

# TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES E DANOS À SAÚDE – UMA LEITURA A PARTIR DA JUSTIÇA DO TRABALHO\*

*José Renato Stangler*

Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região – RS

*A concorrência mais acirrada entre os burgueses e as crises comerciais dela resultantes torna o salário do trabalhador cada vez mais instável; o aperfeiçoamento incessante e acelerado da maquinaria torna sua existência cada vez mais insegura.*

(Karl Marx e Friedrich Engels, trecho do Manifesto do Partido Comunista, escrito entre dezembro de 1847 e janeiro de 1848).

## SUMÁRIO

### Introdução

1. As transformações no mundo do trabalho
2. Transformações no/do mundo do trabalho e produção de subjetividade dos trabalhadores
3. O meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador
4. A Justiça do Trabalho no contexto das transformações no mundo do trabalho
5. Da proteção em juízo à saúde do trabalhador
6. Problemáticas emergentes relacionadas à saúde do trabalhador
7. Das possibilidades de enfrentamento às agressões à saúde do trabalhador

### Considerações Finais

### Bibliografia

**RESUMO:** O presente estudo, aliado às percepções vivenciadas no cotidiano de um Juiz do Trabalho, consiste numa leitura, a partir do judiciário trabalhista, dos efeitos das transformações no/do mundo do trabalho, na produção de subjetividade dos trabalhadores, e em decorrência, da maior exposição da classe trabalhadora a riscos à sua saúde. Para tanto, após breve análise das transformações que ocorrem no mundo do trabalho, fruto da globalização – de feição neoliberal, que provocam aceleradas mudanças tecnológicas, discorre-se sobre as novas formas de gestão do trabalho e seu impacto na materialidade e subjetividade dos trabalhadores. Nesse contexto, analisa-se a tensão porque passa a *classe-que-vive-do-trabalho*, em decorrência da "corrosão de seu caráter", por não mais se vivenciarem valores de lealdade, confiança, comprometimento, integridade e ajuda mútua no cotidiano, que passa a viver com permanente insegurança e instabilidade, o que pode

---

\* Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Planejamento e Gestão de Práticas de Inclusão Social – Faculdade de Educação/UPF, sob orientação da Profª MS. Clenir Maria Moretto, em dezembro de 2007

gerar profundos danos à sua saúde. Tais fatos não passam despercebidos pela Justiça do Trabalho – que tem entre suas atribuições julgar conflitos entre trabalhadores e empregadores, por onde passa milhares de ações onde trabalhadores buscam reparação de direitos violados e vê aumentar, nos dias atuais, os pedidos de reparação de danos morais em decorrência de assédio moral, doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. Após discorrer sobre as formas de proteção em juízo à saúde do trabalhador, aponta-se, ainda que de forma singela, algumas possibilidades de enfrentamento às agressões à saúde, não apenas no âmbito do judiciário, mas também no local de trabalho, pelos empregadores, sindicatos profissionais, Ministério Público do trabalho, ONGs e o próprio Estado, pois mais que reparar, é fundamental atuar de forma preventiva na preservação da saúde dos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Transformações, trabalho, subjetividade, trabalhadores, justiça e, saúde.

## INTRODUÇÃO

As transformações que ocorrem na sociedade atual – em geral, e na economia – em particular, atingem o mundo do trabalho e, conseqüentemente, os fatores materiais e imateriais relacionados com a execução das atividades dos trabalhadores, ou seja, o *meio ambiente do trabalho*, com forte impacto na classe trabalhadora, não apenas em sua *materialidade*, mas também na sua forma de ser, em sua *subjetividade*.

Diariamente o Judiciário trabalhista recebe ações nas quais trabalhadores postulam reparação de direitos violados, geralmente envolvendo não pagamento ou o pagamento incorreto de parcelas econômicas, descumprimento de normas sobre duração do trabalho, não atendimento de normas de segurança e de medicina do trabalho e de descumprimento de obrigações contratuais em geral.

A realidade do mundo do trabalho emerge nos processos judiciais submetidos à Justiça do Trabalho de várias formas, e o que há em comum em todas elas são os conflitos que ocorrem no cotidiano e seus efeitos sobre o trabalhador.

Observando esses conflitos, constata-se ser recorrente a transferência do risco do *empreendimento* para o trabalhador, seja através do não pagamento ou do pagamento incorreto de parcelas devidas, embora uma das características do contrato de trabalho seja a reciprocidade de obrigações, ou seja, entregue a força de trabalho o salário já é devido, não podendo seu pagamento ser frustrado por outros fatores (Camino, 2003, p. 253).

Também é habitual que se ultrapasse o limite legal do tempo de trabalho e não se respeitem os intervalos intra e entre turnos para repouso e alimentação, apesar de existirem princípios que se universalizaram na proteção do trabalho humano, com fundamentos de natureza biológica – visando combater problemas decorrentes da fadiga, de caráter social – em decorrência da necessidade de convivência em sociedade e de índole econômica – buscando aumentar a produtividade da empresa (Süssekind et al, 2002, p. 784).

Alarmente também é o número cada vez maior de acidentes do trabalho relatados, o que mostra não haver uma preocupação efetiva na proteção à saúde do trabalhador, apesar da existência de inúmeras normas de segurança e de medicina do trabalho neste sentido.

As normas de segurança compreendem a ausência ou redução dos riscos da atividade profissional e as de medicina do trabalho consistem na prevenção de

doenças profissionais e de melhoramento das aptidões no que concerne às condições físicas, mentais e ambientais (Magano, 1980, p. 144).

O desrespeito a outras obrigações vinculadas à condição do empreendedor da atividade produtiva, como, por exemplo, de *respeitar a dignidade do trabalhador* é também uma constante, apesar da existência de normas estabelecendo condutas visando impedir o exercício abusivo do poder de comando (Camino, 2003, p. 253).

Durante a constância da relação de emprego, os trabalhadores, em regra, não buscam tais reparações, pois iminente a possibilidade da perda do emprego, bem cada vez mais escasso. Apenas por exceção alguns buscam reparar a violação de seus direitos na vigência do contrato, geralmente quando portadores de alguma estabilidade ou garantia no emprego.

Porém, quando se rompe o vínculo de emprego, independente da forma como tal se deu, expressivos números de situações deságuam no Judiciário, "*hospital de almas, aonde ninguém vai por estar feliz, ponto de encontro de todos os desencontros*", assim definido na feliz expressão utilizada pelo Desembargador Adroaldo Furtado Fabrício, então Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, em seu discurso de saudação, em 28.10.1997, a Desembargadora Maria Berenice Dias, primeira mulher a ascender àquela instituição.

