

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

EDSON RICARDO SALEME

EDUARDO MILLEO BARACAT

MARIA ROSARIA BARBATO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-309-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, conseqüentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laboras e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

**A CORROSÃO DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL E A
CONSECUÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA PELA PROMOÇÃO DO TRABALHO
DIGNO**

**WORK OF CORROSION, STRUCTURAL PRECARIZATION AND ACHIEVING
HUMAN DIGNITY FOR WORK PROMOTION DECENT**

**Amanda Tavares Borges
Priscila Mara Garcia**

Resumo

A precarização do trabalho humano mediante a flexibilização de direitos trabalhistas suscita a seguinte questão: viver para trabalhar ou trabalhar para viver? A resposta depende do que se entende por trabalho digno. Essa pesquisa tem como enfoque a busca do conceito de trabalho digno a partir da Constituição Federal de 1988. O estudo mostra-se importante em razão dos ataques que o Direito do Trabalho vem sofrendo, especialmente a partir da crise do capital iniciada nos anos de 1970, propiciando o surgimento do neoliberalismo, que propõe a máxima flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Autorrealização humana, Corrosão do trabalho, Dignidade humana

Abstract/Resumen/Résumé

The precariousness of human labor by easing labor rights raises the question: live to work or work to live? The answer depends on what is meant by decent work. This research is to focus the search for the concept of decent work from the Federal Constitution of 1988. The study shows is important because of the attacks that the Labor Law has suffered, especially from the capital crisis that began in the 1970s facilitating the emergence of neo-liberalism, which offers maximum flexibility and deregulation of the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Quality of life at work, Auto human achievement, Corrosion of work, Human dignity

Quem quer que observe a história e a dura lição sofrida por outros povos verá que os extremismos, mesmo quando logram uma vitória efêmera, caem logo vítimas dos próprios erros e das paixões que desencadearam, sacrificando muitas aspirações justas e legítimas, que poderiam ser alcançadas pacificamente. A sociedade brasileira, felizmente, repele, por índole, as soluções. Corrigidos os abusos e imprevidências do passado, podemos encarar o futuro com serenidade, certos de que as utopias ideológicas, na prática, verdadeiras calamidades sociais, não conseguirão afastar-nos das normas de equilíbrio e bom senso em que se processa a evolução da nacionalidade. Só o trabalho fecundo, dentro da ordem legal que as segura a todos os patrões e operários, chefes de indústrias e proletários, lavradores, artesãos, intelectuais - um regime de justiça e de paz poderá fazer a felicidade da pátria brasileira.
Discurso nas comemorações do Dia do Trabalho em 1º de maio de 1940.
(GETÚLIO VARGAS)

INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho humano mediante a flexibilização de direitos trabalhistas suscita a seguinte questão: viver para trabalhar ou trabalhar para viver? A resposta depende do que se entende por trabalho digno.

O mundo vive hoje um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade. Neste contexto, é crucial às organizações pensar em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes.

Para tanto, é preciso falar em qualidade de vida no trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como uma questão organizacional. Portanto, é perfeitamente pertinente e muito relevante o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como ser multidisciplinar, reconhecendo suas mais variadas e amplas necessidades.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela idéia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção.

Cada vez que o empregado entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de autoestima e autorrealização. Favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma imergente

consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global.

Essa pesquisa tem como enfoque a busca do conceito de trabalho digno a partir da Constituição Federal de 1988. As dimensões que se pretende explorar envolvem a análise do conceito sob dois enfoques: o material/patrimonial e imaterial /extrapatrimonial, tudo através do método bibliográfico, com a pesquisa de obras e artigos que abordam a temática.

A dimensão material / patrimonial está ligada à garantia dos direitos patrimoniais trabalhistas previsto na legislação. Isso é de extrema importância, mas não encerra todo o conceito.

A dimensão imaterial / extrapatrimonial é mais sutil, porém, não menos importante. Envolve conceitos mais abstratos, como os de liberdade, do valor social do trabalho, de identidade e reconhecimento e do sentido do trabalho na vida do ser humano trabalhador.

O estudo mostra-se importante em razão dos ataques que o Direito do Trabalho vem sofrendo, especialmente a partir da crise do capital iniciada nos anos de 1970 que propiciou o surgimento do neoliberalismo. A política neoliberal propõe a máxima flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho. Em contrapartida, o trabalho em condições de dignidade vai na contramão dessa pretensão.

1–A CORROSÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL

Em 2008 adentramos uma nova fase da crise estrutural do capitalismo com a consequente ampliação da precarização do trabalho em escala global. As empresas globais – respaldadas pelos governos – alegam que precisam aumentar sua produtividade e competitividade, o que só pode ser feito por meio da corrosão das condições de trabalho.

Como é cada vez mais difícil competir com os padrões chineses e indianos de superexploração do trabalho, até a velha Europa encontra-se agora no fio da navalha: quer repetir o mesmo receituário do Fundo Monetário Internacional (FMI), que devastou o Sul do mundo, impondo-o aos governos dos países onde a crise é mais agressiva e desse modo, caminhando celeremente para o desmonte do que resta do chamado Estado de bem-estar social. Trata-se, então, de salvar as grandes corporações em detrimento do que resta do mundo do trabalho e de seus direitos. E quanto mais a crise avança, e o receituário destrutivo do

capital financeiro com seu FMI à frente se impõe, mais avança a sua pragmática letal para o trabalho.

