

# **SOLIDARIEDADE ENTRE OS TRABALHADORES: UM CAMINHO PARA A DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Leda Maria Messias da Silva<sup>1</sup>**

**Maria Judith Fernandes Coelho Zanin<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O presente artigo tenta de forma sucinta retratar a afirmativa de que a falta de solidariedade entre os trabalhadores é mais um empecilho para a efetiva conquista da sua dignidade no ambiente de trabalho. A competição, na contemporaneidade, que por sua vez resulta das alterações ocorridas no mercado de trabalho, esta fazendo com que o obreiro trabalhe cada vez mais, atualize-se diuturnamente e submeta-se de tal forma ao mercado de trabalho, até o ponto em que culmina no prejuízo de sua vida pessoal e fadiga da saúde mental. A nova visão de mercado globalizado e, portanto, do capitalismo, acirra a competitividade entre as empresas, que por sua vez acabam por contaminar também seus trabalhadores que se veem obrigados a estarem cada vez mais preparados para esse mercado, ou seja, inovando, aperfeiçoando-se e aprimorando sua criatividade, de maneira que se sobreponham uns aos outros, liderando o mercado formal de trabalho. Contudo, o que se verifica, além do próprio excesso de trabalho e do desgaste físico e mental desses indivíduos, é o fato de que essa competitividade se sobrepõe às diversas relações humanas dentro das próprias empresas, culminando numa rivalidade na seara trabalhista que certamente redundará em prejuízos para o próprio trabalhador, já que indiretamente está abrindo mão de direitos que deveria conquistar. Não se olvidando que esse processo de competitividade pode progressivamente fazer retroagir todas as conquistas de direitos trabalhistas até então adquiridos pelo trabalhador brasileiro. Nesse sentido é importante reafirmar que a união continua fazendo a força entre os homens, especialmente entre os trabalhadores, e não o contrário, face a alienação advinda deste processo.

**PALAVRAS-CHAVE:** SOLIDARIEDADE; INDIVIDUALISMO; DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO AMBIENTE DO TRABALHO.

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Portugal, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP; professora da Universidade Estadual de Maringá-Pr (UEM); professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá-Pr (CESUMAR); ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro; ex-membro da Diretoria - Pr, da Sociedade Brasileira de Bioética. Pertenceu, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar-COPEC.

<sup>2</sup> Mestranda em Ciências Jurídicas do Centro Universitário Cesumar; Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional pela Universidade Estadual de Maringá; Advogada e Pedagoga; Professora Orientadora do Núcleo de Práticas Jurídicas da Faculdade FAMMA de Maringá/PR. e-mail: mjudith@unifamma.edu.br

## **SOLIDARITY AMONG WORKERS: A PATH TO DIGNITY AT WORK ENVIRONMENT**

**ABSTRACT:** This article attempts to briefly portray the assertion that the lack of solidarity among workers is more an obstacle to the effective conquest of their dignity in the workplace. The competition, in contemporaneity, that results from changes in the job market, is making that the worker has to work more and more, updating himself incessantly and submitting himself to the job market in an extent that will culminate with his personal life's injury and fatigue of mental health. The new view of global market and therefore of capitalism intensifies the competition between companies, which in turn also infects their workers who are forced to be increasingly prepared for this market, in other words, innovating, improving themselves up, and improving their creativity, so that they overlap each other in leading the formal labor market. However, what is verified, beyond the overwork itself, and the physical and mental strain of these individuals is the fact that competitiveness overlaps the various human relations within the companies themselves, culminating in a rivalry in labor camp who certainly results in damage to the worker because he is giving up rights that should win. Not forgetting that this process of competitiveness can gradually turning around all the conquests of labor rights previously acquired by the Brazilian worker. In this direction, is important to reaffirm that the union continues making the force among men, especially among the workers, and not the opposite, because of the alienation that arises from this situation.

**KEYWORDS:** SOLIDARITY; INDIVIDUALISM; WORKER'S DIGNITY IN WORK ENVIRONMENT.

### **1. INTRODUÇÃO**

A falta de solidariedade entre os trabalhadores é a maior causa de insucesso na conquista pelo respeito tanto no que se refere à sua dignidade no ambiente de trabalho, quanto à dignidade do ambiente de trabalho, propriamente dito.

Nesse sentido, o empenho em se abordar questões que circundam o referido assunto é uma tentativa em se vislumbrar, com maior efetividade, essas dificuldades. Trazê-las à baila, de maneira tal, que com isso possamos contribuir de alguma forma para a evolução da sociedade capitalista, sem que haja o prejuízo da saúde dos trabalhadores.

Em verdade, o que pesa na contemporaneidade é a necessária luta do indivíduo pelo melhor posto de trabalho, ou seja, pelos melhores salários, à margem do fator histórico que gerou o capitalismo dito selvagem.

De qualquer forma, o que se vislumbra com todos esses aspectos que envolvem a vida do trabalhador contemporâneo, é efetivamente a competição entre os mesmos. Uma competição que vem sendo gerada e acirrada pelas mudanças de cenário ocorridas no mercado de trabalho globalizado, no qual o trabalhador que se destaca é aquele capaz de inovar, que consegue estar sempre à frente de seu colega de trabalho. Isso tudo, quando em bons níveis, pode até ser produtivo, mas se em demasia, pode trazer consequências físicas, psíquicas e sociais aos indivíduos trabalhadores.

Toda essa situação, infelizmente, gera a precarização nos contratos de trabalho, e muito embora o Brasil já tenha uma legislação trabalhista consolidada, pode ao final ser comprometida, justamente pela não interferência em processos de reestruturação, em razão das novas tecnologias e da própria globalização.

Ocorre que é justamente com a precarização nos contratos de trabalho que o obreiro coloca em risco todas as conquistas de direitos trabalhistas alcançadas ao longo do último século, além de prejudicar a sua própria saúde e vida pessoal, não se olvidando o fato de que aos poucos denigre a dignidade no seu ambiente de trabalho, contaminando todos os demais ambientes, com atitudes até mesmo de assédio moral em relação ao outro.