Desse cenário, sob a forma de pedido de reparação de danos pelo Judiciário, evidenciam-se muitas *dores*, de sujeitos singulares e problemáticas universais, dentre as quais se destaca a: a) do negro que, discriminado por seu superior hierárquico que o humilhava e o tratava com desprezo e de forma pejorativa, não mais suportando as condições a que estava submetido – pois sua saúde começava a ser atingida, ajuíza ação buscando resgatar sua dignidade; b) da empregada doméstica, em área rural, que, demitida reclama apenas parcelas rescisórias e em represália seu empregador instiga seus cães a perseguirem-na e lhe causaram lesões; c) da mulher assediada sexualmente por seu superior hierárquico, que vive a angústia de denunciar ou não o fato, diante dos possíveis desdobramentos, não apenas na pequena cidade onde vive, mas em seu casamento e na perda do emprego; d) do trabalhador em serviço de vigilância, que surpreendido por assaltantes que ingressaram no estabelecimento do empregador, sofre grave lesão e busca a reparação dos danos decorrentes da culpa do empregador que não lhe deu treinamento adequado para o desempenho da função; e) do eletricitário, terceirizado, que sofre choque em corrente de alta tensão por não ter lhe ser fornecido os equipamentos de segurança necessários, ficando ou incapacitado para o trabalho ou mesmo vindo a falecer em decorrência deste; e, f) da criança menor de 16 anos que, embora vedado legalmente, trabalha, pois agredida em sua formação física e mental.

A perspectiva de dar visibilidade a situações como as descritas, sugere e instiga a realização de um estudo bibliográfico que, somado às percepções do cotidiano e ao exercício de colocar em análise a reparação e/ou prevenção de danos, podem se materializar em um exercício cartográfico.

Refere-se à cartografia, por se tratar de produção de conhecimento que pretende narrar e, em alguma medida problematizar situações fáticas que sob a forma de processos judiciais correm o risco de serem banalizados em seus significados.

Cartografia aqui entendida não como o mapeamento de um território geográfico estático, mas como um desenho que acompanha os movimentos (Dalmolin, 2006, p. 101) e percebe a composição e decomposição dos territórios. Percebe, ainda, por quais manobras e estratégias se criam novas paisagens (Mairesse, 2003, p. 270).

Menciona-se também um primeiro *exercício* porque se trata de um ensaio de cartografar, de aprendizagem de outros modos possíveis de pensar e produzir discursos, epistemes. Trata-se, pois, de um breve mapeamento de realidades em movimento e que exigem em igual proporção, principalmente em razão das transformações no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no meio ambiente do trabalho, a ampliação da capacidade de resposta não apenas pelo Estado, mas pela sociedade de modo geral.

Compreende-se, desse modo, que as ideias presentes neste estudo resultam da composição de recortes teóricos e de percepções vivenciadas na realidade cotidiana de um Juiz do Trabalho.

Partindo desses pressupostos, o presente estudo tem como questão central caracterizar os efeitos das transformações no mundo do trabalho e suas implicações na produção de demanda à Justiça do Trabalho, ramo do Poder Judiciário, que tem entre suas atribuições conciliar e julgar conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Coloca-se, portanto, como principal objetivo do estudo, a realização de uma breve leitura de realidade acerca das práticas de violação de direitos trabalhistas, especificamente aquelas que produzem danos à saúde do trabalhador, bem como das possibilidades de enfrentamento das mesmas. Constituem-se, ainda, objetivos do estudo, compreender como os processos de violação de direitos trabalhistas incidem nos modos de produção de subjetividade do trabalhador e também indicar possibilidades de enfrentamento às agressões à saúde do trabalhador.

## 1. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

A partir do final do século XX, com a crescente unificação de mercados nacionais, o surgimento de um “*mercado global*” de bens e serviços internacionalmente negociáveis, o enfraquecimento do Estado do Bem-Estar Social e o colapso do Campo Soviético, a globalização – de feição neoliberal – se intensifica com fortes conseqüências econômicas, sociais e políticas.

Para os neoliberais, é necessário reduzir o tamanho e as funções do Estado, pois as crises do capitalismo decorrem basicamente dos aumentos salariais e dos gastos sociais do Estado, que deve se concentrar principalmente na estabilidade monetária (Vizentini, 1007, p. 46). Passa-se então da teoria à prática de redução de salários, eliminação de postos de trabalho e extinção de direitos sociais.

Presenciou-se, também, a partir da década de 80, profundas transformações no mundo do trabalho. Em uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo das fábricas, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção (Antunes, 2002, p.19).

O *cronômetro* e a *produção em série e de massa* já não são os únicos processos de produção e se fundem com outros, sendo, em alguns casos, até *substituídos* pela flexibilização da produção, pela “*especialização flexível*”, enfim, por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de adequação da produção ao mercado.

Cartografia aqui entendida não como o mapeamento de um território geográfico estático, mas como um desenho que acompanha os movimentos (Dalmolin, 2006, p. 101) e percebe a composição e decomposição dos territórios. Percebe, ainda, por quais manobras e estratégias se criam novas paisagens (Mairesse, 2003, p. 270).

Menciona-se também um primeiro *exercício* porque se trata de um ensaio de cartografar, de aprendizagem de outros modos possíveis de pensar e produzir discursos, epistemes. Trata-se, pois, de um breve mapeamento de realidades em movimento e que exigem em igual proporção, principalmente em razão das transformações no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no meio ambiente do trabalho, a ampliação da capacidade de resposta não apenas pelo Estado, mas pela sociedade de modo geral.

Compreende-se, desse modo, que as ideias presentes neste estudo resultam da composição de recortes teóricos e de percepções vivenciadas na realidade cotidiana de um Juiz do Trabalho.

Partindo desses pressupostos, o presente estudo tem como questão central caracterizar os efeitos das transformações no mundo do trabalho e suas implicações na produção de demanda à Justiça do Trabalho, ramo do Poder Judiciário, que tem entre suas atribuições conciliar e julgar conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Coloca-se, portanto, como principal objetivo do estudo, a realização de uma breve leitura de realidade acerca das práticas de violação de direitos trabalhistas, especificamente aquelas que produzem danos à saúde do trabalhador, bem como das possibilidades de enfrentamento das mesmas. Constituem-se, ainda, objetivos do estudo, compreender como os processos de violação de direitos trabalhistas incidem nos modos de produção de subjetividade do trabalhador e também indicar possibilidades de enfrentamento às agressões à saúde do trabalhador.