Os exemplos desse quadro crítico são abundante: o desemprego vem atingindo as mais altas taxas das últimas décadas nos Estados Unidos, Inglaterra, Espanha, Portugal, Itália, Grécia, França, Japão, e a lista é interminável, lembrando que o epicentro da crise atual encontra-se nos países do Norte capitalista. A Alemanha, por outro lado, tem conseguido mascarar os índices de desemprego porque compensa com a enorme ampliação do trabalho parcial e precário que substitui o trabalho estável e dotado de direitos.

Assim, quando o cenário não é o do desemprego aberto e direto, presenciamos o crescimento da erosão do desemprego regulamentado por leis trabalhistas que foi predominante no século XX – o século do automóvel, denominado pelo taylorismo e pelo fordismo -, com a proliferação de diversas formas de trabalho terceirizado, quarteirizado, parcial e desprovido de direitos. Temos, portanto, a erosão dos empregos e a corrosão do trabalho. A terceirização é sua porta de entrada.

Sabemos que essa tendência a dilapidar a força de trabalho não é algo recente. Marx, dentre inúmeras passagens em que tratou da economia no emprego e da utilização dos resíduos da produção, indicou essa tendência destrutiva em relação ao trabalho de modo excepcional no volume III de “O Capital”:

O capital tem a tendência a reduzir ao necessário o trabalho vivo diretamente empregado, a encurtar sempre o trabalho requerido para fabricar um produto – explorando as forças produtivas sociais do trabalho – e portanto, a economizar o mais possível o trabalho vivo diretamente aplicado. Se observamos de perto a produção capitalista (...) verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer outro modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. (...) Todas as parcimônias de que estamos tratando decorrem do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter diretamente social do trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e da saúde dos trabalhadores (MARX, 1974, v. III, p. 97 e 99).

Portanto, podemos acrescentar que a monumental reestruturação do capital ocorrida nas últimas quatro décadas e intensificada no contexto da crise atual vem exacerbando esse quadro crítico em relação ao trabalho, de modo que a precarização vem se tornando a regra e não a exceção. Subordinado ao comando da maquinaria, seja pela vigência da máquina-ferramenta autômata ou da máquina informacional-digital presente nas tecnologias de informação e comunicação, o trabalho relativamente mais formalizado da era taylorista-fordista está sendo amplamente substituído pelos mais diversificados modos de ser da informalidade e da precarização, de que são exemplos os trabalhos terceirizados (em sua grande variedade), tendencialmente cada vez mais pautados pela condição de precariedade.

No entanto, ao mesmo tempo em que se ampliam os mais diversos modos de ser do trabalho informal e precarizado, presenciamos também a ampliação das novas formas geradoras do valor, ainda que sob a aparência do não valor, que se utilizam de novos e velhos mecanismos de intensificação da mais-valia, absoluta e relativa, que frequentemente camuflam mecanismos de auto exploração do trabalho.

O cooperativismo, o empreendedorismo e o trabalho voluntário, para lembrar alguns exemplos, são modalidades desse tipo de trabalho mascarado ou mesmo invisibilizado. A informalidade se verifica quando há ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho; pode-se dizer, portanto, que ela é a passagem para a condição da precariedade.

Assim, a terceirização e a informalidade da força de trabalho vêm se constituindo como mecanismos centrais implementados pela engenharia do capital para aumentar a exploração do trabalho, valorizando o capital. E quanto mais essa processualidade se intensifica, maior é o movimento propulsor da precarização estrutural do trabalho.

É por isso que em pleno século XXI, no centro da cidade de São Paulo, encontram-se jornadas de trabalho de até dezessete horas por dia na indústria de confecções, reservadas aos trabalhadores imigrantes bolivianos ou peruanos (ou ainda de outros países latino-americanos) contratados informalmente e controlados por patrões frequentemente coreanos ou chineses.

A deterioração das condições de vida e trabalho apresenta-se como uma tendência global: no Japão, por exemplo, há o caso recente do cyber-refugiado, trabalhador jovem, da periferia de Tóquio que não tem recursos para alugar quarto em pensões ou apartamento, e por isso, frequenta cybercafés durante a madrugada para repousar, dormir um pouco, usar a internet e manter-se conectado para conseguir um novo trabalho contingencial na manhã seguinte.

De acordo com as estatísticas, serão cerca de 5000 sem-abrigo e jovens trabalhadores precários que dormem nos cyber – é um fenómeno recente e preocupante. Estes jovens “refugiam-se” nestes espaços que lhes concedem por 0.63€ / hora em um sofá reclinável, um computador e uma televisão. Alguns oferecem também algumas bebidas. São os novos sem-abrigo: jovens licenciados sem vínculo laboral, sem direito a apoio social, entregues a si próprios no quotidiano das grandes urbes. Outro exemplo mais conhecido é o de jovens operários oriundos de várias partes do país e do exterior que migram em busca de trabalho nas cidades – os chamados decasséguis – e, sem casa ou residência fixa, dormem em cápsulas de vidro.

