

GESTÃO DE PESSOAS: PREVENINDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Carla Maria Santos Carneiro¹

Kátia Barbosa Macêdo²

RESUMO

O objetivo do presente estudo é refletir o conceito de fatores psicossociais de risco à luz da Instrução Normativa nº 98 do INSS e sugerir à gestão de pessoas possíveis ações transformadoras do meio ambiente do trabalho a partir das reflexões da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Palavras-chaves: Fatores psicossociais de risco. Gestão de pessoas.

Sumário: Resumo. 1 Introdução. 2 Fatores Psicossociais de Risco. 3 Clínica Psicodinâmica do Trabalho. 4 Papel da Gestão de Pessoas. 4.1 Verdade: divulgando os riscos reais. 4.2 Reflexão: tempo para pensar e conscientizar. 4.3 Liberdade: direito de resistir. 4.4 Comunhão: importância da comunicação e discussão coletiva. 5 Consideração final; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Inúmeros são os problemas que assombram o mundo do trabalho, mas hodiernamente alguns se destacam, a exemplo daqueles que impedem que o

1. Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014. Doutoranda em Psicologia com ênfase em Psicodinâmica do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016.

2. Psicóloga pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 1985. Master En Psicologia Aplicada a Las Organizaciones - Escuela de Administración de Empresas de Barcelona, 1988. Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás, 1994. Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-1999. Estágio pós-doutoral pela Unicamp com extensão no Cnam - Conservatoire National de Arts et Métiers - Paris, França. Psicanalista formada pela IPA International psychoanalytic Association.

trabalhador goze de plena saúde física e mental. Estudos demonstram que dentre as possíveis causas estejam os fatores psicossociais de risco.

Mas o que são fatores psicossociais de risco?

Várias abordagens buscam essa resposta, em específico na área do direito, administração, recursos humanos, ciências sociais, dentre outras, mas o operador do direito tem por obrigação buscar suas respostas, dentre outras, na legislação, doutrina e jurisprudência vigente, e foi exatamente na jurisprudência compilada junto ao Egrégio Tribunal Superior do Trabalho que se encontrou a referência sobre o tema a partir do conceito abordado pela Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05 de dezembro de 2003 (BRASIL 2003).

2 FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO

Pois bem, reflexões e pesquisas demonstravam que fatores psicossociais de risco seriam os fatores psicológicos decorrentes das relações sociais presentes no meio ambiente do trabalho que poderiam implicar risco a saúde e segurança do trabalhador. E nessa linha de raciocínio pensava-se que medidas legais precisariam ser adotadas, pois seria necessário coibir situações, atos e atitudes por parte, sobretudo, da organização do trabalho, que pudessem estar adoecendo o trabalhador.

Acreditava-se e defendia-se a ideia de que seria necessário estabelecer uma Norma Regulamentadora (NR) exigindo do empregador, a exemplo da exigência constante na NR-4, a contratação de profissionais de saúde mental que pudessem avaliar o meio ambiente do trabalho, detectar os supostos riscos, definindo a exemplo dos riscos biológicos, químicos e físicos relacionados na NR nº 9, e atuar sobre eles.

Mas uma reflexão mais ampla e aprofundada a partir das experiências vividas junto a organizações do trabalho com grande número de trabalhadores demonstrou que um fator considerado de risco como, o estresse, poderia ao mesmo tempo ser fonte de sofrimento para uns e de prazer para outros. Porque os seres humanos têm diferentes componentes físicos, biológicos, psicológicos, culturais, históricos e genéticos que não permitem ser enquadrados numa mesma forma, num mesmo protótipo. São diferentes e porque assim o são, têm pensamentos,

reações e atitudes completamente diferenciadas uma das outras e dos outros seres humanos. Ou seja, o que pode fazer mal a um, fará bem a outrem e vice-versa. Não existem regras, existem pessoas diferentes com concepções e comportamentos diferentes. Concluiu-se, dessa forma, que a criação de normas regulamentadoras que obrigassem o empregador a contratar profissionais de saúde mental no trabalho com vistas a avaliar e monitorar o meio ambiente do trabalho e definir os possíveis fatores psicossociais de risco a serem combatidos não seria a solução almejada.