## 1. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

A partir do final do século XX, com a crescente unificação de mercados nacionais, o surgimento de um “*mercado global*” de bens e serviços internacionalmente negociáveis, o enfraquecimento do Estado do Bem-Estar Social e o colapso do Campo Soviético, a globalização – de feição neoliberal – se intensifica com fortes conseqüências econômicas, sociais e políticas.

Para os neoliberais, é necessário reduzir o tamanho e as funções do Estado, pois as crises do capitalismo decorrem basicamente dos aumentos salariais e dos gastos sociais do Estado, que deve se concentrar principalmente na estabilidade monetária (Vizentini, 1007, p. 46). Passa-se então da teoria à prática de redução de salários, eliminação de postos de trabalho e extinção de direitos sociais.

Presenciou-se, também, a partir da década de 80, profundas transformações no mundo do trabalho. Em uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo das fábricas, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção (Antunes, 2002, p.19).

O *cronômetro* e a *produção em série e de massa* já não são os únicos processos de produção e se fundem com outros, sendo, em alguns casos, até *substituídos* pela flexibilização da produção, pela “*especialização flexível*”, enfim, por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de adequação da produção ao mercado.

Ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, o que se reflete no mundo do trabalho. Isso tudo para dotar o capital do instrumental necessário para se adequar à sua nova fase.

A reestruturação das empresas, com a introdução de novos fundamentos competitivos, marcados pelo aumento da produtividade e redução de custos, leva, consequentemente, ao desemprego estrutural, a precarização do emprego e do salário, e ao enfraquecimento do movimento sindical.

Emerge, pois, uma nova realidade econômica que coloca na ordem do dia à redução de custos, principalmente do trabalho. Expressivos setores da sociedade passam a defender a necessidade de um novo tipo de *flexibilização* do trabalho e mesmo a supressão ou redução de garantias contidas na legislação trabalhista, para adaptá-la à dinâmica do mercado.

A flexibilidade, em termos gerais e, no âmbito do Direito do Trabalho, nada mais é do que eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa (Uriarte, 2002, p. 9). Tem fundamentos econômicos ou tecnológico-produtivos. O *econômico* assenta-se no neoliberalismo, que postula a individualização das relações de trabalho até o limite do politicamente possível, deixando que cada trabalhador negocie, “livremente”, a venda de sua força de trabalho com seu empregador. E, o *tecnológico-produtivo* na necessidade de uma adaptação legislativa, em decorrência da revolução tecnológica que possibilitou mudanças nos sistemas produtivos e na organização do trabalho.

O novo paradigma, além de influenciar a idéia de emprego e de carreira em local fixo, privilegia a concepção de um espaço no qual trabalhadores, de um lado, *superespecializados* e, de outro, *temporários*, se vinculam para logo dele se desvincularem (Fonseca, 2002, p. 17).

Em contraposição ao trabalhador fordista, especializado, parcelizado e desqualificado, o novo trabalhador deve ser mais escolarizado, com raciocínio lógico, com capacidade de se relacionar com os colegas e de operar equipamentos diversificados e complexos, apto a realizar diversas operações, motivado para o trabalho, engajado com os objetivos da empresa, enfim, um “*colaborador*” (Merlo, 2007, p. 66).

Há, ainda, uma tendência para a *intelectualização do trabalho manual*, algo coerente e compatível com o avanço tecnológico e para uma *subproletarização intensa*, presente no trabalho precário, parcial, subcontratado (Antunes, 1995, p. 54).

No novo capitalismo ocorrem também mudanças no padrão de remuneração, com estímulo à remuneração variável, sempre dependente do desempenho individual, e na relação tempo/trabalho, com maior controle de jornada, jornadas exaustivas e flexibilização destas.

Ao inserir-se competitivamente no novo paradigma tecnológico, enorme massa de trabalhadores perde seus antigos direitos e fica desempregada, marginalizada ou trabalha sob novas formas de trabalho em relações muitas vezes precárias e não padronizadas.

As transformações no mundo do trabalho trazem o desemprego estrutural, a precarização do emprego e do salário e o enfraquecimento do movimento sindical,

atingindo, profundamente, a classe trabalhadora em sua materialidade, na sua condição de vida.

## 2. TRANSFORMAÇÕES NO/DO MUNDO DO TRABALHO E PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADES DOS TRABALHADORES

As frequentes inovações no mundo do trabalho fazem com que as mudanças sejam tensas para a *classe-que-vive-do-trabalho* (Antunes, 1999) afetando todas as dimensões da vida em sociedade.

Considerando as exigências colocadas a partir dessas inovações, constata-se a supervalorização de habilidades intelectuais e emocionais, o que incide diretamente no modo de ser do sujeito trabalhador, na sua *subjetividade*, que é tudo aquilo que está alocado no sujeito e se constitui por sua posição no mundo em contraste às condições externas de sua existência e que precedem à sua entrada no mundo (Fonseca, 2002, p. 22).

Isto porque para alcançar os objetivos de sua atividade, o trabalhador deve ser maleável quanto a horários e mudanças, inclusive geográficas, além de ter um conjunto de habilidades, dentre as quais, destaca-se a abertura irrestrita ao novo, em vias de *fazer-se*, para em cada situação concreta, emergencial ou não, mobilizar sua inteligência, seus recursos criativos pessoais, as potencialidades, desejos e valores (Alves, 2006, p. 48).

Os efeitos de tais tensões, muitas vezes surdas e não visibilizadas, manifestam-se de modos diversos no corpo e na mente dos trabalhadores, que sob a aparência de uma livre escolha, se vêem obrigados, além de despender energias em formação permanente, a modos de trabalho super especializados (Pochmann, 2002, p. 26).

Para seguir em frente, os trabalhadores devem partir do pressuposto que não devem associar atividade produtiva com estabilidade na carreira ou a laços contínuos e duradouros com tarefas e companheiros de trabalho. Ao contrário, devem estar sempre abertos à experiência do trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e à constante disponibilidade de correr riscos. Sendo assim, os trabalhadores devem ser produtivos, flexíveis, motivados. "*Flexibilidade*" é a palavra do dia: ela anuncia empregos sem segurança, sem compromissos ou direitos. (Bauman, 2001, p. 184). É o que ocorre, por exemplo, com a terceirização dos contratos de trabalho, utilizada em larga escala através de cooperativas de mão-de-obra ou de contratos de estágio, que se incorporam ao cotidiano.

