O FENÔMENO CONTEMPORÂNEO DO ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR

EDUARDO RUFINO DE OLIVEIRA GOMES

Sobre o autor:

Eduardo Rufino de Oliveira Gomes. *Especializado em Processo e Direito do Trabalho pela Unibrasil, graduado em Direito pela UFPR. Foi servidor do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná por 15 anos, atualmente é servidor do Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro.*

RESUMO

No século XX, as alterações sociometabólicas do capitalismo foram influenciadas pelo fordismo, taylorismo e toyotismo, modelos produtivos que, aliados a novas tecnologias, alteraram significativamente a organização do trabalho e buscaram implementar um novo significado à objetividade e subjetividade do trabalho humano. O empregado, estimulado por novas formas de remuneração e jornadas flexíveis, engaja-se "de corpo e alma" no método produtivo e torna-se fiscal de si mesmo e de seus colegas. Há tamanha captura da subjetividade do "empregado-colaborador", que não mais se identifica com a classe trabalhadora, mas sonha em se tornar empreendedor, estratégia de manipulação que elimina a possibilidade de desenvolvimento de consciência de classe. Contudo, o trabalho é expressão material e psicológica do ser humano, imprimindo valor e sentido à vida, constituindo-se como objeto de direito fundamental sem o qual não há dignidade humana. As consequências das novas formas de organização do trabalho e a captura da subjetividade têm acarretado efeitos nefastos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Palavras chave: Flexibilização trabalhista, Fordismo, toyotismo, taylorismo, uberização, terceirização, pejotização, remuneração por equipe, metas, bônus, avaliações de desempenho, ambiente de trabalho, saúde mental

ABSTRACT

In the 20th century, the sociometabolic alterations of capitalism were influenced by Fordism, Taylorism and Toyotism, productive models that, allied to new technologies, significantly altered the organization of work, and sought to implement a new meaning to the objectivity and subjectivity of human work. The employee, stimulated by new forms of assistance and flexible hours, engages "body and soul" in the productive method and becomes a supervisor of himself and his colleagues. There is such a capture of the subjectivity of the "employee-collaborator", who no longer identifies with the working class, but dreams of becoming an entrepreneur, a manipulation strategy that eliminates the possibility of developing class consciousness. However, work is a material and psychological expression of the human being, giving value and meaning to life, constituting itself as an object of fundamental right without which there is no human dignity. The consequences of the new forms of work organization, with the capture of the worker's subjectivity, have harmful effects on the worker's mental health.

Keywords: Labor flexibility, Fordism, Toyotism, Taylorism, Uberization, outsourcing, pejotization, team pay, goals, bonuses, performance evaluations, work environment, mental health

1. ATUAL MOMENTO DO CAPITALISMO TARDIO - MÉTODOS DE CONTRATAÇÃO E PRODUÇÃO - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA - PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Se até a queda dos regimes soviéticos socialistas, o capitalismo ocidental caracteriza-se por concessão de benefícios, vantagens e contrapartidas aos trabalhadores, com o fim da Guerra Fria, essa tendência inverte-se e a classe patronal passa a retirar garantias e direitos conquistados pela classe trabalhadora sob argumentos vagos como necessidade de modernização, aumento da competitividade e possibilidade de maior oferta de empregos.

Regime de acumulação flexível, pós-fordismo, neofordismo, neotaylorismo, pós-taylorismo ou toyotismo são termos usados por diferentes autores para caracterizar o modo de produção capitalista contemporâneo e, portanto, o modo de controle do trabalho no atual momento do capitalismo. Trata-se da reestruturação produtiva do capitalismo tardio, que se pauta pela flexibilidade. "A flexibilidade reclamada nada mais é do que uma reação contra o modelo estrutural do mercado globalizado, de forte regulação estatal, e que, agora com a globalização econômica teria se tornado incompatível com a necessidade de maior competitividade" (MACHADO, 2001, p. 42).

Justifica-se, assim, a necessidade de "flexibilização", ou seja, uma suposta modernização do modo se trabalhar para que as empresas passem a ser mais competitivas num mercado cada vez mais globalizado.

Globalização e competitividade são argumentos recorrentes das empresas com o fito de justificar novas formas de lidar com o trabalho.

Inclusive, a flexibilização das relações de trabalho, hoje evidenciada pelo fenômeno da *uberização*, é largamente relacionada à geração e manutenção de empregos.