A explicação é simples, o indivíduo hoje se submete ao mercado de trabalho cada vez mais competitivo, trabalhando cada vez mais e, nesse sentido, acirrando mais as relações sociais dentro das empresas e alienando-se cada vez mais. Vive para trabalhar e, não, “trabalha para viver”. Ou, ainda, pior, quando não trabalha para morrer, em ambientes que o indivíduo se submete à degradação no trabalho ou à exaustão, que consome a sua vida e a sua saúde.

Tais atitudes geram de certa forma conflitos internos, que se não forem bem administrados dentro desse processo de competitividade, por meio de gestores altamente capazes, podem levar os trabalhadores ao seu desgaste físico e mental e, certamente, o levarão. Assim, aquilo que deveria ser bom torna-se o caos. Os extremos são notórios, com casos, amplamente divulgados pela mídia, inclusive, de suicídios entre trabalhadores por conta do trabalho.

Nesse sentido, perdem os trabalhadores, mas não perdem as empresas e o mercado globalizado.

Perdem os trabalhadores porque se desgastam, porque ficam doentes, porque podem até morrer, como já foi dito, porque se inserem, muitas vezes, até mesmo, inconscientemente, num processo de competitividade capitalista contumaz, de desgaste

físico e mental, tornando-se indivíduos cada vez mais capazes de absorver e repassar as informações atreladas às inovações, que é justamente o diferencial das grandes corporações, até que, se não desviarem-se desse caminho, podem até sucumbir.

Mas não perdem as empresas e corporações (em termos de lucros, pois sabemos que em termos humanos, a humanidade perde), que de certa forma, acirrando esse mercado competitivo, ganham em produtividade e inovação, estão sempre à frente dos demais conglomerados, justamente, por possuírem dentro de seus complexos humanos, indivíduos cada vez mais capacitados intelectualmente.

Assim, o que se vê hoje são trabalhadores se capacitando cada vez mais, seja através de um curso de aperfeiçoamento de curto prazo oferecido pela empresa em que trabalham; seja através de uma especialização, que pode agregar o indivíduo no que tange ao seu desenvolvimento profissional; seja porque o seu MBA o coloca à frente de seu colega, assim, não corre o risco de perder o seu posto de trabalho, ao contrário, *quicá* o leva a um melhor posto; enfim, seja pela procura de algo melhor.

Trata-se de uma gama de situações que ao invés de levar o trabalhador e a própria sociedade a dignificar o ambiente de trabalho, acaba por transformá-lo num espaço abominável, já que não há prazer ou liberdade como formas de construção da identidade do profissional dentro do seu ambiente de trabalho.

Esse espaço deixa de possuir um mínimo de companheirismo entre os trabalhadores para se tornar um ambiente onde a produtividade é o fator máximo. Há a troca a mão de obra do indivíduo pelo salário, simplesmente, o que faz gerar a precarização das relações sociais que envolvem o capital e o trabalho, culminando na desqualificação social, como produto de exclusão, ou seja, não existe a humanização do trabalho.

Paradoxalmente verifica-se uma necessidade, no que diz respeito ao patrimonialismo, que agora não é mais de interesse somente do empregador, mas também do empregado, haja vista outra gama de situações que o inserem no mundo consumerista. Não bastasse a incerteza e a insegurança pela ocupação do posto de trabalho, desorientam os trabalhadores incapazes de discernir até sobre a própria ética dentro do ambiente de trabalho.

Enfim, trata-se de fatos e circunstâncias que alteram o comportamento do trabalhador, caracterizando-o pela necessidade de uma satisfação imediata que o individualiza dentro da sociedade, já que o consumo, de certa forma, é marcado pela individualidade.

A crise do individualismo, assim, se instala, gerando a falta de solidariedade entre os empregados, o que acaba por colocá-los como meros objetos do contrato de trabalho, muitas vezes descartáveis, eis que facilmente substituíveis pelos concorrentes que estão dispostos a trabalhar mais, inovando suas próprias criações, na tentativa de buscar o diferencial procurado pelo sistema, mas que, em contrapartida flexibilizam o mercado de trabalho, despojando o ambiente de trabalho da dignidade tão necessária nos dias de hoje.

O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o dedutivo.

## **2. O TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO, A AUTONOMIA DA VONTADE, O CAPITALISMO E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR UM AMBIENTE DE TRABALHO SALUBRE**

O poder do homem em se relacionar e de formar pensamentos, especialmente nos últimos séculos, criou no mundo, variadas ideologias, dentre elas, o capitalismo, por exemplo.

Assim, o homem passou a guiar-se e relacionar-se através desse capitalismo, ou seja, se relaciona por meio dos objetos de desejo de consumo emanados desse capitalismo, que no caso dos trabalhadores, possui semelhança direta com o seu posto de trabalho.

Assim, a relação entre um e outro se verifica pela competitividade, onde cada trabalhador, estimulando cada vez mais sua criatividade, atrela-se às inovações do mercado, tornando-se um individualista por excelência.

Um indivíduo que na busca de ascensão rompe com os paradigmas de uma sociedade que tende, ou pelo menos deveria tender, à almejada solidariedade, a fim de consagrar a dignidade humana, sobretudo.

Verifica-se, portanto, que coube ao capitalismo a culpa pelo individualismo. O individualismo do trabalhador contemporâneo, que se vê sob a influência do diferencial competitivo das empresas, onde os meios de comunicação, a criatividade, a competitividade, inclusive, a competitividade sobreposta – a que se dá por indicações de amizades e parentesco – e as atualizações técnicas – às quais indiretamente são submetidos os trabalhadores, sob a perspectiva de manterem seus empregos e nele prosperarem – fomentam a competitividade, acirrando as relações humanas, vindo a

culminar no desprestígio da dignidade do trabalhador, alcançada no pós-guerra, através das convenções internacionais, como imperativo constitucional.

Segundo Toledo (2011, p. 33-34), no âmbito privado das relações trabalhistas, a condição de cidadão é imperativo constitucional e “deve ser respeitada tanto pelo Estado, como entre pelos próprios particulares, vedando-se condutas de exploração e a mercantilização de sua personalidade”.