Por outro lado, debates travados junto a outros operadores do Direito do Trabalho participantes do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, notadamente, auditores fiscais e procuradores do trabalho, demonstraram que os problemas psicossociais existentes no meio ambiente do trabalho estavam muito mais relacionados à falta de cumprimento das normas legais existentes, a exemplo dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho constantes nos Incisos III e IV do Artigo 1º da Constituição Federal e do limite à jornada de trabalho, gozo de férias, licenças e repouso aos domingos, previstos nos Incisos XIII, XIV, XV, XVII, XVIII e XIX do Artigo 7º da CF, do que da necessidade de criação de novas normas regulamentadoras. Ou seja, para as referidas autoridades, o cerne da solução estaria na observação do Estado Democrático de Direito com cumprimento de normas e leis por parte de empregados e empregadores e principalmente no direito à desconexão do trabalho.

Direito esse que, segundo Almeida e Severo, “consubstancia-se no direito de trabalhar e de também desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 10).

Para os autores, “O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 10).

Aliás, nesse sentido é a recente legislação francesa, a qual, segundo matéria veiculada no Jornal O Globo, garante que “Para que a internet não atrapalhe o descanso do trabalhador, entrou em vigor na França no primeiro dia do ano uma nova lei trabalhista que permite que os assalariados possam usufruir

da internet tendo o “direito de se desconectar” do seu emprego” (O GLOBO, 2017). Desconexão essa que deverá ocorrer ao menos formalmente, pois que de acordo com Dejours “A relação subjetiva com o trabalho leva tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, da oficina ou da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho” (DEJOURS, 2011, p. 120).

Assim é que a Instrução Normativa nº 98 do INSS não só reconhece que os fatores organizacionais e psicossociais são causa de adoecimento para o trabalhador acometido pela LER/DORT, como também conceitua o que são fatores psicossociais de risco, pondo fim, portanto, à celeuma estabelecida, pelo menos no Brasil, que é um Estado Democrático de Direito, conforme disposto no Artigo 1º da CF, que diz “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito” (BRASIL, 1988). E por isso dispõe no Artigo 5º, Inciso II da mesma Constituição que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;” (BRASIL, 1988).

Portanto, como são as leis e normas existentes que devem nortear o agir do cidadão, as mesmas devem ser objeto de estudo, críticas e pesquisas científicas para que dessa forma o país possa avançar nas respostas aos problemas encontrados pela sociedade. Não obstante tal fato, é importante salientar que o conceito exarado pela norma legal abordada no presente estudo não é consenso científico. Ao contrário, são várias as conceituações existentes, muitas das quais conflituosas com o conceito ora abordado.

De acordo com o Item 4 da Instrução Normativa nº 98 do INSS, no qual encontra-se o Anexo, Seção I, que trata da Atualização Clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), a expressão “fator de risco” implica em fatores do trabalho que estejam relacionados com as LER/DORT (BRASIL, 2003). O referido item esclarece também que “Os fatores de risco não são independentes. Na prática, há a interação destes fatores nos locais de trabalho” (BRASIL, 2003). Acrescenta ainda que os grupos de fatores de risco das LER podem estar relacionados com alguns elementos, como a carga osteomuscular (d) e que dentre os fatores que podem influenciá-las encontram-se os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho (h) (BRASIL, 2003).

E é então que o conceito de fatores psicossociais do trabalho emerge da norma como sendo “as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho”, definindo ainda que “a percepção psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho” e cita como exemplo de fatores psicossociais de risco as considerações do trabalhador relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho (BRASIL, 2003).