Neste cenário, também a qualificação deve ser crescente e a pressão para que tal ocorra passa a ser transferida individualmente aos trabalhadores que passam a ser os únicos responsáveis pela sua manutenção no mercado de trabalho.

Desse modo, no mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir seguro, pois não há habilidade ou experiência que uma vez adquiridas garantam que o emprego será oferecido e, uma vez oferecido, que seja durável. Atinge, pois, a identidade dos trabalhadores, uma vida de não se apegar a nada, sendo as associações de curto prazo mais úteis que de longo prazo (Sennett, 2006, p. 159).

Diante da impossibilidade de planejar o futuro de longo prazo, em decorrência do novo modelo produtivo, e, da sensação permanente de insegurança, por não mais

se viverem valores de lealdade, confiança, comprometimento, integridade e ajuda mútua no cotidiano, ocorre o que Sennett (2006) denomina de *corrosão do "caráter"*.

Partindo dessas premissas, o individualismo na relação social e afetiva produz subjetividades perversas e eticamente fracassadas. O próprio sujeito interioriza e torna inquestionáveis, comportamentos de inclusão e exclusão social. Como destaca Foucault: "*a vida foi transformada num objeto de poder*" (apud Keil, 2002, p. 91).

Criam-se, pois, novas subjetividades, pois o comportamento, segundo Baumann (2001) se desloca da ética do trabalho e passa a ser marcado pela estética do consumo (caracterizada pela necessidade de satisfação imediata), acentuando o individualismo, pois se o trabalho é coletivo, o consumo é individual.

A impossibilidade de planejar o futuro produz um "*incontrolável*" desejo de aproveitar os momentos de forma mais intensa possível. A perspectiva de um presente "*ansioso e angustiado*" mostra a ausência de princípios que forneçam sentido à vida, que não seja o consumo da própria existência (Nardi, 2003, p. 48). O hiper-individualismo, implícito nas novas formas de gestão do trabalho, força o sujeito no vazio do "*eu*", pois a solidão faz com que o outro seja, muitas vezes, percebido como inimigo.

Também a capacidade de se desprender do passado e a tolerância em relação a mudanças passam a serem traços exigidos do trabalhador contemporâneo, em muitos setores. E, embora muitos trabalhadores consigam suportar a vida nestas condições, uma parcela expressiva da força de trabalho traz dentro de si ansiedade, medo, desânimo e falta de entusiasmo no trabalho (Fridman, 2000, p. 53). Exemplo disso é o vendedor que, por não atingir a meta de vendas é obrigado a "*pagar*" prendas perante colegas e, em decorrência, é atingido em sua dignidade, em sua autoestima.

A partir do novo paradigma temos, então, o sofrimento dos trabalhadores que tem medo de não serem capazes de manter um desempenho adequado no trabalho, de não estarem à altura de novas exigências: de tempo, de cadência, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de conhecimento, de experiência, de adaptação à cultura ou à ideologia da empresa (Merlo, 2007, p. 67). Caso típico é o trabalhador do sistema bancário, que acaba submetido a forte estresse e pode acabar se deprimindo, e apresentar ainda quadro de baixa autoestima, alcoolismo e mesmo de propensão ao suicídio.

Quando os laços à sua volta são sucessivamente desmantelados, a vida interior dos trabalhadores sofre profundos danos, pois experimentam permanente instabilidade e insegurança (Fridman, 2000, p. 61).

Neste contexto, os desgastes físicos e psicológicos são banalizados e encarados como *normais*. E desse processo decorre, como registra Dejours (1992, p. 77), há a possibilidade de desestruturação das relações psico-afetivas, colocando em risco sua saúde.

Consciente ou não desses efeitos, os trabalhadores utilizam-se de estratégias de defesa, dentre as quais a agressividade nas relações fora do ambiente de trabalho – geralmente na família, ou mesmo atenuar a tensão interna recorrendo ao consumo de bebidas alcoólicas ou de psicotrópicos, colocando em risco sua saúde, pois as más condições de trabalho podem gerar acidentes do trabalho.



Dessa compreensão é importante considerar que a relação entre trabalho e saúde precisa ser, como regra, pensada em sua correlação entre o sujeito e sua história pessoal e seu contexto de trabalho, particularizando os fatores de doenças a que estão expostos.

A partir desses fragmentos do cotidiano do mundo do trabalho, é possível perceber que com as transformações que ocorrem, a classe trabalhadora modifica seu modo de ser, sua subjetividade, pois valores como lealdade, e solidariedade, passam a ser substituídos por uma sensação permanente de inconstância e insegurança.

### **3. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

O conceito de *meio ambiente do trabalho* evidencia um conjunto de fatores que se relacionam com a execução das atividades dos trabalhadores e envolve elementos materiais, como locais de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis utensílios e ferramentas e. imateriais, como rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador (Brandão, 2006, p. 65).

Destacam-se, desses fatores, algumas formas habituais de agressões à saúde do trabalhador, tais como: a) o trabalho extraordinário habitual e ainda mais quando noturno que leva à exaustão e compromete o sistema imunológico, que além de deixar o trabalhador mais vulnerável a doenças e a acidentes de trabalho, também leva à insatisfação com o serviço e baixa produtividade; a fadiga, por sua vez, ocorre também nos trabalhos que envolvem esforço mental, especialmente quando executados sob tensão e ou de características monótonas e repetitivas; b) o trabalho em condições insalubre, ou seja, o realizado em condições não saudáveis, que geram enfermidades e agravam outras condições em que o serviço é prestado. A continuidade à exposição a agentes insalubres pode desencadear o aparecimento de doenças ocupacionais, legalmente equiparadas a acidentes de trabalho; c) o trabalho em condições de periculosidade, onde o risco é mais elevado, pode levar a incapacidade ou morte súbita. Gera maior desgaste do trabalhador pela constante vigilância além da possibilidade de aumento de risco de acidentes; e, d) o trabalho penoso, no qual o agente é o próprio serviço que se executa. Pelo desgaste acentuado do trabalhador, pode provocar problemas de coluna e articulações, doenças do coração, transtorno e sofrimento mental, além de fadiga e outras doenças (Magano, 1980).

Além das agressões ao corpo, há também agressões à saúde mental do trabalhador, que em geral acarretam ansiedade, euforia, irritação, angústia, frustração, depressão e outros sentimentos/sintomas que podem evoluir para um vasto quadro de doenças psicossomáticas. As agressões tanto ao corpo, como a mente, na maioria das vezes imbricada um ao outro sempre existiram no cotidiano do mundo do trabalho.