De acordo com a pesquisa de Mariana Shinohara Roncato (2013, p. 33), a palavra *dekassegui* (出稼ぎ) tem origem no substantivo japonês que é derivado de dois verbos: *deru* (出る)-sair e *kasegu* (稼ぐ) - ato de ganhar dinheiro através do trabalho, significando a pessoa que sai de sua terra de origem para trabalhar por um determinado período em outro lugar.

Falando-se em trabalho imigrante, deve-se ressaltar que aqui encontramos um laboratório da precarização estrutural do trabalho em escala global, degradação eivada de elementos pautados pela objetividade e eivados de repercussões na subjetividade. Com o aumento do desemprego, os postos de trabalho outrora preenchidos pelos trabalhadores nativos, incentivando ainda mais a onda xenofóbica atual, que só encontra similitude na barbárie nazifascista.

Esse quadro é denominado por Ricardo Antunes (2012, p. 45) como “nova morfologia do trabalho”:

O exemplo dos imigrantes é, portanto, emblemático do quadro tendencial de precarização do trabalho em escala global e faz aflorar as clivagens e transversalidades existentes hoje entre trabalhadores estáveis e precários; homens e mulheres; jovens e idosos; brancos, negros, índios; qualificados e desqualificados; empregados e desempregados, e entre tantos exemplos que configuram o que denominei de a *nova morfologia do trabalho*.

O resultado desse enorme processo de precarização estrutural do trabalho que, ao atingir a classe trabalhadora dos países avançados, gerou a erosão dos seus empregos e a corrosão das suas condições de trabalho não poderia ser outro: a mundialização tanto do capital quanto das lutas sociais.

Por seu caráter simbólico, vale recordar o advento, em Portugal, dos movimentos de trabalhadores precarizados, entre eles os Precários Inflexíveis. Em seu manifesto, eles desenham seu ideário:

Somos precários no emprego e na vida. Trabalhamos sem contrato ou com contratos a prazo muito curtos. Trabalho temporário, incerto e sem garantias. Somos operadores de call-centers, estagiários, desempregados, trabalhadores a recibos verdes, imigrantes, intermitentes, estudantes-trabalhadores (...) Não entramos nas estatísticas. Apesar de sermos cada vez mais e mais precários, os governos escondem este mundo. Vivemos de biscates e trabalhos temporários. Dificilmente podemos pagar uma renda de casa. Não temos férias, não podemos engravidar nem ficar doentes. Direito à greve, nem por sombras. Flexissegurança? O “flexi” é para nós. A “segurança” é só para os patrões. Esta “modernização” mentirosa é pensada e feita de mãos dadas entre empresários e Governo. Estamos na sombra, mas não calados. Não deixaremos de lutar ao lado de quem trabalha em Portugal ou longe daqui por direitos fundamentais. Essa luta não é só de números, entre sindicatos e governos. É a luta de trabalhadores e pessoas como nós. Coisas que os “números” ignorarão sempre. Nós não cabemos nesses números. Não deixaremos esquecer as condições a que nos remetem. E com a mesma força com que nos atacam os patrões, respondemos e reinventamos a luta. Afinal, somos muito mais do que eles. Precários sim, mas inflexíveis¹.

¹ Disponível em: <<http://www.precariosinflexiveis.org/p/manifesto-do-pi.html>>, acesso em 26 mar. 2016.

É nessa contextualidade em que os capitais globais e seus governos exigem a redução ainda mais drástica de salários, o desmonte da legislação social protetora do trabalho, a “reforma” ainda mais redutora e privatizante da previdência, ampliando a destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora ao longo de séculos que presenciamos uma nova era de degradação estrutural do trabalho e de luta de classes em escala global. E, não é demais repetir, a terceirização é uma porta de entrada vital nesse processo.

2-PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR E A CONSECUÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA PELA PROMOÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Diante do quadro de corrosão do trabalho e precarização estrutural, urge relembarmos o debate acerca dos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho, que inclusive é recorrente em matéria de direito trabalhista, tendo em vista o enquadramento dos direitos sociais no contexto da Constituição Federal de 1988, sendo certo que assumir posição sobre as garantias e os direitos fundamentais do trabalho implica o reconhecimento de pressupostos filosóficos e políticos que, inevitavelmente, circundam seus processos de legitimação a partir da hermenêutica constitucional, fortemente amparadas na observância aos valores e princípios fundantes do Estado Democrático de Direito.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2006, p. 78):

(...) o Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, porquanto tem a eficácia de regular a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam.

Observa-se uma tendência de adição de diretrizes constitucionais para sanar os conflitos sociais, de modo a estabelecer a conformação do caso aos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho.

Tais garantias constitucionais existem enquanto encarnações de institutos determinados pelo plexo de relação que os cercam e revelam as fronteiras objetivas nas quais os direitos fundamentais são envolvidos em determinado momento histórico, numa função conformadora desses direitos, mostrando-se bastante apropriada a colocação de Gabriela Neves Delgado, ao pontuar que:

Reitera-se, uma vez mais, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente se terem direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função

singular com vistas à proteção e manutenção da condição de dignidade do homem (Ibidem, p. 78).