Por tudo isso é possível concluir que para a Instrução Normativa nº 98 do INSS os fatores psicossociais de risco são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos riscos encontrados no seu trabalho a partir de suas vivências individuais e coletivas, quer sejam pessoais, profissionais e/ou sociais.

Mas quais são percepções subjetivas do trabalhador? Como ele percebe os riscos no meio ambiente de trabalho e se movimenta a partir dessa percepção? Essas e outras indagações podem ser melhor compreendidas a partir das reflexões da Clínica Psicodinâmica do Trabalho a respeito das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

3 CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Segundo Bendassoli e Falcão, as clínicas do trabalho têm como objetivo disponibilizar referências teóricas e metodológicas para os interessados em compreender os contextos do trabalho, tendo como percepção a subjetividade e atividade laboral (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Os autores afirmam ainda que as clínicas do trabalho constituem uma comunidade científica, e que a epistemologia do termo ‘clínica’ indica uma especial atenção aos processos de saúde, doença e adoecimento, bem como seus vínculos com a atividade laboral (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Nesse sentido questionam: por que clínicas do trabalho e não clínicas no trabalho? E respondem dizendo que enquanto as clínicas no trabalho dizem respeito ao sujeito a ser analisado, as clínicas do trabalho referem-se à ideia de que o foco deverá ser estabelecido sobre o trabalho ou a atividade, e não sobre o sujeito (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Assim é que a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, disciplina preconizada por Christophe Dejours a partir dos estudos em Psicopatologia do Trabalho, tem por objetivo analisar a dinâmica do prazer-sofrimento no trabalho considerando o coletivo de trabalho e as estratégias defensivas por ele desenvolvidas em busca da normalidade e da prevenção quanto ao adoecimento (FLEURY; MACÊDO, 2015).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, trabalhar significa a superação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, sendo que o real da atividade é aquilo que se gostaria de se ter feito e não se fez; aquilo que se fez, mas que não deveria ter sido feito; aquilo que se faz para não se fazer o que deveria ser feito; bem como aquilo que se gostaria de fazer, mas não pode ser feito. Sendo certo que o objetivo final é justamente transformar o sofrimento em prazer (BENDASSOLI; FALCÃO, 2015).

Sufrimento esse que é causado por sentimentos vividos de forma intensa pelo trabalhador, a exemplo da indignidade, da desqualificação e da vivência depressiva e que se notabilizam de forma ainda mais acintosa quando maior for a rigidez da organização do trabalho, assim considerada como aquela que, em face de uma acentuada divisão do trabalho, detém um menor conteúdo significativo do trabalho e menores possibilidades de mudá-lo, fazendo com que o sofrimento do trabalhador seja ainda mais acentuado (DEJOURS, 2009).

Por isso é que Fleury e Macêdo afirmam que é a organização do trabalho que define os destinos do sofrimento do trabalhador, se criativo ou patogênico, pois tudo depende da margem de negociação entre as interposições da organização e a realidade do trabalho (FLEURY; MACÊDO, 2015).

Outrossim, as autoras ressaltam ainda que, segundo Rossi (2008), esse sofrimento infligido ao trabalhador tem como objetivo incrementar o sistema produtivo, o qual inserido num ciclo vicioso e contínuo faz com que a tensão nervosa aumente a produtividade. Ou seja, quanto maior for a tensão, agressividade, medo e ansiedade, maior será a produtividade (FLEURY; MACÊDO, 2015).

E é nesse cenário que os trabalhadores começam a se deparar com os riscos com os quais deverão lidar que, segundo Dejours poderão ser classificados como individual, coletivo, residual, real e suposto. Sendo que o risco residual

é aquele que não foi bem combatido pelo coletivo e precisa ser assumido pelo individual e o risco suposto é aquele sobre o qual pouco se conhece, é difuso, pouco delineado (DEJOURS, 2009).