A questão que se coloca é que este fenômeno vem tomando novas configurações nos dias atuais, e não é apenas relacionado ao expressivo aumento de tais agressões, mas também à maior violência no local de trabalho, através da pressão sobre os trabalhadores, o que se convencionou denominar de assédio moral. Um dos pressupostos da relação de emprego é a pessoalidade, pois não se pode separar a força de trabalho da pessoa do trabalhador. Logo, quem contrata o trabalho tem o dever de preservar sua integridade, inclusive física e mental, pois o trabalho não deve trazer prejuízo algum para sua saúde nem diminuir sua expectativa de vida.

O direito à saúde do trabalhador somente será efetivo com um ambiente de trabalho saudável e em condições que permita que o mesmo seja exercido com dignidade.

É possível afirmar também que são inúmeras as normas jurídicas que reconhecem o direito à saúde do trabalhador. O principal marco da introdução das discussões acerca da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional foi a Constituição da República de 1988. Nesta, a saúde foi considerada como direito social, ficando garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Oliveira, 2002, p. 78).

O grande desafio, no entanto, nos dias de hoje, é a incorporação destas garantias na realidade dos ambientes de trabalho, o que não ocorre, de um lado, por desinteresse (econômico) dos empregadores e de outro, por desconhecimento pela grande maioria dos empregados e de seus sindicatos representativos.

#### **4. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO**

Os Tribunais do Trabalho surgiram, em épocas diferentes e em distintos países, pela necessidade de haver um judiciário facilmente acessível aos trabalhadores e de se julgar, rapidamente, os conflitos do trabalho, por juízes que tivessem conhecimento do meio ambiente do trabalho (Maranhão, 1992, p. 321).

A legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho surgem, em nosso país, em decorrência de longo processo que se desenvolvia no exterior, sob forte influência dos princípios de proteção ao trabalho. Mas o ambiente político-social tornou-se mais propício à instituição de tais organismos com a Revolução de 1930, surgindo, em 1932, as então Juntas de Conciliação de Julgamento.

Com a Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passou, finalmente, a integrar o Poder Judiciário, rompendo-se o vínculo que o prendia ao Poder Executivo e dotando-o inclusive de autonomia administrativa (Maranhão, 1992, p. 325).

Com a Emenda Constitucional nº 24/99, foi extinta a representação classista e atualmente, no Brasil, os conflitos trabalhistas entre trabalhadores e empregadores são julgados em primeira instância por Juízes do Trabalho, magistrados que ingressam na carreira através de concurso público. Carreira esta que vai até o cargo de juiz do Tribunal da respectiva Região (no caso do Rio Grande do Sul, a 4ª Região, com sede em Porto Alegre). E, o mais alto órgão da Justiça do Trabalho é o Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília.

A Justiça do Trabalho surgiu da necessidade de se solucionar os conflitos entre trabalhadores e empregadores, de modo simples, informal, célere, eficaz e gratuito, em contraste com a Justiça Comum, quase sempre onerosa, formalista e lenta.

Enquanto no direito comum há uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica dos contratantes, no direito do trabalho a preocupação central é a de proteger uma das partes na busca de uma igualdade substancial, que se expressa no princípio da proteção do trabalhador, "a própria razão de ser do direito do trabalho", ideia fundante do direito do trabalho.

Esse princípio traduz a premissa de que se deve favorecer aquele a quem se pretende proteger. Tal leva a uma constatação de unilateralidade do direito do trabalho, expresso na intenção deliberada de tutelar o hipossuficiente na relação com o capital (Camino, 2003, p. 96).

O *princípio da proteção do trabalhador* resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade, pois o direito do trabalho pressupõe uma situação de desigualdade real que ele tende a corrigir com uma desigualdade jurídica (Süssekind et al, 2002, p. 146).

Ao longo do tempo a Competência material da Justiça do Trabalho vem sendo alargada, *gradativamente*, porém, com a Emenda Constitucional nº 45/04, esta se ampliou consideravelmente.

Pertinente ao presente estudo destaca-se que a Justiça do Trabalho passou a ter competência também para julgamento de ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes de relação de trabalho, como as decorrentes de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, e de assédio moral.

## **5. DA PROTEÇÃO EM JUÍZO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Não observado espontaneamente o preceito legal, sua realização prática pode ser buscada coercitivamente em juízo. De forma a desestimular o infrator, a tutela jurisdicional deve ser rápida e eficaz. Neste sentido, é consenso, nos dias atuais, que deve haver efetividade do processo, isto é, ele deve fazer atuar o direito o mais próximo possível do que ocorreria se houvesse cumprimento espontâneo.

E no processo do trabalho com mais razão, ainda, pois como destaca o Ministro do TST *João Oreste Dalazen*, a morosidade neste é intolerável, uma vez que convive de perto com a pobreza, com a miséria, constituindo-se, o retardamento da prestação jurisdicional, em qualificada denegação de justiça (Dalazen, 1997, p. 875).

Para impedir que haja o perecimento do direito ou mesmo a ineficácia da decisão judicial, leis recentes introduziram mecanismos que permitem, em determinadas situações, se possa, através de uma apreciação sumária com efeitos provisórios (até que se possa fazer um exame mais exaustivo), assegurar tutelas urgentes.

Dentre as tutelas de urgência, destacam-se a cautelar e a tutela antecipatória, ambas aplicáveis no processo do trabalho, por força do disposto no art. 769 da CLT. A cautelar, sempre que houver receio que a demora coloque em perigo o direito postulado e que haja aparência da existência do direito indicado pela parte, poderá ser concedida para garantir o resultado prático de decisão final de processo principal. E a tutela antecipada, quando houver receio de dano irreparável ou de difícil reparação, mediante prova sumária e verossimilhança da alegação, estabelecendo, provisoriamente, a pretensão que será conhecida, em caráter definitivo, apenas ao final.

O art. 114 da Constituição Federal estabelece que a busca da tutela judicial (do direito à saúde), deve ser feita na Justiça do Trabalho. Esta tutela pode ser deferida por meio de reclusória trabalhista, dissídio coletivo ou Ação Civil Pública.

A ação trabalhista relacionada com o direito ao ambiente de trabalho pode ser

ajuizada pelo próprio trabalhador ou pelo sindicato profissional, na condição de substituto processual dos integrantes da categoria (inciso III do art. 8º da CF/88).