Todavia, tal discurso - corriqueiramente ouvido não só em ambientes de trabalho, como nos mais diversos lugares - nada mais é do que uma falácia, pois a proposta referida "se associa diretamente aos interesses do programa neoliberal e à racionalidade econômica da economia capitalista". Por sinal, as mudanças nos mecanismos de proteção legal dos trabalhadores são justificados pela alegada inexorabilidade da flexibilização do mercado de trabalho (MACHADO, 2001, p. 41-42).

Aldacy Rachid Coutinho (2000, p.167) alerta que a globalização "é apresentada como a certeza do futuro do capitalismo, impregnada de determinantes sedutoras que, em um quadro atual de insegurança, desalento e pessimismo, aponta para um destino único, a integração global em um único mercado e único pensamento".

Nessa sociedade capitalista globalizada, a autora identifica o "homem sem gravidade", valorizado apenas pela exibição da propriedade de bens (capital), em uma cultura consumista e massificante, e não mais pela sua condição humana. "É o ter, ostentar, resultado de qualquer que seja a atividade humana, ainda que precária e sem a observância de direitos protetivos, e não o ser, empregado partícipe de uma classe/categoria/coletivo, que organiza a vida e o mundo" (destaque nosso, COUTINHO, 2007, p.100).

Ainda, ao contrário do anunciado pelos defensores das reformas, nos países em que houve a flexibilização das relações de trabalho, não houve aumento da oferta de empregos e nem maior desenvolvimento econômico da nação. Além disso, embora tenha aumentado o lucro dos empresários, na prática ocorre aumento da pobreza do trabalhador (queda do valor real do salário), aumento da insegurança laboral, menor proteção social (saúde e aposentadoria), enfim, precarização das relações trabalhistas (ARETE, 2021).

Não há notícia de qualquer país que tenha passado por reformas com o objetivo de flexibilização dos direitos trabalhistas que tenha obtido como fruto o aumento das ofertas de empregos.

Assim, a flexibilização do modo de produção traduz-se em precarização das relações e condições de trabalho. Trata-se tão somente da efetiva implementação da historicamente ambicionada não-intervenção estatal no modo de produção, de modo que a classe empresarial maximize seus lucros e se esquive de obrigações tributárias e sociais, acarretando imensa angústia à classe trabalhadora.

Além da já mencionada *uberização*, na qual o trabalhador, tido como autônomo, não tem direito à jornada

máxima de trabalho, remuneração mínima ou tampouco cobertura contra infortúnios ou acidente, outros dois modos de precarização das relações trabalhistas que se destacam são a *pejotização* - quando se contrata pessoa jurídica, sendo que o serviço na verdade é prestado por pessoa física em condições subordinadas, como se empregado fosse, hoje muito disseminada pela figura do MEI (Microempreendedor individual) – e a *terceirização* – transferência dos serviços desenvolvidos pela empresa para empregados de outra empresa, geralmente a um custo menor. Juntamente à "multiplicação dos contratos precários, crescem as contratações 'sem contrato', 'informais' e as formas de remuneração baseadas em participação nos lucros, nos resultados e em formas de prêmios" (MACHADO, 2001, p. 45).

Mais do que apenas a precarização das relações jurídicas de trabalho, vê-se implementado um modo de produção que precariza as condições psicofisiológicas de trabalho. O que surge hoje, com a flexibilização do modo de produção e das relações de trabalho, como pelo *toyotismo*, "é tão-somente mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização da produção capitalista e de manipulação do trabalho vivo, que teve origem com o fordismo-taylorismo" (ALVES, 2009, p. 156).

Alves define "subjetividade [do trabalhador] como sendo constituída pelas instâncias psíquicas da pré-consciência, consciência e do inconsciente" (2009, p. 6) e vê o toyotismo como "o verdadeiro espírito do novo complexo de reestruturação produtiva, a ideologia orgânica da produção capitalista sob a mundialização do capital". O autor define o *toytotismo* como uma "ideologia orgânica" porque procura "salientar a amplitude de valores e regras de gestão da produção e de manipulação do trabalho vivo que sustentam uma série de inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas". O autor defende que referidas inovações sociometabólicas têm "dimensão crucial" no toyotismo em razão de "sua ânsia pela 'captura' da subjetividade" (grifo nosso, p. 156).