Entretanto, o que se verifica nos dias de hoje, é uma exploração das mentes humanas, onde aqueles que se sobressaem, geralmente, são os que efetivamente estão se submetendo às contingências do atual mercado de trabalho e à globalização. Principalmente, aqueles que se engajam na maratona do consumo de supérfluos.

Os preceitos constitucionais, portanto, que deveriam fundar-se na dignidade da pessoa humana, contrariamente, estão sendo atravessados pela imposição do princípio da autonomia da vontade, do qual muitos trabalhadores se utilizam ao submeterem-se, pela perspectiva de um melhor posto de trabalho, muito embora referido princípio não possa “ser invocado como obstáculo intransponível para afastar de maneira absoluta a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas, [...]”. (TOLEDO, 2011, p. 36)

Há cerca de dez anos atrás, Pedro Proscursin já aludia que

No mundo do trabalho, a realidade concreta é que as mudanças no plano organizacional, na produção, nos serviços, na competitividade e na globalização têm subordinado as relações laborais completamente. O mercado, tal como está articulado mundo afora pelas grandes corporações, ditando suas normas, criando demandas de sazonalidade e produção com obsolescência programada, está impondo às sociedades a cultura da crise, do risco e da insegurança generalizada. (PROSCURSIN, 2003, p. 206)

As relações de trabalho, nesse sentido, já vêm sendo flexibilizadas há muito tempo, mas têm se acentuado nestes últimos anos, provocando uma espécie de decomposição do direito do trabalho. Isso acontece porque sendo a pessoa detentora de direitos subjetivos universais, deflui sua capacidade em exercê-los intersubjetivamente. (PROSCURSIN, 2003, p. 222)

Nesse cenário, portanto, verifica-se que o meio ambiente social torna-se instável, sendo que as perspectivas e a aspiração dos trabalhadores, de maneira geral, por um ambiente de trabalho que vise o desenvolvimento sustentável e a exploração da mão de obra de maneira saudável cai por terra, ainda que medidas legais determinem

um mínimo de condições favoráveis para a contratação e aproveitamento do trabalho. (SANCHEZ, 2009, p. 28)

Não se pode olvidar também da tutela constitucional do meio ambiente de trabalho, encabeçada pelos incisos VIII do artigo 200 e XXII do artigo 7, cujos referidos artigos visam justamente à proteção, tanto desse meio ambiente, como também a saúde do trabalhador, ainda que trate apenas da sua saúde mental.

Assim, mesmo que o empregado se submeta ao capitalismo selvagem; mesmo que se esforce ao ponto de comprometer a sua própria saúde; mesmo que abra mão de horas de lazer e da sua vida privada para se dedicar ao trabalho, sob a perspectiva de não perder o seu emprego para outro profissional, com uma melhor capacitação técnica, ao empregador cabe a responsabilidade por esse desgaste, eis que, indiretamente, esta contribuindo para a corrosão mental do indivíduo, através do chamado *mobbing* horizontal.

Um ambiente de trabalho salubre consiste, ainda, entre outras situações, no respeito para com a dignidade desse ambiente e, portanto, respeito para com a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido o direito à saúde mental do trabalhador possui relevância, ainda que não esteja encabeçado especificamente pela Constituição, sendo, que neste caso, estamos falando de uma das espécies de assédio moral laboral.

Inobstante as variadas espécies de assédio moral laboral, a que nos interessa para a contextualização do presente trabalho é *mobbing* horizontal, que é uma forma de violência psicológica que se dá entre trabalhadores ou funcionários de uma mesma categoria profissional, “geralmente motivados pela competitividade no ambiente laboral”. (CARVALHO; CARVALHO; SILVA; MACHADO, 2013, p.38)

Assim, ainda que em tese o empregador não interfira diretamente nessa espécie de assédio moral, ele geralmente acontece, inclusive por todos os motivos que acima já foram declinados, ou seja, a competitividade pelo melhor posto de trabalho ou a promoção e ascensão social dentro do trabalho.

Nesse sentido o empregador deve ficar atento, verificando o que efetivamente acontece dentro de sua empresa, não estimulando, sobremaneira, essa espécie de competição interna e não sustentando ou incentivando essa espécie de assédio moral, sob pena de ser responsabilizado civilmente pelo dano causado, ou seja, a melhor forma de combate e manter um ambiente de trabalho salubre e sem corrosões ou corrupções de qualquer ordem.

Ademais, é preciso que se saliente o princípio da ubiquidade, cujo condão é o de justamente demonstrar qual ou quais objetos devem ser tutelados dentro do meio ambiente. Como a classificação do meio ambiente não é restrita, estamos falando também de ambiente de trabalho, já que dentro dessa classificação existem o meio ambiente natural; o meio ambiente artificial; o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente cultural.

Assim, como bem explica Fiorillo e Rodrigues o princípio da ubiquidade

[...] vem evidenciar que o objeto de proteção do meio ambiente localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração sempre que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema, atividade, obra etc., tiver que ser criada ou desenvolvida. Isso porque, na medida em que possui como ponto cardeal de tutela constitucional a vida e a qualidade de vida, tudo que se pretende fazer, criar ou desenvolver, deve antes passar por uma consulta ambiental, enfim, para se saber se há ou não possibilidade de que o meio ambiente seja degradado. (FIORILLO e RODRIGUES, 1999, p. 148)

Pelo que, muito embora referidos autores ao se referirem ao meio ambiente não estivessem se referido diretamente ao ambiente de trabalho, especificamente, este certamente integra-o, de maneira que o trabalhador é um dos “objetos” de proteção, que no meio ambiente de trabalho está inserido e, portanto, localizado no epicentro dos direitos humanos.

Nesse sentido, não há o que se discutir, o princípio da ubiquidade também se aplica ao ambiente de trabalho, afinal é nele que o trabalhador passa a maior parte da sua vida, sendo que “as condições deste ambiente influenciarão diretamente na qualidade de vida do ser humano.” (SANCHEZ, 2009, p. 14)

Conclui-se, portanto, que não pode haver um ambiente de trabalho digno, se os trabalhadores que nele se inserem não forem tratados com dignidade e respeito.

