioria das obras.

---

Nesse sentido, a síntese de Paulo Affonso Leme Machado:

Em caso de certeza do dano ambiental, este deve ser prevenido, como preconiza o princípio da prevenção. Em caso de dúvida ou de incerteza, também se deve agir prevenindo. Essa é a grande inovação do princípio da precaução.<sup>21</sup>

Em caso de dúvida séria, “a precaução justificará a necessidade de exclusão de todo e qualquer risco potencial à saúde dos trabalhadores.”<sup>22</sup>

É indispensável a tutela do meio ambiente organizacional do trabalho à luz dos princípios de prevenção e precaução, frente à expressa determinação do art. 7º, XXII da Constituição de redução dos riscos inerentes ao trabalho. A relação entre organização do trabalho e a saúde e autonomia dos trabalhadores envolve o risco de agravo. Embora jamais se possa prever com certeza qual será a resposta da corporalidade singular de cada pessoa aos fatores organizacionais, sendo diferentes os recursos de resistência de cada pessoa, é possível traçar, de forma demonstrável, a acentuação do risco da formação denexo etiológico entre as já referidas práticas gerenciais e os agravos à saúde e autonomia dos trabalhadores. São práticas gerenciais que aumentam os riscos de tais danos ao violarem as condições e determinantes do trabalho para a saúde e a autonomia. É mesmo provável que já se possa falar, aí, de risco conhecido e, portanto, dever de prevenção do perigo iminente e cientificamente constatável, impondo-se, nos casos mais graves, a interdição do estabelecimento, como determina o art. 161 da CLT.<sup>23</sup> No entanto, ainda que se possam levantar dúvidas sobre a efetiva relação de causalidade, a hipótese é cientificamente consistente o suficiente para que, diante do dever de precaução, o risco deva ser eliminado em sua origem. Sobretudo, considerando-se que se trata de riscos que, pela natureza das práticas organizacionais, uma vez presente, não são possíveis medidas de isolamento da exposição do trabalhador.<sup>24</sup> Por outro lado, pela natureza dos bens de personalidade atingidos, os danos que se concretizem são irreversíveis ou de difícil reversão.

---

<sup>21</sup> MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. 10ª ed., São Paulo, Malheiros, 2002, p. 62.

<sup>22</sup> CESÁRIO, João Humberto. *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas*. São Paulo, LTr, 2012, p. 80.

<sup>23</sup> Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). Evidentemente que, na omissão da autoridade administrativa, poderá o juiz determinar que o faça.

<sup>24</sup> Nesse sentido, o art. 166 da CLT bem como o item 12, b, da NR-4 introduzida pela Portaria MTb 3.214/78, estabelecem a prioridade da eliminação do risco na fonte sobre o isolamento da exposição e a proteção individual.

Dentro do amplo conjunto normativo da OIT voltado à proteção e promoção à saúde no trabalho, merece destaque o disposto nos artigos 5, alínea e, e 13, da Convenção 155, que asseguram o direito de resistência baseado na precaução, estipulando que nenhum trabalhador poderá ser afetado por consequências injustificadas em virtude de agir de acordo com as políticas de saúde, inclusive de interromper, se necessário, uma situação de trabalho que julgue, com motivos razoáveis, envolver um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde.<sup>25</sup>

À luz dos arts. 5º, XXXV, 7º, XXII, 225 e 200, VIII, da Constituição, a prioridade, aí, é a tutela de remoção do ilícito pelo dano imediato ao ambiente organizacional e prevenção do dano mediato à saúde psíquica das pessoas. O principal objeto de tutela não é a indenização do dano, mas a transformação da organização do trabalho, para remover o dano atual sobre o ambiente de trabalho e evitar o dano provável sobre a saúde psíquica.