Algumas dessas inovações sociometabólicas são:

— A flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo (HARVEY *apud* MACHADO, 2001, p. 37) e "nos processos de trabalho, as mudanças estão na descentralização da produção, redução da hierarquia entre os trabalhadores, incremento da comunicação, maximização da terceirização, precarização do trabalho (aumento do trabalho autônomo, por tempo parcial, temporário e em domicílio)" (MACHADO, 2001, p. 37).

Nesse sentido, diversos são os mecanismos de manipulação do trabalhador (que vão se consolidando como técnicas de gestão de empresas): "A produção fluída implica a adoção de dispositivos organizacionais como, por exemplo, o *just-in-time/kanban* ou o *kaizen*, que pressupõem, por outro lado, como nexo essencial, a fluidez subjetiva da força de trabalho, isto é, envolvimento pró-ativo do operário ou empregado" (ALVES, 2009, p. 160).

— *Self-mademan* ou empreendedorismo pessoal – é a propagação da ideia de que cada "colaborador" deve trabalhar sempre com vistas a melhorar o modo de produção. Assim "surge o mito do auto-empreendedor, que é o colaborador da empresa toyotista" (ALVES, 2009, p. 170).

— Vestir a camisa da empresa, mentalidade de dono, ou pensar que a vida é *business*, *business* é vida - "Se toda atividade vital deve tornar-se um negócio, todo negócio deve tornar-se atividade vital, isto é, a empresa tende a tornar-se um imenso mercado, instância de intercâmbio vital, constituída por grupos de trabalho que prestam serviço uns aos outros, que colaboram entre si, e onde se oculta os interesses antagônicos entre capital e trabalho assalariado" (ALVES, 2009, p. 171).

— Bônus salariais - política que vem sendo adotada em contrapartida à remuneração fixa, de modo a estimular a produção e o trabalho "de corpo e alma" por parte do "colaborador", o que implica mitigação de direitos sociais como a jornada legalmente permitida "por *contrapartidas quantitativas* como gratificações ou bônus salariais, que reforçam, no plano da consciência social, o fetichismo do dinheiro" (ALVES, 2009, p. 175).

— Engajamento estimulado – caracteriza-se pelas formas de remuneração calculadas pelo rendimento do trabalho em equipe. A remuneração da equipe pode ser reduzida ou até zerada, dependendo do método de avaliação, isso podendo ocorrer por "culpa" de um único membro do grupo que não tenha sido produtivo suficiente. As consequências são nefastas, pois, deixados por si sós e submetidos à lógica do mercado, os trabalhadores oprimem outros trabalhadores, ou melhor, "o trabalhador torna-se agente da exploração de outros trabalhadores"

(ALVES, 2009, p. 196).

Ramos Filho, no mesmo sentido, discorre sobre "alguns dos elementos constitutivos do pós-fordismo deste novo espírito do capitalismo" (2013, p. 281 e seguintes) visando demonstrar como são eufemísticos os conceitos trazidos pela nova onda de reestruturação produtiva: a introdução da figura do *manager* e do *coach*, a deslocalização empresarial, o gerenciamento de projetos ou resultados, qualidade total e avaliação individualizada por performance.

2. AUMENTO DA ANSIEDADE, TEMOR E ESTRESSE DO TRABALHADOR

Tais métodos de produção demonstram que a largamente disseminada "técnica de gestão empresarial", ora denominada como *toyotismo*, "é um dispositivo organizacional e ideológico cuja '*intentio recta*' é buscar debilitar (e anular) ou 'negar', o caráter antagônico do trabalho vivo no seio da produção do capital" (ALVES, 2009, p. 161). Assim é definido o processo de cooptação do trabalhador no atual momento do espírito capitalista (ALVES, 2009, p. 188, grifos nossos):

> *O processo de "captura" da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório, constituído por um jogo de simulações, articulando mecanismos de coerção e de consentimento, que se interage com uma teia de manipulação que perpassa não apenas o local de trabalho, mas as instâncias da reprodução social. Além disso, o processo de "captura" como inovação sócio-metabólica do capital tende a dilacerar/estressar não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, dilaceramento que se manifesta através de sintomas de doenças psicossomáticas que atingem o trabalhador.*

O prejuízo psíquico do trabalhador, portanto, vem como consequência dos novos métodos de organização dos meios de produção capitalista.