Uma das acepções que talvez possa alterar esse ambiente, especialmente no que tange à exacerbação da autonomia da vontade do trabalhador, que se na expressão dessa autonomia se submete ao capitalismo dentro das empresas, seria a inovação legislativa, com a efetiva participação do trabalhador nos lucros e resultados da empresa, a garantia de emprego, a proibição de despedidas arbitrárias, sem qualquer justificativa plausível, talvez neste último caso, com a aplicação de multa muito além dos 40% já consagrados a título de fundos que garantam uma parte do tempo de serviço que o trabalhador disponibilizou a seu empregador.

Enfim, há de ser encontrado um meio capaz de diluir todas essas questões, a fim de se equacionar a problemática.

### **3. O PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE COMO FIM DA REALIZAÇÃO DA DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Verificado o processo de participação do indivíduo nesse jogo de competitividade, autonomia da sua vontade e mesmo o assédio vertical ao qual pode ficar exposto, o trabalhador deixa de ser solidário, ao contrário do que afirma Toledo quando aduz que

“O Homem é um ser solidário por essência, de modo que é impossível imaginá-lo senão em dependência de um conjunto social. Assim, a sua abertura em relação ao outro não lhe é uma faculdade, mas uma necessidade.” (TOLEDO, 2011, p. 104)

Verifica-se, portanto, que o homem trabalhador contemporâneo, em meio ao atual cenário capitalista e mercado de trabalho globalizado, pode estar deixando de observar a dimensão objetiva da solidariedade e, por conseguinte, a concretização de direitos sociais, eis que ambos se verificam numa estreita relação, que por sua vez está presente no texto constitucional direcionando a solidariedade “a um único fim, a realização da dignidade humana”. (TOLEDO, 2011, p. 104)

O princípio da dignidade da pessoa humana é preâmbulo constitucional, sendo que os princípios da solidariedade e da responsabilidade social, embora não estejam preambularmente condicionados em nossa Constituição Federal, também nela se inserem, através dos incisos I, III e IV, do seu artigo 2º.

Nesse sentido, a construção de uma sociedade justa, solidária, com a finalidade de erradicar a pobreza e a marginalização, reduzindo-se as desigualdades sociais sem qualquer espécie de preconceito, enfim, não é responsabilidade apenas do Estado, mas de todos os cidadãos.

Assim, todos os cidadãos, inclusive os trabalhadores, são responsáveis pela busca, garantia e preservação de uma existência digna, também no ambiente de trabalho, de maneira a se garantir o desenvolvimento socioeconômico, mas, especialmente, preservando-se um meio ambiente de trabalho que seja e esteja cercado de dignidade, eis que “insere-se no contexto do meio ambiente social a perspectiva e o

anseio de todos por melhores condições de vida, de relacionamento interpessoal, de convivência em sociedade.” (SANCHES, 2009, p. 28).

Em realidade o que acontece hoje, é que os trabalhadores estão tão envolvidos com suas próprias vidas profissionais, que deixaram de gritar por melhores condições de trabalho e por melhores condições dos ambientes onde desenvolvem suas atividades laborais.

Não há mais a atuação dos sindicatos de maneira forte e concentrada; o assédio moral tem sido uma constante; os locais de trabalho raramente oferecem condições para a realização das atividades profissionais, e tudo isso, entre outras situações, por conta da falta de organização dos próprios trabalhadores, não há qualquer espécie de solidariedade entre eles que seja capaz de alterar o quadro que hoje se instalou no meio laborativo.

Em um país como o nosso, democrático e repleto de condições que permeiam as liberdades sociais e dignificam o homem e a dignidade da pessoa humana através de Leis, especialmente de cunho fundamental, é inadmissível que tais circunstâncias aconteçam.

Discutir, portanto, a falta de solidariedade dos trabalhadores como forma de se dignificar o ambiente de trabalho é um passo que não pode deixar de ser dado. Um exemplo foi o Pacto Global das Nações Unidas, lançado no Fórum Mundial de Davos, em 1999, no qual se discutiu a necessidade de se mobilizar os setores privados na perspectiva de viabilização dos valores fundamentais “nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e desenvolvimento”. (TOLEDO, 2011, p. 109)

Assim, faz-se necessário muito mais do que simplesmente sindicalizar-se num dos muitos sindicatos de trabalhadores existentes no país, é preciso que o empregado lute por uma causa, forçando as empresas de maneira geral a promoverem e efetivarem os princípios constantes na Declaração dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho e demais Declarações que visem o desenvolvimento do trabalho humano de maneira digna e sustentável, sobretudo, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

### **3.1 Categorizações de meio ambiente do trabalho**

Embora a definição de meio ambiente instituída pela Lei 6.938/81 – Política Nacional do Meio Ambiente – seja bastante ampla, o inciso I, do seu artigo 3, dá-lhe

uma melhor definição, designando o “meio ambiente como sendo conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (SANCHEZ, 2009, p. 13)

Logo, verifica-se que a definição de meio ambiente enaltece e condiciona a vida, portanto, também a vida humana, como, aliás, não poderia deixar de ser. Assim, muito embora sua definição seja bastante ampla e de conteúdo jurídico muitas vezes indeterminado, deve-se, de qualquer sorte, ser classificado em relação aos seus aspectos basilares, que dentro do presente estudo, diz respeito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e dentro dos parâmetros constitucionalmente albergados.