Quando a lesão atinge a todos os participantes de um mesmo ambiente de trabalho, a intervenção sindical, como substituto processual, adquire maior relevância, na medida em que evita que o trabalhador fique exposto individualmente, com risco, inclusive, de perder o emprego (Oliveira, 2002, p. 432).

No que se refere às normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, despontam com grande interesse as ações trabalhistas que trazem pedidos relacionados à obrigação de fazer ou não fazer do empregador. Raras, no entanto, pois predomina a cultura de cobrança de adicionais compensatórios e não de tutela à saúde do trabalhador.

Sendo, a saúde do trabalhador bem jurídico inalienável, de relevância pública, se o empregador se recusa a cumprir aquilo que a lei lhe impõe, a cominação de multa diária se mostra instrumento eficaz de pressão psicológica e financeira até o efetivo cumprimento (Oliveira, 2002, p. 436).

Entre as ações judiciais destinadas a assegurar o direito à saúde do trabalhador figura, também, o dissídio coletivo. Por esta via, a proteção se dá pela criação de novas condições de trabalho, tanto pelo preenchimento das lacunas legais, como pela ampliação das normas já existentes (Oliveira, 2002, p. 441).

Quando se fala em proteção do meio ambiente, compreendido o do trabalho, como dispõe o inciso VIII do art. 200 da CF/88, surgem interesses difusos ou coletivos, desempenhando papel fundamental na defesa destes a ação civil pública, especialmente para cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

A diferença entre interesses coletivos e difusos é que enquanto neste último o universo de pessoas afetadas pelo ato lesivo não é passível de determinação, nos interesses coletivos há uma coletividade concreta e determinável.

Na defesa de interesses coletivos, nos termos do inciso III e § 1º do art. 129 da CF/88, podem propor ação civil pública tanto o Ministério Público do Trabalho, como os sindicatos. No entanto, na defesa de interesses difusos, somente o MPT possui legitimidade.

## **6. PROBLEMÁTICAS EMERGENTES RELACIONADAS À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Partindo da leitura do cotidiano, observa-se nos processos submetidos à Justiça do Trabalho a emergência de práticas de violações de direitos trabalhistas. Consta-se, no entanto, que fruto das transformações que ocorrem atualmente no mundo do trabalho, a classe trabalhadora é atingida não apenas em sua materialidade, mas também no seu modo de ser.

Neste cenário, de desemprego estrutural, de enfraquecimento do movimento sindical e de precarização do emprego e do salário, por não mais se vivenciarem valores de lealdade, confiança, comprometimento, integridade e ajuda mútua no cotidiano, o trabalhador vive em permanente insegurança.

O novo paradigma gera sofrimento e desgaste físico e psicológico e coloca em risco sua saúde, pois nem todos conseguem suportar a vida nestas condições, e ficam

mais vulneráveis. Diante da degradação do meio ambiente do trabalho, agravam-se as agressões à saúde do trabalhador e, ao lado daquelas que já eram habituais, agrega-se as decorrentes do assédio moral – fruto de maior violência no local de trabalho, e à saúde mental – característica marcante dos dias atuais.

Tais fatos são facilmente perceptíveis no Judiciário Trabalhista pelo sempre crescente número – no período mais recente, de ações postulando indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes de relação de trabalho, tendo como fato gerador assédio moral, acidente do trabalho e doenças ocupacionais, até mesmo antes da Emenda Constitucional 45/04 estabelecer, de modo expresso, a competência da Justiça do Trabalho para julgar estas matérias.

O conceito e a abrangência do acidente do trabalho, em decorrência das repercussões jurídicas, estão fixados em lei. Além do acidente típico, o legislador vem ampliando a proteção, incluindo outras situações equiparáveis, cujas consequências danosas para o trabalhador são semelhantes.

O art. 19 da Lei 8.213/91 cuida do acidente-tipo, também chamado de “*macrotrauma*”, e considera acidente do trabalho o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa (...), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O acidente do trabalho é, pois, evento único, imprevisto, bem configurado no tempo e no espaço e de consequências imediatas. Há que se registrar, ainda, que há infortúnios que, sem provocarem alarde ou impacto, provocam danos meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade. O nexo causal constitui a relação de causa e efeito entre o evento e o resultado. Para se estabelecer relação de causalidade, não se exige a prova de certeza, bastando o juízo de admissibilidade. Não se repara a lesão ou a doença, mas a incapacidade para o trabalho (Monteiro, 2000, p. 12)

Já as doenças ocupacionais, previstas no art. nº 20 da referida lei, tem seus efeitos jurídicos *equiparados* ao acidente típico e subdividem-se em doenças profissionais e do trabalho (Oliveira, 2002, 215). As primeiras, também conhecidas como “*doenças profissionais típicas*”, são as decorrentes do trabalho, da profissão, da função, acompanhando o obreiro em outra empresa, durante sua vida profissional. Resultam de risco específico direto, característica do ramo de atividade. Enquanto que as doenças do trabalho, também chamadas de “*moléstias profissionais atípicas*”, são resultantes das condições do exercício, do ambiente e dos instrumentos laborais, sendo própria daquela empresa e não necessariamente acompanhando o trabalhador. Têm como causa ou concausa o risco específico indireto. Por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho (Monteiro, 2000, p. 13).

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 enumera algumas situações que também caracterizam acidente do trabalho, os chamados acidentes do trabalho por equiparação, porque se relacionam apenas indiretamente com a atividade. O acidente do trabalho estará configurado – ainda que não se apresente como causa única e exclusiva da lesão ou doença, desde que o mesmo tenha contribuído diretamente para o dano, ou seja,

haja concausa, seja ela antecedente, superveniente ou concomitante. Atenção especial merece o acidente *in itinere*, de trajeto, que se verifica no percurso da residência ao local de trabalho ou deste para aquela, independente de quem seja o veículo utilizado na locomoção. Verifica-se, ainda, o acidente equiparado, sempre que o empregado estiver à disposição do empregador, independente do local e dia, em horário de trabalho e no ambiente da empresa, mesmo sem estar efetivamente trabalhando (Monteiro, 2000, p.15).