Ramos Filho, no mesmo sentido, também disserta sobre a perversa influência do que chama de pós-fordismo (RAMOS FILHO, 2011, p. 382, grifo nosso):

> *Com as novas técnicas de gestão no interior das empresas e com o ideário liberal se constituindo em pensamento único a nortear as políticas públicas, busca-se a eficiência através da flexibilidade das empresas esbeltas organizadas em rede, conduzidas por equipes orientadas para a satisfação do cliente e dos acionistas, mediante a mobilização geral de colaboradores atemorizados pela perda do emprego. Esse temor, acompanhado do aumento dos níveis de ansiedade fomentados por técnicas diversas, mais do que aumentar o lucro dos detentores dos meios de produção, buscava induzir à subserviência pela aceitação da inevitabilidade dessas condutas patronais, por imposição do mercado - competitivo e globalizado.*

Assim, além das novas formas de gestão do trabalho, que aviltam e desumanizam o trabalhador, ele ainda é atemorizado pela alta rotatividade da mão-de-obra empregada, que decorre diretamente da proliferação de contratos de trabalho precários. "Através do *medo do desemprego* o trabalhador assalariado *consente* maior nível de exploração da sua força de trabalho e renúncia a direitos sociais e trabalhistas, por exemplo" (ALVES, 2009. p. 197).

Portanto, contemporaneamente, a produção de bens e serviços "exige maior mobilização da subjetividade humana. Por isso, as inovações sociometabólicas para o *toyotismo* tendem a ser mais cruciais, acirrando as contradições entre os requisitos da produção de valor e o núcleo humano da personalidade. Eis, portanto, a matriz das novas doenças da alma." (grifo nosso, ALVES, 2009, p. 206).

3. AUTORREALIZAÇÃO DO TRABALHADOR E CORRELAÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO COM SUA SAÚDE MENTAL

Embora o capitalismo contemporâneo seja bem sucedido em capturar a subjetividade do trabalhador, tem-se que o ser humano não pode ter a sua subjetividade dissociada do seu trabalho.

Vem se debatendo doutrinariamente a possibilidade de emancipação do ser humano por meio do trabalho, sendo

este o núcleo da sociedade.

O trabalho não tem apenas a mera dimensão de meio de subsistência, pois carrega valores que dignificam o homem e o identificam como indivíduo e sujeito social. Entendido como ação humana transformadora da natureza, o trabalho tem lugar central no processo de humanização, de constituição da subjetividade humana. Ao agir criativa e transformadoramente sobre a natureza, o ser humano criou a cultura em suas mais diversas formas, produziu arte, religião e ciência. Essa criatividade e valores humanos não podem ser absorvidos, burocratizados e reduzidos à produção do lucro e mercadorias pelo modo de produção vigente.

A partir do conceito marxista de mais-valia, é possível estabelecer uma distinção entre trabalho vivo, sendo aquele que consiste na subjetividade corporal do trabalhador e alheio ao capital, e trabalho objetivado, sendo aquele alienado pelo capital, subsumido, dependente inteiramente do capital. O trabalho vivo, nas palavras de Leonardo Vieira Wandelli (2012, p. 50), "corresponde à dimensão de irredutibilidade da corporalidade criadora dos sujeitos humanos, que resiste à subsunção integral sob o capital". O autor ressalta que, mesmo quando subsumido pelo capital, o trabalho vivo mantém a sua identidade e irredutibilidade, pois o trabalho carrega valores que expressam o ser humano e o dignificam.

O novo modo de produção vigente não se preocupa com a subjetividade do trabalhador. Ou, talvez, mais do que ignorar a subjetividade do trabalhador, ardilosamente o seduz para que se engaje ao processo produtivo e, portanto, sinta-se realizado enquanto ser humano a expressar-se mediante o trabalho. Na verdade, não há qualquer preocupação com a realização pessoal do trabalhador. Ao contrário, afronta-se a subjetividade do trabalhador, de modo a mitigar-lhe a dignidade.

A dignidade, junto com a honra – e mais do que essa – é imprescíndivel à manifestação da subjetividade humana. Nesse sentido, Jessé Souza bem define que "o princípio da honra é fundamental, e honra sempre significa que alguns a possuem e outros não, a noção moderna de 'dignidade' implica o uso igualitário e universal que confere a dignidade específica a todo ser humano e cidadão moderno". O autor conclui que "enquanto apenas alguns têm honra, todos possuem dignidade" (2012, P. 38).

O trabalho humano, da forma como está concebido no atual modelo econômico capitalista, desvaloriza o *homo faber*, robotiza-se, rotiniza-se. O trabalho não pode ser visualizado como uma simples mercadoria de troca pela sobrevivência ou subsistência, pois externaliza valores que dignificam o ser humano no contexto social, psicológico e cultural (CIRINO, 2013, p. 251).