A tutela ao ambiente laboral saudável é inspirada pelo interesse público e revestida de caráter social, consagrando-se como direito indisponível [...]. assim, não há dúvida de que a tutela do ambiente de trabalho excede a mera questão individual de cada trabalhador, [...]. (TOLEDO, 2011, p. 73)

Segundo Demis Roberto Correia de Melo, ainda, o meio ambiente do trabalho

[...] se constitui em uma das grandes preocupações do Direito do Trabalho contemporâneo e vem sendo objeto de estudos mais aprofundados entre nossos doutrinadores e especialistas, eis que se constitui no centro das relações trabalhistas, palco do trabalho humano, com a conseqüente ligação com o local de trabalho e os riscos nele existentes, [...]. (MELO, 2010, p. 9)

Assim, inobstante a definição dada pela Lei Fundamental e o comentário de alguns doutrinadores, o meio ambiente pode ser também representado pelo trabalho e pelo trabalhador, conjuntamente, ou seja, o meio ambiente do trabalho é local onde se desenvolvem as relações sociais laborais e a produção propriamente dita.

Segundo Adilson Sanches, ainda, o meio ambiente de trabalho compreende

[...] o local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades, ou seja, suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores. Importante frisar que o local de trabalho é um dos ambientes mais frequentados pelo homem, no decorrer de sua existência, restando claro que as condições deste ambiente influenciarão diretamente na qualidade de vida do ser humano. [...] (SANCHES, 2009, p. 14)

Logo, o direito a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado é uma condição de dignidade, sendo

[...] também conclusão que decorre da lógica constitucional no sistema brasileiro ao se conjugar o art. 225, *caput*, da CF, que prevê a todos o

direito de usufruir um meio ambiente saudável e equilibrado, essencial à qualidade de vida, com o seu art. 200, inciso VIII, o qual insere dentro do direito ao meio ambiente geral, o direito ao meio ambiente do trabalho.

Em consonância com a Lei Maior, também a legislação infraconstitucional. A Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81) define meio ambiente laboral como “conjunto de condições, leis, influências e intervenções de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (TOLEDO, 2011, p. 72)

Assim, a questão da existência de ambientes de trabalho que estejam aptos a receber seus trabalhadores de maneira digna, é um direito de todos os trabalhadores, portanto, um direito coletivo, difuso e, mesmo, metaindividual, de forma a se enfatizar que não se trata de um direito isolado, mas de toda uma comunidade de indivíduos, que devem, necessariamente, estar vinculados por circunstâncias de fato ou por interesses transindividuais de um grupo determinado, mas que dentro dos ambientes de trabalho se inserem.

Cada ambiente de trabalho tem suas próprias características e, nesse sentido, a

[...] real avaliação do ambiente como insalubre devemos levar em consideração a realidade do labor executado; sem dúvida alguma, a saúde do trabalhador é matéria de cunho constitucional, por isso, a falta de zelo com a saúde do trabalhador, entre outras coisas, causa grande prejuízo a toda a sociedade, [...]. (MELO, 2010, p.24)

Aliás, um motivo a mais, para se levantar a bandeira da solidariedade entre trabalhadores, eis que a tentativa em se dignificar o meio ambiente do trabalho de forma conjunta, adjacente, é muito mais fácil de ser erigida, pois é nele que se desenvolvem as relações de trabalho, que muitas vezes tornam-se pessoais, o que deveria compreender um fator positivo, acrescido à solidariedade entre as pessoas.

De qualquer forma, não se generalizando todos os ambientes de trabalho, o que é frustrante hoje em dia é se ter o conhecimento de que alguns desses ambientes não estão de acordo com aquilo que perquire a legislação trabalhista, em relação a um meio ambiente de trabalho salubre e adequado ao desenvolvimento das atividades profissionais. Falta, pois, a dignidade desse meio ambiente, o que muitas vezes é causado por culpa do próprio trabalhador, que se repita, em meio ao atual cenário globalizado e competitivo, deixa de ser solidário quando visa somente seus próprios interesses e vantagens.

Diferentemente do que pensa Toledo (2011, p.105-106) quando coloca que existe uma necessidade em se “equilibrar os interesses entre os agentes individuais,

restringindo a sua autonomia privada para contratar, subordinando-se ao interesse coletivo”. E continua o citado autor a honrar essa espécie de comprometimento social, ao afirmar que

[...]. Nas relações de emprego isso significa a imposição da consecução de um fim social maior que, em última instância, é a dignidade da pessoa humana trabalhadora.

[...]

Portanto, para além dos direitos sociais trabalhistas exemplificados no art. 7º constitucional, de cuja aplicação no direito do trabalho não se duvida, também são plenamente aplicáveis os direitos fundamentais sociais que se relacionam ao mínimo existencial da dignidade humana, como própria decorrência do princípio de solidariedade. (TOLEDO, 2011, p. 105-106)

Ademais, é contra ainda à lógica solidária “que o empregador usufrua da atividade mental do empregado em plenitude, e, quando esta lhe falta, [...], ele simplesmente o devolva ao mercado, fadado, já que doente, a continuar desempregado”. (TOLEDO, 2011, p. 107)

Portanto, a segurança da solidariedade no campo contratual do trabalho é um benefício que abrange a todos os trabalhadores, pois limita o exercício de direitos subjetivos, como a liberdade contratual, que por sua vez precariza as relações de trabalho, e prima pela segurança de valores constitucionais e trabalhistas conquistados ao longo dos anos, sob a égide da dignidade humana.

### **3.2 A terceirização da mão de obra como forma de precarização das leis e da solidariedade entre os trabalhadores**

A contemporaneidade das relações de trabalho, advindas de um capitalismo dito selvagem, dentro da atual economia globalizada em que vivemos e a real necessidade de produtividade dos artigos de consumo, levou as indústrias e mesmo as pequenas ou grandes empresas, a terceirizar sua produção na tentativa de lançar mais rapidamente seus produtos, ou fornecer com mais celeridade seus serviços.

O fenômeno da terceirização não é definido em Lei especificamente, mas como forma de algumas empresas, indústrias etc. fomentarem seu mercado de forma mais organizada, constituindo métodos diversificados de suas atividades, surgiu referido fenômeno (MARTINS, 2007, p. 23), que, aliás, tem-se multiplicado numa dimensão tão

assustadora, quanto temerária em relação aos direitos edificados pela nossa Consolidação das Leis Trabalhistas.