Dentre as doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho), que mais se fazem presente no dia-a-dia da Justiça do Trabalho, temos as decorrentes: a) da perda auditiva (induzida) por exposição sistemática a ruído; b) das lesões por esforços repetitivos – LER/DORT (dor crônica, em decorrência do trabalho), que se manifesta de várias formas clínicas, como: inflamação dos tendões e bainhas dos músculos extensores dos dedos (tenossinovites); provocadas por ruptura ou estiramento do carpo no cotovelo (epicondilites); decorrentes de processo inflamatório que acomete pequenas bolsas de paredes finas, geralmente localizadas nos ombros (bursites); incapacitante da articulação do ombro (tendinite do supra-espinhoso e bicipital); tumores, geralmente no dorso do punho (cistos sinoviais); impossibilidade de estender o dedo após flexão máxima (dedo em gatilho); impossibilidade da extensão normal dos dedos (contratura ou moléstia de Dupuytren); compressão de nervos periféricos (por esforços repetitivos); c) da coluna vertebral (decorrente de condição de trabalho agressiva); d) da SIDA-AIDS (contaminação pelo vírus conhecido como HIV); e) das pneumoconioses (inalação de poeira mineral); f) da dermatose ocupacional (alteração da pele); g) das varizes (dilatação permanente de veia); h) da epilepsia (desencadeada pelo trabalho); e, i) da hipertensão e doenças cardíacas (agravada por condições ambientes especiais) (Monteiro, 2000).

O assédio moral, também denominado de terrorismo psicológico, de inserção recente no mundo jurídico, nada mais é do que uma degradação do ambiente de trabalho, através de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados (vertical), ou destes sobre aqueles (ascendentes) ou de colegas (horizontal), tornando extremamente penoso ao trabalhador, braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral (Felker, 2006, p.171).

Hirigoyen (2005) define o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Forma sutil de violência, o assédio moral no trabalho pode acarretar graves consequências sobre a saúde do trabalhador, tanto do ponto de vista físico como psíquico, advindos tanto do estresse e da ansiedade, podendo causar desestruturação psicológica, perda de identidade, sentimento de inferioridade e comprometimento das relações afetivas. Em geral institui-se de modo insidioso e invisível nas relações de trabalho. Compreende uma diversidade de comportamentos: como coações, pressões psicológicas, humilhações, intimidações, ameaças, comportamentos hostis, atitudes rudes e agressivas, violações de direitos e assédio psicológico. Essas manifestações podem vir ou não acompanhadas de agressões físicas e de assédio sexual.

Importante evidenciar que as transformações porque passa o mundo trabalho atual, com a precarização do trabalho, a *corrosão do caráter*, o individualismo exacerbado, a diminuição dos espaços de representação dos trabalhadores e a exigência de desempenhos baseadas na excelência facilitam o fenômeno do assédio moral no trabalho (Jacques et al, 2006, p. 102).

Dessas expressões, encontra-se como socialmente aceito para expressar o sofrimento psíquico, o *estresse*, reconhecido pelo imaginário social como *naturalmente* vinculado ao trabalho, e sua compreensão implica em reconhecer uma variedade de vivências que vão desde irritabilidade até a depressão. E nesse sentido, salienta-se que quanto maiores as condições geradoras de estresse, de forma intensa e prolongada, maior a vulnerabilidade para adoecimento físico e mental. Seus sintomas tanto podem ser físicos, como mentais ou emocionais. Quanto aos sintomas físicos mais citados, destacam-se: fadiga, dores de cabeça, insônia, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náuseas, tremores, extremidades frias e, resfriados constantes. Entre os sintomas relacionados à dimensão psíquica do trabalhador, destacam-se: diminuição de atenção concentrada e da memória, indecisão, confusão, perda do senso de humor, ansiedade, depressão, raiva, frustração, preocupação, medo, irritabilidade e impaciência.

Entre os tipos de estresses crônicos do trabalho encontra-se a denominada síndrome de *burnout* (ou síndrome do esgotamento profissional), que mais recentemente tem sido associada também aos trabalhadores provenientes de ambientes de trabalho que passam por transformações organizacionais (Jacques et al, 2006, p. 100).

Também merece atenção no tocante à saúde do trabalhador a *depressão*, que pode se manifestar de diferentes maneiras, associada, ou não, a outros diagnósticos, em quadros agudos ou crônicos, na forma de sentimento de tristeza, baixa autoestima, vivência de fracasso, desânimo, o que também pode levar ao uso de substâncias psicoativas, sendo que a mais recorrente o álcool.

A depressão relacionada ao trabalho pode expressar-se de forma mais ou menos grave ou mesmo sutil, e está associada a decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes; perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho; de exigências excessivas de desempenho cada vez maior, no trabalho, gerado pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que ocupa na hierarquia da empresa; perda efetiva; perda do posto de trabalho e demissão (Jacques, 2006, p. 102).

Considerando tais evidências, as agressões à saúde que já se faziam presentes no dia a dia do trabalhador, se intensificam. Seu enfrentamento é urgente, sob pena de regredirmos a condições de prestação de trabalho similares as existentes no período anterior a primeira revolução industrial, com graves consequências, inclusive sociais.

## **7. DAS POSSIBILIDADES DE ENFRENTAMENTO ÀS AGRESSÕES À SAÚDE DO TRABALHADOR**

O respeito à dignidade dos trabalhadores passa não apenas pela reparação, mas também pela prevenção da violação de direitos trabalhistas – em geral e, à saúde – em particular.

O enfrentamento às agressões à saúde do trabalhador pode e deve ser feito através do ajuizamento de ações, que além de reparar os danos sofridos tem caráter pedagógico sobre as empresas.

Necessário, pois, que trabalhadores e sindicatos, tenham mais conhecimento e façam melhor uso dos instrumentos jurídicos disponíveis, pois o que se percebe é que se naturalizou o dano à saúde.

Considerando-se, no entanto, que predomina a cultura de cobrança de adicionais compensatórios e não de tutela da saúde do trabalhador, a incorporação das garantias legais de proteção à saúde no cotidiano, exige a compreensão de que mais do que reparar, é preciso atuar de forma preventiva na preservação da saúde.

Empregadores, sindicatos profissionais, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Organizações Não Governamentais (ONGs) e o próprio Estado devem adotar medidas efetivas de prevenção.

O empregador, que ciente de suas responsabilidades, deve ter claro que ao preservar à saúde do trabalhador, estará preservando também a saúde financeira da sua empresa.

Os sindicatos através de medidas educativas, de denúncias ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho e, mesmo de ajuizamento de ações na condição de substituto processual dos integrantes da categoria profissional.

O Ministério do Trabalho através de uma fiscalização efetiva no dia a dia das condições de trabalho, aparelhando-se e estruturando-se adequadamente para exercer sua função.

O Ministério Público do Trabalho, melhor estruturado, que por certo pode desempenhar relevante papel na mudança desta cultura da reparação para a prevenção à saúde do trabalhador.