Para o autor, o desconhecimento dos limites do risco ou a ignorância em face de métodos de prevenção eficazes amplifica o medo e aumenta o custo mental ou psíquico, razão pela qual se faz necessária a construção de ideologias defensivas (DEJOURS, 2009). Ideologias essas que darão condições ao trabalhador para suportar o risco e o medo dele advindos como, por exemplo, o uso e /ou abuso de álcool e outras drogas utilizados não como uma dose de energia física, mas sim psicológica, visando a enfrentar as condições de trabalho (DEJOURS, 2009, p. 72).

Mas, segundo Fleury e Macêdo, a mobilização subjetiva permite que esse mesmo sofrimento seja transformado a partir do resgate do sentido do trabalho, quando então a inteligência prática, a cooperação, o espaço de discussão e o reconhecimento poderão ser armas eficazes no combate ao adoecimento e morte do trabalhador (FLEURY; MACÊDO, 2015). E concluem dizendo que segundo Dejours (1999) “Socialmente, dois fatores contribuem para dificultar a condução da clínica do trabalho. O primeiro está relacionado à dificuldade de exercício da democracia no Brasil, e o segundo ao ato imperativo de produtividade sobre os trabalhadores” (FLEURY; MACÊDO, 2015, p.131).

E é na análise desse contexto que se questiona o papel da gestão de pessoas na redução dos riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho.

4 PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS

Segundo o Dicionário Aurélio, gerar é “dar origem a”, “desenvolver em si um filho”, e gerir é “Administrar, dirigir (negócios)” (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2017). Sobre o significado da palavra gerir, Cunha (1997) ensina que a palavra gerir (do latim *gerire*) possui dois sentidos: dirigir e regular (CUNHA, 1997).

Assim é que se pode deduzir que da gestão de pessoas enquanto administradora de um negócio espera-se que seja responsável por dar origem a alguém a ser desenvolvido em si mesmo a partir de suas ideias, ações e práticas. Ou

seja, a gestão de pessoas é convidada, antes de tudo e em prol do bom andamento dos negócios, a participar da transformação de uma realidade, transformação essa que inclui logicamente a realidade de todos os trabalhadores sobre os quais detém a sua linha de ação.

Dessa forma, para conseguir dirigir e regular, o gestor deve ter desenvolvido certas competências. Gondim, Fisher e Melo (2006) questionam como é possível dirigir, se não se sabe qual é o território e o domínio de ação para planejar onde e quando chegar. Como é possível regular processos quando não se é capaz de identificar variáveis e fatores que estão presentes no cenário em que se atua e compreender o jogo de influências mútuas que têm lugar na arena em que diversos atores sociais formal ou informalmente constituídos compartilham e disputam espaço? (GONDIM, FISCHER, e MELO, 2006).

O problema também então passa a ser sobre quem exerce essa gestão, sobre sua realidade, formação, ideias e práticas, porque não se pode dar origem a algo diverso daquilo que se é, acredita e faz, já que é pelos frutos que se conhece a árvore. Pressupõe-se, portanto, que os frutos somente poderão conter aquilo que receberam da árvore. E é nesse momento que se depara com a dura realidade que atinge o mundo atual: as práticas neoliberalistas.

Para Dallegre Neto (2002), o ideal neoliberal foi imposto a partir da decadência do *Welfare State* (Estado do Bem-Estar), aquele que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos. Ainda de acordo com o autor, essa decadência ocorreu em face do endividamento interno e externo das nações e da alta inflação dos países em desenvolvimento.

A solução encontrada, portanto, foi impor um novo modelo estatal, no qual se garantisse a presença mínima do Estado, uma lei de mercado que sobrepujasse à lei do Estado, a submissão do social ao econômico e a garantia do ataque ao sindicalismo de combate. Pois, como diria Bauman: “Um governo dedicado ao bem-estar de seus cidadãos tem pouca escolha além de implorar e adular, e não pode forçar o capital a vir e, uma vez dentro, a construir arranha-céus para seus escritórios em vez de ficar em quartos de hotel alugados por dia” (BAUMAN, 2014, p. 188).