Contudo, em matéria de responsabilidade civil, a consideração do meio ambiente organizacional à luz do direito ambiental introduz também, como corolário do princípio poluidor pagador, uma regra geral de responsabilidade objetiva do empregador, na forma do art. 225, § 3º, da Constituição e art. 14, § 1º, da Lei 6.938/81. Bem assim, os princípios de prevenção e precaução introduzem uma presunção de nexo de causalidade entre o risco e o dano mediato sobre a saúde das pessoas quando ela ocorre. Constata-se, aí, contudo, uma aparente antinomia entre essa disciplina e aquela que decorre da interpretação do art. 7º, XXVIII da Constituição, que, em princípio, estabelece a responsabilidade por acidentes de trabalho baseada nos critérios subjetivos de dolo e culpa e não prescinde da prova, pelo autor, do nexo causal. Ainda que se reconheça que o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que estabelece a responsabilidade objetiva em caso de atividade de risco especial, seja aplicável aos acidentes de trabalho em situação de risco, como vem entendendo a jurisprudência predominante, o que se tem aí é um sistema dual: regra geral de responsabilidade subjetiva, com uma abrangente regra especial de responsabilidade objetiva nos casos de risco especial inerente à atividade. Assegura, portanto, uma proteção menos intensa que aquela assegurada à tutela do ambiente no art. 225 da Constituição. Qual, então, a disciplina aplicável nos casos de doenças do trabalho decorrentes da degradação ambiental, inclusive organizacional?

<sup>25</sup> Invocando o princípio de precaução, embora sem fazer referência ao dispositivo da Convenção 155 da OIT, Seção de Dissídios Coletivos do TST manteve, em agravo regimental, decisão do Presidente da Corte, Min. João Oreste Dalazen, que negou a suspensão de sentença normativa do TRT da 2ª Região que havia assegurado o pagamento dos dias de paralização em caso de greve voltada à adoção de medidas de segurança no trabalho de petroleiros. Processo: AgR-ES - 4253-26.2011.5.00.0000 Data de Julgamento: 13/02/2012, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012.

Considera-se que a resposta, em termos de concordância prática e à luz da eficácia ótima dos direitos fundamentais envolvidos, não pode ser outra que não a de afirmar que a disciplina ambiental (responsabilidade objetiva, presunção denexo causal e demais comandos decorrentes do subsistema normativo ambiental) envolve todos os casos de poluição do ambiente de trabalho, inclusive o organizacional, mediante a criação ou introdução de riscos evitáveis, desequilibrando o ambiente de trabalho e se estende aos eventuais agravos à saúde dos trabalhadores daí decorrentes.<sup>26</sup> Reserva-se, assim, a disciplina dual de responsabilidade subjetiva mitigada pela responsabilidade objetiva em caso de risco especial inerente à atividade, para os casos de acidentes típicos que não sejam decorrentes da poluição ambiental. Destes, se houver risco especial da atividade, do qual decorra o agravo, a responsabilidade é objetiva, na forma do art. 927, parágrafo único do Código Civil. Não havendo qualquer fundamento para a imputação donexo de imputação objetiva, como no caso de acidentes típicos com causalidade circunstancial e localizada, aí sim se pode cogitar de responsabilidade subjetiva, de que trata o art. 7º, XXVIII, podendo-se utilizar a técnica de inversão do ônus probatório com culpabilidade presumida.

## CONCLUSÃO

Compreendido como expressão central da dignidade, o trabalho manifesta uma necessidade radical no sentido atribuído por Agnes Heller.<sup>27</sup> A sua realização plena somente se viabiliza com a transformação da institucionalidade vigente, que, por ora, consagra e generaliza a alienação do trabalho humano, causando, no dizer de Sanchez Rubio, o “empobrecimento que a ação humana, representada pelo trabalho, está sofrendo, como principal meio gerador de múltiplas opções da vida”.<sup>28</sup> Mas a melhor resposta a essa negação da dignidade não é o abandono do trabalho e a intensificação de seu esvaziamento significativo. O trabalho jamais é

<sup>26</sup> Nesse sentido, o enunciado 38 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizado no TST em 23/11/2007: **38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.** Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81.

<sup>27</sup> HELLER, Agnes. *Teoria de las necesidades em Marx*, Barcelona, Península, 1978, p. 87-113.

<sup>28</sup> SÁNCHEZ RUBIO, David. *Direitos humanos, ética da vida humana e trabalho vivo*, In WOLKMER, Antonio Carlos (org). *Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina*. Rio de Janeiro, Lumen Júris, 2004, p. 140.

neutro para a vida das pessoas, seja como presença, seja como ausência. A reação apropriada é a reafirmação e a luta pela construção do trabalho como primeiro direito humano e fundamental.