Em se atentando ao princípio da dignidade da pessoa humana, Carlos Alberto Marchi de Queiroz afirma que direitos trabalhistas não devem ser confundidos com Direito do trabalho, no sentido de haver posituação plena de direitos, de estarem todos previstos, mas isso não significa se tenham plena eficácia:

No que se refere aos direitos trabalhistas, (que não devem ser confundidos com Direito do Trabalho, entendido como direito de toda a pessoa ganhar a vida através de trabalho escolhido ou aceito livremente), o País dispõe de uma boa legislação, implementada através de uma Justiça Trabalhista, nem sempre ágil e eficaz (QUEIROZ, 2006, p. 139).

Para Flávia Piovesan (1997, p. 61), o texto de 1988 ainda inova, ao alargar a dimensão dos direitos e garantias, incluindo no catálogo de direitos fundamentais não apenas os direitos civis e políticos, mas também os direitos sociais (...). Trata-se da primeira Constituição brasileira a integrar, na declaração de direitos, os direitos sociais, tendo em vista que nas Constituições anteriores as normas relativas a estes direitos encontravam-se dispersas no âmbito da ordem econômica e social, não constando do título dedicado aos direitos e garantias. Assim, “dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais” (SILVA, 1990, op. cit., p. 93).

Concebida como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, observa José Joaquim Gomes Canotilho (1993, p. 86), o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo constitucional e não uma qualquer idéia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo anos de direitos sociais. Para o autor, o conceito de dignidade humana abarcaria ainda os conceitos do direito à proteção jurídica e direitos fundamentais de defesa: o direito à proteção jurídica é uma pretensão que qualquer titular de um direito fundamental pode exigir do Estado que o “proteja” perante agressões de outros cidadãos; um direito fundamental de defesa é um direito cujo conteúdo se traduz fundamentalmente em exigir que o próprio Estado (poderes públicos) se abstenha de intervenções coactivas na esfera jurídica do particular (Idem, 2008, p. 76).

Para Sarlet (2004, p. 84), a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental, atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões; assim, sem que reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade.

Para Alexandre de Moraes, a dignidade é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas. O autor fala ainda na dupla concepção desse princípio:

Primeiramente prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes. Esse dever configura-se pela exigência do indivíduo respeitar a dignidade de seu semelhante tal qual a Constituição Federal exige que lhe respeitem a própria (2000, p. 60-61).

E o mesmo autor ainda acrescenta sobre os valores sociais do trabalho:

É através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador (...) a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país (Ibidem, p. 61).

O reconhecimento dessa condição se mostra, também, como uma garantia constitucional ao trabalho digno, na medida em que limita a manifestação volitiva do empregador no momento da celebração do contrato de trabalho em detrimento da preservação e observância estrita aos valores que possibilitem a afirmação da identidade do trabalhador e de sua inserção socioeconômica em um modo de produção capitalista, altamente individualizado e segregacionista.

Portanto, tem-se que a rede protetiva do Direito Constitucional do Trabalho garante a integridade do trabalho em condições dignas, apto que é a fomentar o pleno desenvolvimento humano e social, e assegura, por meio de seus direitos fundamentais sociais expressos na Constituição Federal, a consecução da cidadania, o respeito à dignidade do sujeito trabalhador e a promoção da justiça social, estabelecendo-se, assim, um caminho civilizatório, por meio de uma plataforma constitucional mínima de proteção ao trabalho humano.

3 – REPERCUSSÕES DELETÉRIAS DAS NOVAS MORFOLOGIAS DO TRABALHO SOBRE A IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

Atualmente, vivencia-se a ascensão da matriz neoliberal, perpetuando o sistema de produção capitalista que, desde os seus primórdios foi e continua sendo contraditório em suas bases axiológicas, na medida em que, não obstante ter sido capaz de gerar tanta riqueza material, ao mesmo tempo resultou na exaustão dos recursos naturais e na mais absoluta

dominação do homem pelo homem, cujo processo se encontra revigorado com o surgimento das novas morfologias de trabalho.

A vigência das relações de trabalho flexíveis instaura uma nova condição salarial caracterizada pela mudança abrupta da relação tempo de vida/tempo de trabalho (jornada de trabalho flexível); relação tempo presente/tempo futuro com a ascensão das incertezas pessoais (novas formas de contratação flexível) e estratégias de envolvimento do *self* (remuneração flexível). Este novo metabolismo social do trabalho transfigura a troca metabólica entre o homem e outros homens (relações sociais de trabalho e sociabilidade) e entre o homem e ele mesmo (autoestima e autorreferência pessoal).

Podemos identificar alguns traços cruciais da nova morfologia social do trabalho que surge sob o capitalismo global e que implica o que denominamos de “precarização do homem-que-trabalha”. Segundo Giovanni Alves, “a precarização do trabalho que ocorre hoje, sob o capitalismo global, seria não apenas “precarização do trabalho” no sentido de precarização da mera força de trabalho como mercadoria; mas seria, também, “precarização do homem que trabalha”, no sentido de desefetivação do homem como ser genérico” (2011, p. 39).

Giovanni Alves (Ibidem, p. 40) afirma ainda que a “precarização-do-homem-que-trabalha” constitui um processo de conformação do sujeito humano, caracterizado pela quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade do homem-que-trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. Assim, a nova morfologia social do trabalho que emerge com o capitalismo global caracteriza-se por dinâmicas psicossociais que implicam a *dessubjetivação de classe*, a “*captura*” da *subjetividade do trabalhador assalariado* e *redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria*.