Nasceu assim o Estado Neoliberal, o qual teve como primeiros governantes Margareth Thatcher (1979) e Ronaldo Reagan (1980), e recebeu

adesão maciça das demais nações após a queda do Muro de Berlim (1989), sendo que a adesão do Brasil e demais países da América Latina ocorreu em 1989.

Na época, totalmente endividados, os países da América Latina buscaram socorro junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), os quais condicionaram empréstimos a medidas neoliberais, tais como: privatização, queda de barreiras alfandegárias, livre circulação de bens, serviços e trabalhadores, facilitação de capital especulativo internacional; bem como desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, dando-se início, então, à denominada flexibilização do Direito do Trabalho. É esse, portanto, o ápice do propósito neoliberalista e provavelmente a origem de todas as aflições dos cidadãos comuns e em especial dos trabalhadores assalariados, a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas em face da elevação do capital a um patamar único e inacessível. Para Dejourns e Bègue, a primeira onda de transformação das condições de trabalho em face das mudanças de gestão ocorreu no final dos anos 1980 e foi consolidada nos anos 1990 (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

O objetivo da introdução de novos métodos de gestão era justamente extirpar o sistema de valores até então vigente. Assim, a produção de valor não teria mais sua origem no trabalho, mas sim nos novos métodos de gestão. Ou seja, o que precisava ser valorizado a partir daí não seria a excelência do trabalho produzido, mas sim a excelência da gestão praticada (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Nasce então a gestão por objetivos que visava justamente introduzir novos instrumentos de controle, incluindo o próprio posto de trabalho. Gestão essa que, segundo Dejourns e Bègue, obteve resistência por parte da própria organização do trabalho representada por profissionais mais antigos e que possuíam valores éticos, tendo sido demitidos ou trocados de função e substituídos por jovens recém-diplomados em escolas técnicas superiores de gestão, cujo curso é concluído em dois anos após o término do ensino médio e a admissão ao curso ocorre sem qualquer exame de seleção prévia (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

A sorte estava lançada e dentre os artificios utilizados pela nova gestão de trabalho estava a terceirização, nomeada por Dejourns e Bègue como a Segunda Onda, cujo objetivo era transferir o maior número possível de tarefas técnicas para empresas terceirizadas, de forma que a empresa não tivesse compromisso com trabalhadores efetivos (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Assim é que a flexibilização representada pelas terceirizações e os contratos de trabalho temporário e por prazo determinado elevaram as margens de lucro e enfraqueceram o poder de resistência dos trabalhadores e profissionais, tendo ainda introduzido a prática da precarização nas relações de trabalho e das demissões (eliminação do excesso da folha de pagamento) (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Destrói-se o conjunto de valores da profissão e desqualifica-se o trabalho de excelência, uma das molas mestras da saúde mental no trabalho, atingindo-se por consequência a psicodinâmica do reconhecimento, assim compreendida como uma retribuição simbólica obtida por aquele que trabalha e traz por consequência a derrogação do prestígio social e moral do trabalho (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Reconhecimento esse que, apesar de não se referir à pessoa do trabalhador, posto que o que se pode reconhecer é tão somente o produto ou a qualidade do trabalho, fortalece a identidade do trabalhador, verdadeira armadura da sua saúde mental que, quando se vê despojado da mesma, sofre uma descompensação psicopatológica (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Outrossim, os novos métodos de gestão trouxeram consigo ainda uma nova tática, qual seja, a avaliação individual de desempenho que “assenta-se no princípio de uma análise quantitativa e objetiva do trabalho, passando pela mensuração dos resultados” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 43-4). Avaliação essa centrada em bases científicas falsas, vez que os estudos realizados pelas ciências do trabalho demonstram que “é impossível mensurar o trabalho propriamente dito” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 44).