Para isso, a Psicodinâmica do Trabalho e a Ergonomia da Atividade conduzem os elementos de inteligibilidade essenciais para se dar sentido concreto ao vínculo indissociável entre dignidade, subjetividade e trabalho, permitindo o passo decisivo na reconstrução normativa do “direito social por antonomásia” tendo como centro a compreensão de um direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho do qual decorre um direito fundamental à organização do trabalho saudável, como sua expressão parcelar.

Sob essa compreensão, impõe-se a normatividade de tutela do meio ambiente ao ambiente organizacional do trabalho. A partir disso, diante do princípio da precaução, as evidências científicas sobre o caráter deletério à saúde e à autonomia decorrente dos métodos de gestão baseados na avaliação individualizada de desempenho objetivo, na adoção de sistemas de qualidade total e em diversas formas de terciarização, bem como as estratégias de mobilização subjetiva baseadas na manipulação do medo, são suficientes para impor um dever de eliminação do risco que tais métodos implicam para as pessoas. Não se trata só de impedir práticas caracterizadas pelo danos efetivamente alcançados, de modo pós-violatório, mas de eliminar práticas que pelo risco sério de dano são já antijurídicas. É o risco certo ou mesmo incerto de dano, causado por práticas cuja substituição não se mostra econômica ou tecnicamente inviável, que invalida juridicamente a sua adoção. A eliminação do risco, neste caso, mediante a não adoção dessas práticas de gestão é a medida prioritária. Nesse sentido, ressalta Maurício Godinho Delgado ser função do direito do trabalho “incrementar, direta ou indiretamente, a adoção de fórmulas mais eficientes e respeitosas de gestão trabalhistas, eclipsando modalidades obscurantistas de gerência e gestão empresarial”<sup>29</sup>. De outra parte, sujeitam-se a responsabilidade civil objetiva os agravos à saúde psíquica e física dos trabalhadores acaso advindos dessas práticas, com presunção relativa de nexo de causalidade, admitindo-se prova em contrário a cargo do tomador de serviços.

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da república e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012. p. 80.

## REFERÊNCIAS

- CESÁRIO, João Humberto. **Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas**. São Paulo, LTr, 2012, p. 80.
- DEJOURS, Christophe (2013). Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, n. 33 (2), p. 9-28
- DEJOURS, Christophe. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos de TTO, 2 - Org: Laerte Idal Sznelwar e Fausto Leopoldo Mascia. São Paulo: Blucher, 2008.
- DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia et al. (orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.
- DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elizabeth. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. DEJOURS, Christophe et al. São Paulo: Atlas, 1994. p. 125-126.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da república e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012.
- DUSSEL, Enrique. **Ética da libertação: na idade da globalização e da exclusão**. São Paulo, Vozes, 2002.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22694>> Acesso em: 15 mar.2015.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 22-23. MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- HELLER, Agnes. **Teoria de las necesidades em Marx**, Barcelona, Península, 1978, p. 87-113.
- HINKELAMMERT, Franz. **El sujeto y la ley: el retorno del sujeto reprimido**. Heredia, Euna, 2005.
- MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 10 ed. São Paulo, Malheiros, 2002.
- MOLINIER, Pascale. **O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho**. Brasília, Paralelo 15, 2013.
- SÁNCHEZ RUBIO, David. **Direitos humanos, ética da vida humana e trabalho vivo**, In WOLKMER, Antonio Carlos (org). **Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina**. Rio de Janeiro, Lumen Júris, 2004.

---

SCHNITMAN DORA F. (org.). **Novos paradigmas, cultura e subjetividade**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996, p.274-289.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 3 ed. São Paulo, Malheiros, 2000.

TERSAC, Gilbert E MAGGI, Bruno. O trabalho e a abordagem ergonômica. In: DANIELLOU, François (Coord.). **A ergonomia em busca dos seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo, Blucher, 2004.

WANDELLI, Leonardo. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo, LTr, 2012.

Recebido em: 26.08.2015 Revisões requeridas em: 23.09.2015 Aprovado em: 03.10.2015