Considerando esse conjunto de atores sociais, acredita-se que o salto de qualidade, no entanto, para que se evite risco e agravo à saúde do trabalhador, vincula-se à adoção de políticas que respeitem os limites do ser humano e sejam norteadas pelo equilíbrio e bem-estar físico, mental, psicológico e social dos trabalhadores.

Isto porque no concreto e na vivência individual, não se encontram apenas sofrimento, mutilação e morte, mas pode existir, também, a possibilidade do trabalhador estabelecer uma relação de prazer e sentido para com o seu trabalho.

Nesse sentido, é indispensável compreender como se elaboram as duas faces da organização do trabalho, aquelas que são, respectivamente, fonte de sofrimento e de prazer, para se tentar uma interpretação mais global dos laços entre trabalho e saúde (Merlo, 2002, p.139).

Também é fundamental reconhecer que tais possibilidades devem assegurar a participação dos trabalhadores na formulação e vigilância das questões de saúde e segurança, conferindo validade ao saber dos trabalhadores, através de políticas de desenvolvimento de RH, de aprimoramento de estudos de gestão, de criação de "espaços de escuta" e mesmo assegurar a realização de estudos e investigações independentes.



E mais, devem reconhecer também o exercício de direitos fundamentais dos trabalhadores, entre eles: a) o *direito à informação*: sobre a natureza dos riscos, das medidas de controle que estão sendo adotadas pelo empregador, dos resultados dos exames médicos e das avaliações ambientais; b) o *direito à recusa ao trabalho* em condições de risco grave para a saúde ou a vida; c) o direito à *consulta prévia* aos trabalhadores, antes da mudança de tecnologia, métodos, processos e formas de organização do trabalho; e, d) o estabelecimento de mecanismos de *participação*, desde a escolha de tecnologias, a escolha de profissionais que irão atuar nos serviços de saúde (Mendes, 1991, p. 347).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desafio dos dias atuais, frente aos abusos do capital, com a globalização neoliberal, não se limita apenas a salvar o emprego, mas proporcionar, também, as condições de manter a *dignidade do trabalhador*.

A degradação do meio ambiente do trabalho, fruto das profundas transformações no mundo do trabalho e que atingem a classe trabalhadora não apenas em sua materialidade, mas também em sua subjetividade, faz emergir novas problemáticas relacionadas à saúde do trabalhador: o assédio moral, as doenças ocupacionais e os acidentes do trabalho. Dessa realidade emerge também a necessidade de melhor instrumentalização para a compreensão do mundo do trabalho e seus efeitos no sujeito *trabalhador*.

Tal fato é perceptível no dia a dia da Justiça do Trabalho, através das ações que diariamente são ajuizadas buscando reparação de direitos violados.

Percebe-se, porém, que em relação à saúde do trabalhador, predomina a cultura da indenização, ao invés da prevenção. E, embora o enfrentamento a tais questões também deva se dar pelos mecanismos existentes, os avanços para que se evite risco e agravo situam-se na possibilidade de adoção de políticas que respeitem os limites do ser humano.

Quanto mais visíveis às violações de direitos, mais se definirá no espaço público as responsabilidades das desigualdades e das injustiças sociais (Keil, 2002, p.100), pois é da *"consciência do direito de ter direitos"* que as subjetividades críticas se evidenciam e os direitos se enraízam nas práticas sociais.

### BIBLIOGRAFIA

ALVES, Priscila Pires & MANCEBO, Deise. *Tecnologias e Subjetividade na Contemporaneidade*. In: Estudos de Psicologia, 2006, 11 (1).

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez: Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

\_\_\_\_\_. *Os sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BAUMAN, Zygmunt, *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, ed. 2001.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

- CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.
- DALAZEN, João Oreste. "Aspectos da Tutela Antecipatória de Mérito no Processo Trabalhista. In: Revista LTr, v.61, n. 7, 1997.
- DALMOLIN, Bernadete Maria. *Esperança Equilibrista: cartografias de sujeitos em sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.
- DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho: frente à Doutrina, Jurisprudência e Legislação*. São Paulo: LTr, 2006.
- FONSECA, Tânia Mara Galli. *Modos de Trabalhar, Modos de Subjetivar em Tempos de Reestruturação Produtiva*. In: Modos de trabalhar, modos de subjetivar: tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2002.
- FRIDMAN, Luís Carlos. *Vertigens Pós-Modernas: Configurações Institucionais Contemporâneas*. Rio de Janeiro: Redume Lumara, 2000.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- JACQUES, Maria da Graça Corrêa & AMAZARRAY, Mayte Raya. *Trabalho bancário e Saúde Mental no Paradigma da Excelência*. In: Boletim da Saúde/Secretaria de Estado da Saúde do Rio Grande do Sul; Escola de Saúde Pública. Porto Alegre: v. 20, n. 1, 2006.
- KEIL, Ivete Manetzeder. *O Paradoxo dos Direitos Humanos no Capitalismo Contemporâneo*. In: Direitos humanos: alternativas de justiça social na América latina. São Leopoldo, RS: Editora da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2002.
- MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, Editora da Universidade de São Paulo, v. 4, 1980.
- MAIRESSE, Denise. *Cartografia do Método à Arte de Fazer Pesquisa*. In: Cartografia e Devires: a construção do presente. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.
- MARANHÃO, Délio & CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1992.
- MENDES, René & DIAS, Elizabeth Costa. *Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador*. In: Revista de Saúde Pública, São Paulo: 25(5), 1991.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Psicodinâmica do Trabalho*. In: Saúde mental & trabalho – leituras. Petrópolis: W. Editora Vozes, 2002.
- \_\_\_\_\_. & LAPIS, Naira Lima. *A Saúde e os Processos de Trabalho no Capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho*. In: Psicologia & Sociedade: 19 (1): jan./abr. 2007.
- MONTEIRO Antonio Lopes & BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.
- NARDI, Henrique Caetano. *A Propriedade Social como Suporte da Existência: a crise do individualismo moderno e os modos de subjetivação contemporâneos*. In: Psicologia & Sociedade: 15 (1): jan./jul. 2003.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 4. ed. rev. e ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002.
- POCHMANN, Márcio. *E-trabalho*. São Paulo: Publisher, Brasil, 2002.

SENNETT, Richard. *A Corrosão do Caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SÚSSEKIND, Arnaldo ... (et.al.). *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 20. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

VIZENTINI, Paulo G. Fagundes. A "Globalização" e os Impasses do Neoliberalismo. In: *Globalização, Neoliberalismo, Privatizações: quem decide este jogo?* Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1997.