Assim é que é falso esse tipo de avaliação, haja vista que o trabalho não é mensurável, quando muito o resultado do trabalho, gerando sentimentos de injustiça os quais são deletérios à saúde mental, e mais grave ainda são os efeitos que esse tipo de avaliação gera sobre o trabalho coletivo e em específico sobre a cooperação e o viver-junto, uma vez que a mesma introduz concorrência entre serviços, departamentos, entre os próprios trabalhadores, destruindo-se por consequência a lealdade e a confiança que são corroídas e trocadas pela desconfiança e o constrangimento de vigiar o comportamento dos colegas, logo considerados como adversários (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Dessa forma, deteriorada toda a cooperação, respeito, lealdade, confiança, amabilidade, ajuda mútua e solidariedade, nasce “no lugar do convívio e do saber-fazer, a duplicidade, a dissimulação e a má-fé”, como regra e não exceção (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 46).

A solidão e o abatimento se instalam dando azo assim ao aumento das vítimas de assédio moral, que agora não mais contam com a solidariedade e ajuda mútua anteriormente garantida pelos colegas. O silêncio e o abatimento degradam o ambiente laboral, a saúde mental e multiplicam as incidências de suicídios no trabalho. Pois, “Ser traído pelos colegas, pelos próximos, é mais doloroso do que o próprio assédio moral” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 47).

E, como se tudo isso não bastasse, nasce ainda nesse contexto o Programa Qualidade Total introduzido pelas novas gestões como resposta ao abandono do trabalho de excelência ocorrido a partir do momento em que se abandonou o trabalho como referência e elegeu-se a gestão como preferência. Quando então os profissionais de qualidade foram afastados, aposentados, transferidos ou demitidos, para dar lugar aos jovens recém-diplomados em cursos técnicos com duração máxima de dois anos e adentraram nesses cursos sem qualquer critério de seleção (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Programa esse também assentado em concepção falsa do que seja o trabalho, vez que a clínica do trabalho e a ergonomia já mostraram cientificamente que “o trabalho ordinário é incansável e inexoravelmente perturbado por incidentes, panes, disfunções, imprevistos e acidentes”, estando, portanto, muito distante do trabalho que a qualidade total quer apresentar e fazer crer como existente (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 50). Fraude essa que é instalada a partir do momento em que se preenche um formulário denominado “comunicação”, prescrito pela gerência em nome da solidariedade com o serviço e imagem da marca ou da empresa, o qual impõe um constrangimento deletério para o funcionamento psíquico do trabalhador, obrigado a guardar segredo, dissimular ou mentir, traindo a si próprio e à ética profissional, inserindo-o, assim, num processo denominado distorção comunicacional (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Outrossim, essa manipulação indiscriminada de critérios de qualidade aliada às práticas necessárias para satisfação de normas “ISO” provocam uma confusão no próprio conceito de qualidade, relativizando inclusive o valor

atribuído à mesma. Há uma efetiva perda de compromisso, instalação de um processo de frivolidades e condescendência que suscitam o aumento no quadro de depressões (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Percebe-se, portanto, que o mundo do trabalho encontra-se diante de uma gestão de pessoas cuja formação está totalmente arraigada nos ideais neoliberalistas, cujo propósito é afastar o Estado enquanto mediador de conflitos e protetor do cidadão, de forma que o trabalhador se torne um robô a serviço do capital. Alguém que não pensa, não sente, não tem direito, não tem percepções e muito menos subjetividade. Alguém que se torna algo, um simples ser materializador, sempre pronto a produzir e a consumir. Alguém que possa ser manipulado pela mídia que, por sua vez, investe com muita propriedade na mentira, e que por fim passa a ser prontamente dominado.