Uma prestação de serviços concretizada de forma que “o efetivo tomador de serviços deixa de ser, por meio de ladina fórmula jurídico-administrativa, real empregador do obreiro”. (DELGADO, 2006, p.44)

Por outro lado, Leda Maria Messias da Silva (2005, p. 83) conceitua a terceirização da mão-de-obra como sendo “o processo pelo qual se delega a terceiros, denominados parceiros, a produção de serviços ou bens que não façam parte da atividade-fim da tomadora de serviços”.

De qualquer sorte, a terceirização processou-se, assim, como uma forma de concorrência por maiores lucros, resultando no baixo custo da mão-de-obra, e, porque não dizer, na sua exploração, o que segundo Wagner Giglio (2011, p. 392) “passou a ser combatida como um mal de difícil erradicação”.

Assim, embora a terceirização não seja um fenômeno exclusivo de empresas privadas, têm sido a causa de muitas demandas nos Tribunais do Trabalho, o que comprova a tentativa dessas empresas em burlar a legislação e se apropriar da mão-de-obra dos indivíduos, indiscriminadamente.

Toda essa situação infelizmente fica a mercê das decisões judiciais, que nem sempre surtem os efeitos necessários, a fim de que os trabalhadores sejam efetivamente indenizados, muito embora a existência e a aplicabilidade da Súmula 331 do TST.

Mas evidentemente isso não é pior. A questão que se insere dentro dessa temática, e que de certa forma, direta ou indiretamente, é prejudicial aos trabalhadores, é a flexibilização do direito do trabalho, terminando muitas vezes na sua desregulamentação. (CAFFARO, 2010, p. 1471). Leia-se, nesse sentido, a flexibilização usada como sinônimo de precarização.

Essa flexibilização do trabalho, gerada através da terceirização, infelizmente tem trazido algumas frustrações dentro das relações de trabalho, o que segundo alguns doutrinadores, diante das “exigências econômicas do mundo globalizado”, “culmina com a precarização da relação formal de emprego” (FERRAZ, 2006, p. 19), e que por sua vez ameaça direitos trabalhistas já conquistados, conforme já acima aludido.

Nesse sentido, a falta de solidariedade dos trabalhadores, de maneira geral, é uma das causas dessa ameaça, já que quando se submetem à terceirização de seus serviços, muitas vezes sem a devida anotação em sua carteira de trabalho e abrindo mão de direitos como depósito do FGTS e o não recolhimento dos benefícios

previdenciários, que futuramente garantirão a sua aposentadoria, submetem não somente o ambiente de trabalho propriamente dito, mas também o trabalhador, a condições indignas de prestação de serviços. O fato é que a falta de solidariedade, gera a miséria (miséria humana e/ou miséria social) e a miséria leva o trabalhador à condição de aceitação dessa exploração.

De qualquer forma o fenômeno da terceirização tem preocupado a sociedade em relação à falta de solidariedade entre os indivíduos trabalhadores pela luta por melhores condições de trabalho e do ambiente trabalhado, uma vez que o tomador de serviços não se preocupa com a relação social dos indivíduos obreiros, mas tão somente com o resultado do serviço por eles prestado, ou seja, o tomador de serviços esta preocupado com a produção. (FERRAZ, 2006, p. 241)

A prestação da mão-de-obra através da terceirização, além de contribuir para precarizar as relações trabalhistas, dificulta ainda mais a edição de normas protetivas do trabalho, eis que enfraquece o poder dos trabalhadores dos postos formais de trabalho, já que facilmente substituíveis por terceirizados. (VIANA, DELGADO e AMORIM, 2011, p. 283-284)

Não se olvidando que a terceirização, diante da rotatividade dos trabalhadores nos ambientes de trabalho terceirizados, coloca os mesmos em risco de acidentes de trabalho, mediante as extensas jornadas e a falta de organização no que tange às normas de segurança e medicina do trabalho. (MELO, 2011, p. 09)

Não bastasse o fenômeno da terceirização da mão-de-obra, Gabriela Neves Delgado (2003, p. 142) coloca que a atualidade vem revelando outras formas ainda mais precárias de flexibilização dos direitos trabalhistas, ou seja, a quarteirização, que nada mais é do que um “mecanismo viabilizador de processos de administração e gerência do trabalho terceirizado (prestado por empresa interveniente ao tomador de serviços), por meio de uma quarta empresa”. E, diga-se, pode se acrescentar ao aludido pela autora, até o cúmulo da quinterização da mão-de-obra.

Nesse sentido, verifica-se que a terceirização da mão-de-obra, e agora, também, a quarteirização e quinterização, além de todos os males sobre os quais se discorreu até o presente momento, ou seja, a dificuldade em se efetivarem novas conquistas de direitos trabalhistas; a dificuldade em se proteger o trabalhador dessa espécie de exploração, entre outras, também dificulta a atuação dos próprios sindicatos – muito embora estes, em sua maioria, no atual modelo sindical, de fato não estejam tão preocupados com os impactos da terceirização e da quarteirização e/ou quinterização,

propriamente dita, mas tão somente com os recolhimentos dos sindicalizados – e coloca os trabalhadores em uma total dissintonia em relação à sua legítima força, sua efetiva vontade em alcançar todos os direitos que lhes são inerentes, especialmente tomarem consciência de que a falta de solidariedade frente a um determinado objetivo, que em tese deveria ser comum a todos os trabalhadores, e que diz respeito à dignidade do ambiente de trabalho e das relações sociais desenvolvidas nesse ambiente, são de fundamental importância para se alcançar essa dignidade no ambiente de trabalho, sem exploração ou assédio.

#### **4. A CRISE DO INDIVIDUALISMO**

Com a entrada do capitalismo veio a (re)produção dos valores, especialmente das classes economicamente dominantes.

Os potenciais tecnológicos dos indivíduos nestas últimas décadas, inspirados pela valorização do “eu” inovador, exaltando-o, ou melhor, dizendo exaltando-se, cada qual – trabalhador –, na sua autenticidade, no valor do seu trabalho, na peculiaridade da sua produção etc., passaram a cultivar a sua própria singularidade, em detrimento de toda uma sociedade inserida e atuante no mercado de trabalho, vindo a culminar num individualismo interminável.