Os processos de *dessubjetivação de classe* implicam dinâmicas sociais, políticas, ideológicas e culturais que levam a dissolução de “coletivos do trabalho” impregnados da memória pública da luta de classe. Eles são produtos de ofensivas do capital na produção, como, por exemplo, os intensos processo de reestruturação produtiva que ocorreram nas grandes empresas capitalistas, principalmente a partir de meados da década de 1970; ou na política, com as experiências históricas de derrotas sindicais e políticas da classe operária nos últimos trinta anos. Por exemplo, as derrotas eleitorais que levaram a eleição de Margaret Thatcher, no Reino Unido, em 1979 e Ronald Reagan nos EUA, em 1980; ou, no caso da América Latina, os golpes militares que ocorreram nas décadas de 1960 e 1970, como a derrubada do governo socialista de Salvador Allende no Chile, em 1973; ou ainda, no caso do Brasil em 1989, a derrota eleitoral da Frente Brasil Popular e a eleição do candidato Fernando

Collor de Melo, que implementou políticas neoliberais. Enfim, derrotas históricas do trabalho no processo de luta de classes levaram, como resultado irremediável, a intensos processos sociais de dessubjetivação de classe.

A “*captura*” da *subjetividade do homem-que-trabalha* é a “captura” da intersubjetividade e das relações sociais constitutivas do ser genérico do homem. É ela que explica o movimento de dissolução de coletivos de trabalho e reconstrução de novos coletivos/equipes ditas “colaborativas” com as ideias da empresa. Ao desconstruir/reconstituir “coletivos de trabalho”, o capital opera um movimento de “captura” da subjetividade.

Neste movimento, reencontramos o homem social, o trabalhador coletivo como criação do capital. Ao dizermos “subjetividade”, ocultamos, no plano discursivo, uma verdade essencial: a subjetividade é intrinsecamente intersubjetiva. O homem é, acima de tudo, uma individualidade social. Portanto, o discurso da “subjetividade”, em si, tende a ocultar uma dimensão profunda desta “captura”. Isto é, ela não é apenas controle/manipulação das instâncias psíquicas do sujeito burguês, do homem-que-trabalha, apreendido como uma mônoda social, mas a corrosão/inversão/perversão do ser genérico do homem como ser social.

Enfim, o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que articula mecanismos de coerção/consentimento e de manipulação não apenas no local de trabalho, por meio da administração pelo “olhar”, mas nas instâncias socio-reprodutivas, com a pletora de valores-fetiches e emulação pelo medo que mobiliza as instâncias da pré-consciência/inconsciência do psiquismo humano (ALVES, 2007).

O ato de conhecer pressupõe a experiência e a imaginação, o mundo do imaginário e do possível diferente do mundo real, mas que está estreitamente relacionado com a realidade social. É nesta perspectiva que o homem-que-trabalha, o sujeito humano ou a individualidade social, não se localiza na ordem do biológico, mas é constituído e é constituinte de relações sociais mediadas pelo elemento semiótico. Nesse sentido, observa Molon:

Pensar o homem como um agregado de relações sociais implica considerar o sujeito em uma perspectiva da polissemia, pensar na dinâmica, na tensão, na dialética, na estabilidade instável, na semelhança diferente. A conversão das relações sociais no sujeito social se faz por meio da diferenciação: o lugar de onde o sujeito fala, olha, sente, faz, etc. é sempre diferente e partilhado. Essa diferença acontece na linguagem, em um processo semiótico em que a linguagem é polissêmica. Neste sentido, o sujeito não é um mero signo, ele exige o reconhecimento do outro para se constituir enquanto sujeito em um processo de relação dialética. Ele é um ser significante, é um ser que tem o que dizer, fazer, pensar, sentir, tem consciência do que está acontecendo, reflete todos os eventos da vida humana. O sujeito constituído pelas conexões, relações interfuncionais, interconexões funcionais que acontecem na consciência e que conferem as diferenças entre os sujeitos. (MOLON, 2005, p. 86).

Giovanni Alves (2011) ainda conclui que, deste modo, ao tratarmos da subjetividade e da sua “captura”, devemos pressupor a intersubjetividade e sua (re)constituição por meio de relações sociais mediadas pela linguagem. No processo da subjetivação/intersubjetivação conduzido pelas novas estratégias empresariais, a manipulação da linguagem e do elemento semiótico torna-se fundamental, na medida em que ela é um dos elementos cruciais da “captura” da subjetividade-intersubjetividade. A “captura” da subjetividade/intersubjetividade pode ser considerada um processo intrinsecamente semiótico, na medida em que o que determina a especificidade do sujeito humano são as interconexões que se realizam na consciência pelas mediações semióticas que manifestam diferentes dimensões do sujeito, entre elas: a afetividade, o inconsciente, a cognição, o semiótico, o simbólico, a vontade, a estética, a imaginação, etc. Este é o “campo imaterial” onde se disputa a subjetividade do trabalho vivo produtor de valor no capitalismo global.

Quanto à *redução do trabalho vivo à força de trabalho*, a apreensão do significado da “redução” do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria implica compreender o significado do homem-que-trabalha como individualidade pessoal de classe, que é constituída pelo trabalho vivo e pela força de trabalho.