Mentira, manipulação, dominação e isolacionismo são os artifícios utilizados pelos ideais neoliberais, em que o capital se torna o senhor dos senhores, e o homem o escravo desse senhor. Assim, como o homem não é máquina, não é robô e não poderia em tese ser escravizado, apesar de assim tornar-se ainda que somente psicologicamente, ele adoece e morre. Morte essa que muitas vezes, para se passar por inocente, utiliza-se das mãos do próprio trabalhador, que suicida no trabalho.

Suicídio esse que, segundo Gerschenfeld em entrevista a Dejours, afirma tratar-se de uma mensagem brutal, pois “Quando as pessoas se matam no local de trabalho, não há dúvida de que o trabalho está em causa” (GERSCHENFELD, 2010, p. 5).

O que nos leva a concluir que a percepção subjetiva do trabalhador acerca dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho está cada vez mais negativa, pois do contrário o mundo moderno não seria palco de tantas doenças, acidentes e mortes em face do trabalho, apesar de tão rico em tecnologia e desenvolvimento.

Compete assim à gestão de pessoas transformar esse cenário. E como não é um filme, não é uma produção, não é um faz de conta, mas sim uma realidade, um planeta em ebulição e morte, a transformação há de ser profunda e deverá enraizar-se justamente de forma a contrapor os ideais neoliberalistas. Assim é que à mentira propõe-se a verdade, à manipulação propõe-se a reflexão,

à dominação propõe-se a liberdade, e ao isolacionismo propõe-se a comunhão, ou seja, ao negativo propõe-se o positivo.

4.1 VERDADE: DIVULGANDO OS RISCOS REAIS

É preciso que o trabalhador tenha conhecimento do risco a que se encontra exposto no meio ambiente do trabalho, garanti-lo é permitir que ele se resguarde de possíveis doenças, acidentes e mortes.

Nesse sentido é importante ressaltar que o princípio da informação, além de ser basilar para a garantia do equilíbrio ecológico no meio ambiente do trabalho, encontra-se constitucionalmente garantido pelo disposto nos artigos 220 e 225 da CF:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Necessário salientar ainda que essa informação deverá ser dada com observação do grau de instrução e escolaridade do trabalhador, de forma que a mensagem possa não só ser apreendida como também compreendida e assimilada corretamente. E por isso é importante que a gestão de pessoas invista num componente muito especial e necessário, a educação formal de seus trabalhadores. Pois são muitos os trabalhadores que são analfabetos ou semianalfabetos, e o custo para esse investimento é mínimo, basta que a empresa realize uma parceria com a educação pública, em especial com a que desenvolva o Programa Educação para Jovens e Adultos (EJA), e dê condições para que o trabalhador frequente a escola ou disponibilize uma sala de aula em suas dependências, estimulando-o

através de políticas internas de premiação ou de cargos hierarquicamente mais significativos e, se possível, fornecer-lhe o mínimo de material escolar.

Experiências nesse sentido são realizadas por diversas empresas e o resultado alcançado é sempre muito promissor. O custo do investimento é muito baixo e o resultado é extremamente benéfico para as duas partes, empregador e empregado.

4.2 REFLEXÃO: TEMPO PARA PENSAR E CONSCIENTIZAR

É preciso que a gestão de pessoas proporcione momentos de reflexão no meio ambiente do trabalho com temas que deverão abordar não somente o que interessa ao bom andamento dos negócios, já que para esses o tempo nunca é curto e tampouco escasso, mas também temas que possam propiciar às pessoas refletir sobre quem são, o que fazem, por que estão adoecidas e por que concordam em tirar a própria vida.

A construção coletiva do saber é algo que desafia a mente e os tempos modernos. Se, há algum tempo atrás sentar, conversar e ajudar-se mutuamente era algo corriqueiro e normal, hoje não é mais assim. O respeito ao indivíduo que, muitas vezes transmuda-se em individualismo, a corrida pelo saber e a ganância pelo ter têm afastado a todos, cada vez mais. O egoísmo, a vaidade, a inveja, os ciúmes, a soberba e o orgulho são notas características dos tempos modernos em que todos perdem porque é exatamente na partilha fraterna que se faz comunhão, de bens morais, espirituais, materiais e científicos. E a comunhão garante a paz, porque, na partilha, ela multiplica os dons e enriquece a todos.