Teórico da psicopatologia do trabalho, o psicólogo Dejours defende que "a partir do olhar clínico, o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc". O psicólogo sintetiza que "para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)" (2004, p. 30).

Segundo o teórico, o trabalhador depende de um processo intelectual para realizar-se no trabalho (DEJOURS, 2004, p. 290):

> *A própria inteligência do corpo se forma no e pelo trabalho; ela não é inata, mas adquirida no exercício da atividade. A formação desta inteligência passa por uma relação prolongada e perseverante do corpo com a tarefa. Ela passa por uma série de procedimentos sutis de familiarização com a matéria, com as ferramentas e com os objetos técnicos. A habilidade técnica, o sentido técnico, supõe previamente a toda performance, um processo de subjetivação da matéria e dos objetos, o qual passa por um diálogo físico com as reações da matéria e dos objetos, que se pode descrever pelo detalhe (grifo nosso).*

Quanto à *avaliação quantitativa e objetiva do trabalho*, a crítica de Dejours é: "Numerosas avaliações, por vezes bastante sofisticadas, se comparadas à contribuição real daqueles que trabalham, conduzem ao absurdo e a injustiças intoleráveis. Na verdade, não se sabe bem o que se avalia; mas, com certeza, não é o trabalho." (2004, p. 34). Assim, a avaliação funciona, sobretudo, como um meio de intimidação e de dominação, sendo sua vocação primordial

a de afastar a subjetividade dos debates sobre a economia e o trabalho.

O psicólogo também critica o princípio de individualização (visto nas figuras do empreendedor e do *self-made man*) e os estímulos empresariais à concorrência entre os colaboradores (como na remuneração por equipe):

> *Os contratos de objetivos, a avaliação individualizada do desempenho, a concorrência entre os agentes e a precarização das formas de emprego, conduzem ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína das solidariedades. O resultado destas práticas gerenciais é o isolamento de cada indivíduo, a solidão e a desagregação do viver junto ou, melhor ainda, a desolação [...] isto é, o desabamento do solo, e que constitui a razão pela qual os homens reconhecem entre si aquilo que eles têm em comum, aquilo que compartilham e que se encontra no próprio alicerce da confiança dos homens uns nos outros (p. 34, grifo nosso).*

As consequências da solidificação desses princípios da organização do trabalho (eficientes na captura da subjetividade do trabalhador) são, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. São nefastos os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, como já vêm defendendo especialistas na área da saúde (SOUZA, SILVA e SILVA, 2012, p. 29-30), admitindo-se que "o adoecimento do trabalhador vem assumindo formas peculiares, marcadas pelo processo de reestruturação. Doenças como as osteomusculares, cardiovasculares e autoimunes em geral, tornaram-se epidemias entre os trabalhadores. Merece destaque o alto nível de adoecimento caracterizado como emocional e/ou psicológico" (grifo nosso).

Referidos doutrinadores da área da saúde também citam Alves quanto à associação do sofrimento psicoemocional ao processo de dominação subjetiva a que sofre o trabalhador, bem como, que o processo de captura da subjetividade é complexo e sinuoso, articulando mecanismos de coerção/consentimento, de manipulação em suas múltiplas dimensões, não apenas no local de trabalho, mas na esfera do cotidiano social, sendo intrinsecamente contraditório, dilacerando não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, sob a desculpa da reintegração corpo-mente no processo produtivo.

Nesse sentido, há consenso entre cientistas da saúde sobre o surto de estresse que atinge a civilização do capital, em especial a partir da configuração toyotista (SOUZA, SILVA e SILVA, 2012, p. 29-30):

> *No plano epidemiológico, essa contradição vem se expressando, principalmente, através do surto de estresse que atinge a civilização do capital, em especial a partir da configuração toyotista. O maior percentual de estressados se dá entre 36 a 45 anos, a faixa etária que engloba principalmente operários e empregados de alto risco. Seligmann-Silva destaca o estresse entre os principais problemas de saúde mental dos trabalhadores industriais de Cubatão – estado de São Paulo, Brasil – ao lado da depressão, fadiga crônica, distúrbios do sono e alcoolismo. Por sua vez, Rocha e Glima apresentam uma série de problemas de saúde mental como sendo recorrentes entre os trabalhadores contemporâneos, tais quais o próprio estresse, além da síndrome da fadiga crônica (fadiga patológica, fadiga industrial), síndrome de burnout (síndrome do esgotamento profissional), síndrome residual pós-traumática, quadros neuróticos pós-traumáticos, quadros depressivos, síndromes paranoides, transtornos psicossomáticos, síndromes de insensibilidade e o alcoolismo.*