O trabalho vivo é a dimensão do gênero vivo, que, segundo Marx (1974), está presente na pessoa, “na medida em que (ela) se relaciona consigo mesmo como com um ser universal e por isto livre”. A dimensão do “gênero vivo” é produto do processo civilizatório do trabalho como atividade vital (por isso a denominação “trabalho vivo” em contraposição ao “trabalho morto”, categoria negativa da construção categorial marxiana). Segundo Marx, esta dimensão humano-genérica da individualidade pessoal é *principiummovens* da socialidade humano-genérica.

A força de trabalho é a capacidade física e espiritual da corporalidade viva em realizar trabalho útil, aumentando, por conseguinte, o valor dos produtos. É importante salientar que a “divisão” da individualidade pessoal em trabalho vivo e força de trabalho é uma distinção meramente heurística que nos ajuda a apreender o processo de degradação do ser genérico do homem como pessoa sob o capitalismo global (ALVES, 2011, p. 47).

A “redução” da pessoa humana à força de trabalho como mercadoria por meio da redução do tempo de vida a tempo de trabalho estranhado é um dos elementos compositivos do novo metabolismo social do trabalho nas empresas reestruturadas. A colonização do tempo de vida pelo “mundo sistêmico” possui uma função orgânica no metabolismo social do capital: fragilizar a capacidade de resistência à voracidade do capital. Por isso, Karl Marx (1974), salientou, como bandeira estratégica da luta dos trabalhadores assalariados a redução

da jornada de trabalho. Para Marx, “o tempo é o campo de desenvolvimento humano”. Deste modo, a redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria, ou a redução da pessoa humana à mera força de trabalho, é uma operação que reduz ou corrói o campo de desenvolvimento humano-genérico. Na ótica marxiana, o comunismo é a sociedade do tempo livre, onde o trabalho heterônomo se reduz drasticamente, embora não seja eliminado. Na verdade, ele tende cada vez mais a ocupar um pequeno espaço na vida pessoal das individualidades humanas.

A dinâmica histórica posta pelo novo metabolismo social do trabalho com a nova precariedade salarial instaura o que podemos denominar de “crise do trabalho vivo”. De acordo com Giovanni Alves (2011, p. 52-53), ela se compõe do seguinte complexo de crises que decorrem do processo de precarização do homem-que-trabalha: crise da vida pessoal, crise de sociabilidade e crise de autorreferência humano-pessoal.

A crise da vida pessoal é a crise do homem com seu espaço de vida, isto é, o tempo de vida como campo de desenvolvimento humano. Ela decorre do processo de redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. A redução do tempo de vida a tempo de trabalho estranhado é uma operação cotidiana de despersonalização do homem ou de perversão/inversão do “núcleo humano” em “núcleo animal”.

A crise de sociabilidade é a crise do homem com outros homens e o dilaceramento dos laços sociais que constituem a sociabilidade humano-genérica. Na medida em que se esvaziam os espaços de reconhecimento do outro enquanto eu alheio nas relações sociais (espaço de interação social), e os espaços de reconhecimento do outro enquanto eu próprio (espaços do *self*), corroem-se os espaços de vida humano-genérica.

A fragmentação dos coletivos de trabalho (e de vida), por conta da “modernidade líquida” (BAUMAN, 2000), deterioram os laços sociais que tecem os espaços de interação social e os espaços do *self*. O novo metabolismo social do trabalho sob o capitalismo flexível, ao disseminar a insegurança (e incerteza) de contratos de trabalho flexíveis, obstaculiza a tessitura de espaços de interação social como lugares de partilha de experiências coletivas.

Na verdade, o mundo do capitalismo global se tornou mais dinâmico e as mudanças de emprego, ou mesmo de carreira, durante a vida se tornam cada vez mais comuns. O mercado se torna mutável como antes nunca visto, impregnando-se com a lógica do espaço-tempo do capital financeiro, passando cada vez mais a se pensar no curto e curtíssimo prazo. Este novo metabolismo social da ordem burguesa se reflete na carreira e no emprego do trabalho assalariado.

Como observa Sennet, os empreendimentos capitalistas se caracterizam pela “força dos laços fracos”, o emprego passa a ser de curto prazo, há uma falta de perspectiva de compromisso duradouro com a empresa, gerando, assim, uma certa falta de lealdade institucional. Os empregados tendem a ficar “negociáveis”, assim que descobrem que não podem contar com a empresa. Na verdade, o fenômeno da “corrosão do caráter”, salientada por Sennett, é subproduto da crise de sociabilidade como redução dos espaços de interação social e espaços do *self* como eixos orgânicos da formação da personalidade humana (SENNETT, 1998, p. 53).

A crise de autorreferência pessoal decorre da intensificação da manipulação/“captura” da subjetividade da pessoa que trabalha pelo capital. Primeiro, reduz o homem, como ser genérico, à força de trabalho, como mercadoria. Segundo, ameaça, no plano imaginário, simbólico e real, as individualidades de classe com a demissão de sua força de trabalho. É um mote ideológico para constranger a autoestima e abrir, no “espaço interior” da subjetividade humana, “brechas” para a emulação paradoxal de operários e empregados implicados no trabalho estranhado.