Pode-se afirmar que a maior causa que deu ensejo ao individualismo hoje – independentemente da questão ora em comento se referir à falta de solidariedade entre os trabalhadores, quanto à conquista da dignidade em seu ambiente de trabalho – foi o produto do crédito, já que antes, a economia social continha suas despesas, na tentativa de que se poupasse conseguiria comprar, já que naquela época não existia o crédito, pelo menos não na forma que existe hoje.

Assim, em meio a todos esses aparatos da modernidade e do consumismo exacerbado dos indivíduos, abriu-se espaço para a cultura do eu, o que está paulatinamente fragmentando a sociedade, especialmente a sociedade de trabalhadores, que não possui mais aquela cultura homogênea dos anos pós-revolução industrial, onde as massas de trabalhadores efetivamente se uniam para lutar por melhores condições de trabalho e de salários.

O individualismo hoje vem se concretizando à medida que evolui o processo de personalização do trabalhador, antes dominado pela meta disciplinar e hoje decomposto

gradativamente em organizações à base de participação, subjetividade, comunicação e cumprimento de metas, uma sociedade onde se perdeu a paixão pela participação ativa de toda a sociedade, na busca das tão almejadas melhores condições de trabalho.

Portanto, uma vez que o trabalho ocupa lugar primordial na vida das pessoas, as mesmas deveriam se mobilizar pela promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, e não o contrário.

Daí o crescente interesse da sociedade e de algumas organizações pela importância atribuída “a aspectos tais como a satisfação do trabalhador e a responsabilidade social das empresas”, o que diante dessa nova visão, “os profissionais envolvidos com o tema têm buscado entender os cuidados relativos à saúde e segurança para além do ambiente de trabalho”. (FERREIRA, 2010, p. 24)

Nesse sentido, estamos passando por uma crise de individualismo, que não diz respeito mais ao indivíduo em si mesmo, mas uma crise que começa a chamar a atenção e a afetar toda a sociedade, inclusive de trabalhadores, motivo pelo qual a cautela e a preocupação em se vislumbrarem meios de harmonização dentro dos ambientes de trabalho.

#### **4.1 O individualismo contemporâneo na esfera trabalhista**

Como dito alhures, a crise do individualismo na esfera trabalhista, ou no meio social laboral, inicia-se pela necessidade de uma satisfação imediata, traçada nos dias de hoje, pelo imperativo do consumo, verificado na contemporaneidade com maior representatividade das massas, antes despojadas de economias que fossem suficientes para tal satisfação.

Assim, na sociedade atual, com as tecnologias que avançam a cada segundo de tempo, onde, por exemplo, um telefone celular perde a sua valia em detrimento de outro com uma configuração mais avançada, verifica-se que o uso das coisas perde o seu valor para uma troca imediata, sendo que nesse caso o trabalho despendido por um trabalhador, antes processado apenas para a satisfação das necessidades humanas, sob o manto de um capitalismo moderado, hoje se faz numa razão inversa, o que já afirmava Marx a seu tempo, ou seja, que o

[...] trabalhador se torna tão mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em produção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na proporção em que produz mercadorias [...].  
[...]  
O trabalhador coloca a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto [...]. (MARX, 1989, p. 148-150)

Como se vê, já em Karl Marx se previa a questão do individualismo do trabalhador na medida em que, no desenvolvimento do seu trabalho, tomava proporções que afastaram o homem da sua efetiva profundidade, do seu verdadeiro eu, da sua essência humana, de maneira tal que acabou por depreciar “a atividade humana a mero meio de subsistência, a própria vida humana transforma-se num meio de efetivação da atividade estranhada” (RANIERI, 2001, p. 62), o que representa, em outras palavras, na indignidade do desenvolvimento do seu labor, que se faz cada vez mais presente nas atuais sociedades capitalistas.

O desenvolvimento do trabalho deveria ser humanizado, entretanto, com a acirrada competitividade entre as empresas e, portanto, a ampliação das forças produtivas, inclusive, em sentido vertical nos ambientes de trabalho, intensificou a questão do individualismo humano na seara trabalhista.

Pior do que isso, intensificou-se a questão das formas de exploração física e psíquica dos trabalhadores, ainda que, indiretamente, já que muitas vezes se submetem por vontade própria à competitividade empresarial, sobressaindo-se dentro das empresas, indústrias, entre outros ambientes de trabalho, a ponto de perderem o controle sobre o desenvolvimento do seu próprio trabalho. Tudo isso em decorrência de um novo mercado capitalista cada vez mais globalizado.

O referido mercado globalizado hoje visa modelos de produção com uma efetiva redução de custos e a melhor qualidade dos seus produtos e serviços. Nesse sentido, os investimentos foram essencialmente concretizados na tecnologia e na forma organizacional do material humano, o que gerou nas relações de trabalho um individualismo exacerbado e um maior controle do trabalho pelos empregadores, à medida que desenvolvido de forma individualista, o trabalho fica muito mais enfraquecido, conseqüentemente, o enfraquecimento dos sindicatos, que por sua vez não conseguem impedir o processo de precarização do trabalho, uma tendência no mundo atual. (RAMALHO, 1997, p.86)

Assim, o individualismo do trabalhador contemporâneo não fez ferir somente direitos trabalhistas já conquistados, mas toda a organização do trabalho, culminando em perdas para a classe trabalhadora, especialmente porque a flexibilização dos contratos de trabalho gerou em um curtíssimo espaço de tempo, trabalhadores mais ágeis e dinamizados, conseqüentemente, tendo sua saúde física e mental perturbadas, em prol de um reconhecimento social no mercado de trabalho.

## **5. CONCLUSÕES**

Assim, em meio à problemática que rodeia o tema proposto, demandando-se uma fundamentação que implica no reconhecimento de que existe uma real ausência, inclusive, de comprometimento entre os indivíduos, para a efetivação de direitos fundamentais, dentre eles a dignidade no ambiente de trabalho, deixando-se de se garantir ao trabalhador o desenvolvimento do seu labor de forma que lhe seja assegurado o mínimo existencial dentro do ambiente de trabalho, é no mínimo absurda, já que se deixa de consagrar direitos sociais e trabalhistas já alcançados.