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que a saúde mental do trabalhador constitui uma esfera que vem assumindo uma dinâmica cada vez mais intensa e prolixa, comparada às primeiras manifestações da degradação da saúde do trabalhador no alvorecer do capitalismo, que eram mais relacionadas a aspectos físicos do trabalhador. No capitalismo contemporâneo, o cenário se agrava, haja vista que se torna estrutural o adoecimento mental, advindo de esgotamentos psicoemocionais, de estresse e de uma "perda de sentido da vida. Isso porque o trabalho individual submetido à lógica da subordinação à produção de mercadorias em ambiente ideológico neoliberal afasta o homem das relações pessoais sadias, e este passa a conviver em ambientes de interesses mesquinhos, nos quais o "ter" predomina sobre o "ser" (SOUZA, SILVA e SILVA, 2012, p. 30, grifo nosso).

Essa reflexão deve estar presente inclusive no serviço público, onde o discurso (válido) de adoção de estratégias racionais de produtividade do trabalho tem levado à adoção acrítica de metodologias de planejamento estratégico que estimulam a competição individual e o controle dos processos de trabalho sem haver o necessário, urgente e

inadiável debate sobre a garantia de proteção humanista à dignidade e saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Essa reflexão deve estar presente inclusive no serviço público, que vem importando do setor privado mencionadas técnicas de gestão, correndo o risco de implemento acrítico de metodologias de planejamento estratégico que estimulam a competição individual, que podem definir metas inalcançáveis, entre outras condições de trabalho possivelmente estressantes, sem haver o necessário debate sobre a garantia de proteção humanista à dignidade e saúde mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaio de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal 6, 2013.

_____. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2ª ed. Londrina: Praxis; , 2007. 288 p.

ARETE, Joana. *A flexibilização do trabalho não faz crescer o emprego, mas sim o lucro empresarial*. Disponível em: https://revistaopera.com.br/2021/11/18/a-flexibilizacao-do-trabalho-nao-faz-crescer-o-emprego-mas-sim-o-lucro-empresarial/

CIRINO, Samia Moda. SUSTENTABILIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: UM NOVO PARADIGMA PARA A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. In: XXII Encontro Nacional do CONPEDI/UNICURITIBA: 25 Anos da Constituição Cidadã: Os Atores Sociais e a Concretização Sustentável dos Objetivos da República, 2013, Curitiba-PR. Livros do Conpedi/Unicuritiba - Direito do Trabalho. Florianópolis: FUNJAB, 2013. v. 22. p. 246-272.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, Trabalho e Ação. Revista Produção 14 (3), set/dez 2004, p. 27-34.

_____. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1988.

_____. Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In MENDES, Ana Magnólia (org). Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Parelelo 15, 2007.

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

RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

SOUZA, Diego de Oliveira; SILVA, Jamila Karen Alves; SILVA, Neuzianne de Oliveira. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, NOVAS EXPRESSÕES DA QUESTÃO SOCIAL E SAÚDE NO CONTEXTO NEOLIBERAL, ARTIGO,Revista Debate & Sociedade -Uberlândia - V. 2 / N.º 3 - 2012,

SOUZA, JESSÉ. A Construção Social da Subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica. 2 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2012.

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



Desembargador Eleitoral e Vice-Diretor da Escola Judiciária Eleitoral Allan Titonelli Nunes

A Revista Justiça Eleitoral em Debate passará a contar com uma seção dedicada à publicização de decisões do Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro, cuja relevância ou ineditismo possam contribuir para pluralização do debate no meio acadêmico, na sociedade e na própria Justiça Eleitoral.

Os fundamentos externados nas decisões em destaque são de fundamental importância para o conhecimento das demandas submetidas à Corte Fluminense, bem como o entendimento sufragado.

Até porque, o Código de Processo Civil, ao estabelecer expressamente, no artigo 926, que "os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente" elevou a segurança jurídica, proibição de surpresa e proteção da confiança ao patamar de princípios reitores da sistemática processual.

Logo, a publicização de decisões dessa jaez contribuem para a transparência e aprofundamento do debate, levando à consolidação do entendimento, ou até mesmo sua superação, ante as técnicas de distinguishing e overruling.