4 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO VISANDO A BUSCA DA AUTORREALIZAÇÃO HUMANA

O ritmo de vida pós-moderno impacta não somente o indivíduo como também sua percepção em relação ao trabalho. O atual modo de produção capitalista oferece aos trabalhadores várias formas de se integrarem ao sistema, sem, contudo, oferecer a quem disponibiliza sua forma de trabalho a capacidade de se enxergar em sua própria ocupação profissional. Impede, assim, a formação de vínculos, sejam afetivos ou sociais, e, pior ainda, faz cova rasa do arcabouço protetivo laboral, mitigando as garantias constitucionais de valorização do trabalho como efetiva ferramenta de consecução da cidadania.

Neste sentido, observa Claude Dubar:

A noção de identidade profissional não é designada em função das categorias que subsidiam a classificação dos indivíduos por meio de sua atividade laboral, tampouco as denominações que visam, num dado momento, designar o sujeito-trabalhador a partir de seu emprego, estabelecendo, portanto, formas identitárias no sentido definido pelas configurações *Eu-Nós*, as quais podem ser requeridas no campo de qualquer atividade laboral remunerada. Passando por mudanças impressionantes, o trabalho obriga a transformações identitárias delicadas, na tentativa de acompanhar cada vez mais as evoluções do trabalho e do emprego, a formação intervém nessas esferas identitárias por muito tempo, estabelecendo, ao final e ao cabo, que as identidades profissionais são maneiras socialmente reconhecidas de os indivíduos se identificarem uns aos outros no campo do trabalho e do emprego. (2005, p. 26).

A identidade profissional permite ao sujeito-trabalhador que ele se destaque, tanto na economia quanto na sociedade, demonstrando suas aptidões, talentos, qualidades e vocações, e isso traz um sentimento de pertencimento a uma categoria socialmente pertinente, o que resulta nesta primeira perspectiva estudada, o paradigma da identidade social.

Há uma aparente contradição entre identidade pessoal e social, e tal premissa não se sustenta, na medida em que toda identificação individual recorre a palavras, categorias e referências socialmente identificáveis, daí por que a identidade social:

(...) de caráter mais eminentemente individual, é de grande relevo na trajetória de qualquer pessoa, uma vez que, de maneira geral, a pessoa humana adulta, depois de vencidas as etapas da infância, da adolescência e, às vezes, de parte da juventude, passa a se afirmar, integrar-se e a se destacar, considerados os seus diversos círculos de referência humana e social, em função de sua identificação profissional. (DELGADO, 2013, p. 119).

Percebe-se que a identidade social permite que o sujeito-trabalhador se ligue mais estreitamente com a sociedade, a partir da articulação entre trabalho e identidade, ou seja, a identidade profissional, a qual, sem embargos, constitui um dos aspectos da própria identidade pessoal, molda-se de acordo com as transformações nas relações de trabalho, interferindo, significativamente, na construção desta.

Assim, há dificuldade de uma retomada de um caminho de ética do trabalho, na medida em que as novas morfologias do trabalho não se pautam por atuações voltadas ao reconhecimento dos direitos fundamentais do trabalho e dele próprio como viabilizador da cidadania e da qualidade de vida no trabalho.

Para se conquistar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dois aspectos são importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional, e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

Como meio de se manter, o trabalho é também o elemento mais importante da produção social. Todo trabalho exige uma certa quantidade de energia física e psíquica, que, nesse processo, é chamado de força do trabalho. O trabalho é, assim, o resultado que se pode medir da força de trabalho.

Na atualidade ainda é impossível afirmar que desapareceram as situações de escravidão ou de exploração do trabalho, até mesmo nos países de economia avançada. Os alicerces da produção social deslocaram-se da agricultura para a indústria quando o comércio se sobrepôs ao trabalho agrícola e ampliou suas atividades. Na revolução industrial, que se iniciou no século XVIII, as fábricas juntaram num só espaço trabalhadores e os novos meios de produção, as máquinas. O modo de produção social da época industrial aumentou a especialização das tarefas e a divisão do trabalho, contribuindo para o afastamento das pessoas do conteúdo de suas próprias atividades. E, finalmente, a revolução atual, que insere o trabalhador na era do conhecimento, requer dele o desenvolvimento de habilidade para lidar com um mundo extremamente complexo, incerto e instável, surgindo então a necessidade do conceito de qualidade de vida no trabalho.

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remontou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio técnica. Somente na década de 60 tomaram impulso iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros. De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

A qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento execução, promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, sendo também de vital importância a motivação do empregado.

Segundo Davis e Newstrom (1991, p. 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”. Dizer às pessoas que se espera que elas façam o melhor

significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões sobre os quais concordam.

Responsabilidades são os resultados que se espera obter nas pessoas que se está procurando motivar. Se estas pessoas não sabem que resultado está se esperando delas, certamente não poderão atingi-los. Segundo Weiss (1991, p. 29), “cada pessoa também deve conhecer suas responsabilidades individuais”. Parte da motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Weiss, (Ibidem, p.32) ainda afirma que “as pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Podem ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. A vontade de trabalhar bem deteriora e as pessoas ficam desmotivadas, apenas por haver obstáculos em seu caminho, ou se não entendem o que se espera delas, ou como seu trabalho será avaliado.