Pelo que é necessário que sejam levantadas as problemáticas que levaram a essa falta de solidariedade entre os trabalhadores. Seria consequência apenas da economia e do mundo globalizado ou do individualismo exacerbado de cada ser humano? Ou seria, ainda, uma conjunção desses fatores aliado à capacitação constante dos indivíduos que querem se sobressair no mercado de trabalho?

Talvez o que esteja acontecendo hoje, condicionado aos fatores acima elencados, seja a falta de humanização das pessoas que insistem em conviver dentro de uma falsa dicotomia, o que pode ser confirmado pela disparidade naquilo que tange à efetivação dos direitos sociais, que muito embora sejam erigidos a toda sociedade, e de maneira uniforme, não alcançam a igualdade material objetivada. O excesso de trabalho em busca da sobrevivência, outras vezes, pelo consumismo, tem levado o homem a alienar-se de si mesmo e alienar-se em relação ao outro?

Necessário, portanto, que se conduza a sociedade à plena concretização das suas liberdades, mas que se cumpra ao mesmo tempo, o agenciamento de situações que reduzam as desigualdades sociais, econômicas e culturais, entre os indivíduos, aliás, uma situação bastante utópica, na medida em que se verifica que a plena realização da

dignidade da pessoa humana somente encontraria seu pressuposto, quando abrangesse a todos simultaneamente, inclusive, os menos privilegiados.

De qualquer forma, para se alcançar essa concepção de direitos sociais e liberdades fundamentais no que tange ao direito do trabalho, com a efetiva e concreta participação de todos os trabalhadores, que solidariamente deveriam objetivar um fim comum, seria necessária, também, a participação do Estado, com prestações que efetivamente defendessem a atuação jurisdicional trabalhista, bem como o seu comprometimento em atuar, através de constantes fiscalizações, por exemplo, dentro dos ambientes de trabalho, impondo sua observância direta e imediata sobre as condições em que o trabalhador desenvolve suas atividades profissionais, ou seja, verificando se de fato há dignidade dentro dos ambientes de trabalho. Também seria essencial, um Sindicato forte que, efetivamente, fosse combativo e incentivasse a participação dos empregados. O fato é que, o excesso de trabalho, a busca pela produtividade e competitividade doentias, leva à precarização das relações de trabalho e, portanto, ao ambiente de trabalho. Ao longo do trabalho, também ficou demonstrado que o assédio moral, quer seja horizontal ou vertical (praticado pelo empregador ou a organização, ou praticado pelo colega de trabalho, um em relação ao outro), muitas vezes estimulado pela exigência de metas impossíveis, bem como a individualidade, na busca de “vencer”, como sinônimo de angariar bens, tem feito o papel de afastar cada vez mais a solidariedade entre os trabalhadores que, por sua vez, os afasta de um ambiente mais digno, onde se possa reivindicar e não apenas se submeter. Um ambiente em que a terminologia “colaborador”, não seja apenas um termo bonito para denominar o empregado, mas que realmente, tanto o empregado em relação aos seus colegas, quanto o empregador vejam mais adiante, ou seja, que sem solidariedade entre todos os atores do ambiente de trabalho, para que impere relações mais humanas, o futuro da sociedade não favorecerá nem empregado, nem empregador, nem a sociedade, porque ninguém pode viver bem, quando ao seu lado, tantos não estão bem.

## **REFERÊNCIAS**

CAFFARO, Leonardo de Mello. *O pós-positivismo, o direito do trabalho e a noção de interesse público - a terceirização na Administração Pública e a Súmula nº 331 do TST em questão*. Revista LTr, São Paulo, ano 74, nº 12, dezembro de 2010.

- CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.
- FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- FERREIRA, Diana. *Metodologia de harmonização do trabalho: ações e técnicas preventivas*. São Paulo: LTr, 2010.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Lomonad, 1999.
- GIGLIO, WAGNER D. *Terceirização*. São Paulo, Revista LTr, ano 75, nº 04, abril de 2011.
- MARANHÃO, Ney Stanby Morais. *Dignidade humana e assédio moral*. Disponível em [http://www.adital.org.br/hotsite\\_ecumenismo/noticia.asp?lang=PT&cod=62164](http://www.adital.org.br/hotsite_ecumenismo/noticia.asp?lang=PT&cod=62164). Acesso em 16 de novembro de 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARX, Karl. *Trabalho alienado e superação positiva da autoalienação humana*. In F. Fernandes (Ed.), *Marx/Engels: Vol. 36. Grandes Cientistas Sociais. Histórias*. São Paulo: Ática, 1989.
- MELO, Demis Roberto Correia de. *Manual de meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- MELO, Raimundo Simão de. *A necessária revisão da Súmula nº 331 do TST diante do novo Código Civil*. São Paulo: Revista LTr, ano 75, nº 01, janeiro de 2011.
- PROSCURSIN, Pedro. *Do contrato de trabalho ao contrato de atividade: nova forma de regulação das atividades do mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- SANCHEZ, Adilson. *A contribuição social ambiental: direito ambiental do trabalho: SAT, NTEP, FAP, aposentadoria especial*. São Paulo: Atlas, 2009.
- RAMALHO, José Ricardo. *Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil*. In R. Antunes (Ed.), *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1997.
- RANIERI, Jesus. *A câmara escura: Alienação e estranhamento em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2001.

SILVA, Leda Maria Messias da. *Cooperativas de Trabalho: Terceirização sem intermediação: as cooperativas de mao-de-obra e a terceirização sem fraudes*. São Paulo: LTr, 2005.

TOLEDO, Talitta Massucci. *A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia*. São Paulo: LTr75, 2011.

VIANA, Marcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Terceirização - aspectos gerais - a última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST - novos enfoques*. São Paulo: Revista LTr, ano 75, nº 03, março 2011.