De acordo com Matos (1997), os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana são: trabalho em grupo; reconhecimento, segurança e integração ao grupo; necessidades fisiológicas; necessidade de segurança material; necessidades sociais; necessidade do ego e necessidade de autorrealização. O ambiente das sociedades industriais avançadas nas quais a sobrevivência não constitui mais a principal motivação para o trabalho está gerando uma nova atitude face à organização.

Dois outros fatores envolvidos são as capacidades do indivíduo e suas compreensões dos comportamentos necessários para conseguir um ótimo desempenho; este fator chama-se percepção do papel. A motivação, as capacidades e as percepções do papel estão inter-relacionadas. Assim, se qualquer fator for baixo, o nível de desempenho provavelmente será baixo, mesmo que os outros fatores estejam em nível elevado.

Um programa de QVT tem como meta, gerar uma organização mais humanizada, na qual os trabalhadores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimentos de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento pessoal do indivíduo. Conforme afirma Matos:

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total, ou seja, sem que a empresa seja boa. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividade festivas de conagraçamento, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa – empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias. (MATOS, 1997, p. 40).

E, por último, os autores também são pródigos em salientar a existência de QVT através dos chamados “benefícios sociais”. A palavra benefícios além do trabalho pode, a primeira vista, causar estranheza do ponto de vista racional, a um sistema em que é justo receber conforme o que se trabalha. Isto porque benefícios são remuneração indireta, pois custa dinheiro à organização. Assim, benefícios são custos, sem dúvida. No entanto, seguindo a mesma linha da filosofia humanista, seres humanos, talvez devido ao progresso tecnológico e social que vivenciaram, almejam mais da organização do que apenas a paga pelo “justo” trabalho. Eles reivindicam o papel social da organização na qual trabalham.

Benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação (...) e estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização (CHIAVENATTO, 1985, p.77).

Desta forma, são poucas as organizações que não têm, pelo menos, uma forma de benefícios sociais além do trabalho para seus empregados. Segundo Aquino (1979, p.192), “no Brasil a assistência médica constitui o benefício de melhor aceitação, seguido pela ajuda à refeição e transportes”. No entanto, como benefícios custam dinheiro, a implantação de um programa de benefício deve ser planejado e tais custos devem ser calculáveis para poder repousar em financiamento sólido e garantido.

Isto mostra a amplitude de um programa genuíno de QVT, que deve vislumbrar as necessidades humanas de todos os níveis. É preciso ultrapassar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida esquece ou, simplesmente, ignora, a satisfação das necessidades superiores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho repercute na existência do homem como um todo. Não é possível separar o profissional do pessoal, O indivíduo que dispõe de seu corpo de forma degradante não chega em casa restaurado, revigorado.

Um trabalho em condições dignas é fundamental para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalho, com respeito às normas internacionais e aos direitos fundamentais do trabalhador, é o sustentáculo de uma vida digna.

A dimensão imaterial ou extrapatrimonial do conceito de trabalho digno é o “outro lado da moeda”. Envolve um trabalho que lhe permita viver, não apenas no sentido de se manter vivo, mas no seu sentido mais amplo possível. Compreende o exercício livre de uma profissão.

Para a pessoa ser responsável pelo seu destino e pela sua existência, ela precisa de liberdade. No contexto da atividade laboral, a liberdade não se resume à possibilidade de escolher a profissão ou de não ser forçado a trabalhar. Ela envolve, também, a liberdade econômica, pois aquele que passa fome está vulnerável e, por isso, capaz de dispor de sua força de trabalho de forma degradante, desumana ou humilhante, pois é o único caminho de garantir sua sobrevivência.

Pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira. Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano, canalizando esforços para o comprometimento humano, na busca da qualidade de vida.

A concretização de um projeto de vida como um trabalho que tenha duração suficiente para o planejamento de estudos do trabalhador e de seus filhos, a aquisição de moradia e o gozo de férias, entre outros. Portanto, o ser humano deve trabalhar para viver, e não o inverso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Dimensões da reestruturação produtiva - ensaios de sociologia do trabalho**. Bauru: Praxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. **Revista Margem Esquerda** – ensaios marxistas, São Paulo: Boitempo Editorial, n. 18, p. 25-47, jun. 2012.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1979.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. São Paulo: Jorge Zahar, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed.rev. Coimbra: Almedina, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

DAVIS, K.;NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho – uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Tratado jurisprudencial de direito constitucional do trabalho**. vol. II. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção de identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. In: **Debates Contemporâneos – economia social e do trabalho**. n. 8. Eduardo Fagnani (org.). São Paulo: LTr, 2013.

MARX, Karl. **O capital**. v. III, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974.

MATOS, F. G. **Fator QF – ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MOLLON, Phil. **O inconsciente - conceitos de psicanálise**. São Paulo: Viver (Mente e cérebro), 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

QUEIROZ, Carlos Alberto Marchi de. **Resumo jurídico de direitos humanos**. vol. 22. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RONCATO, Mariana Shinohara. **Dekassegui, cyber-refugiado e workingpoor: o trabalho imigrante e o lugar do outro na sociedade de classes**. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. 248 f. Campinas, SP,2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. rev., atual. eamp., São Paulo: Livraria do Advogado, 2004.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

_____, **Estudo sobre direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

WEISS, D. **Motivação e resultado – como obter o melhor de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.