É preciso caminhar, repensar, iluminar e colaborar. Um mundo unido é possível, mas ele depende de todos nós, homens irmãos e fraternos. A reflexão sobre as percepções subjetivas do trabalhador acerca do meio ambiente do trabalho somente será possível através da construção coletiva do saber, e a interdisciplinaridade é o caminho para essa construção.

Médicos, Enfermeiros, Engenheiros, Ergonomistas, Psicólogos, Psiquiatras, Técnicos de Segurança do Trabalho, Empregadores, Empregados, Juízes, Procuradores, Auditores, Advogados e Pensadores do Direito do Trabalho precisam parar para refletir, pensar, estudar e atuar sobre o meio ambiente de

trabalho para que ele dignifique e plenifique o homem no seu saber maior, o próprio trabalho.

Nesse sentido, Seguin afirma que o arquétipo do ambientalista mudou, ele agora é o técnico, o cientista, o jurista que toma pé na realidade de que preservar é uma forma de sobreviver. E neste novo construto, o Empresário deve estar inserido, desempenhando seu papel, cabendo à assessoria jurídica da empresa estar atenta para as novas angulações da atividade de produção e circulação de bens, fazendo uma “advocacia preventiva”, onde sejam evitados conflitos pela prevenção de situações de risco ou vulneráveis (SEGUIN, 2002).

Para o autor, prevenir implica avocar responsabilidades pela capacidade de assumir as consequências dos atos ou omissões, sejam eles decorrentes da prática de um ato ilícito na esfera penal, civil ou administrativa. Dessa forma, como a origem da responsabilidade está no livre arbítrio humano, quem pode escolher se torna responsável por sua opção (SEGUIN, 2002).

Por outro lado, a dimensão do trabalho foi transformada; na concepção contemporânea o trabalho deixou de ser um *castigo*, porquanto afeito tão somente a escravos e servos, não se limitando também a se tornar simplesmente uma forma de ganhar dinheiro. Hodiernamente, o trabalho se tornou um meio para a realização de projetos e sonhos. Uma oportunidade para a realização humana e busca do desenvolvimento individual e coletivo. A construção diária da harmonia e ajuda mútua se tornaram uma exigência, posto que o crescimento individual só terá sentido se incluir o outro.

É preciso também criar parcerias e espírito de equipe porque as pessoas precisam ser valorizadas e sentirem-se importantes, razão pela qual as organizações precisam transformar suas relações hierárquicas verticais em horizontais, afim de que os chefes se tornem líderes e possam promover a sinergia grupal.

Essas são propostas constantes nos projetos de melhoria do meio ambiente do trabalho, os quais, a exemplo do Projeto Colaborar, que, segundo Bastos, Costa e Costa (2005, p. 5), “é fruto da comunhão dos Projetos Repensar, Caminhar e Iluminar.”

Sendo que o último – Repensar – teve como objetivo a percepção dos diversos comportamentos humanos e visava a estudo e à proposta de melhoria

de conduta de vida, sobretudo de profissionais com poder de mando e gestão (BASTOS; COSTA; COSTA, ago. 2005).

Já o primeiro – Caminhar – visava a analisar e mapear áreas críticas do meio ambiente de trabalho, e se conclui com a apresentação de soluções práticas (BASTOS; COSTA; COSTA, dez. 2004). O segundo – Iluminar – teve como intuito oferecer um estudo interdisciplinar para seus participantes, abordando temas que englobam as diversas áreas do saber (Psicologia, Direito, Administração, entre outras) e cujo objetivo foi desenvolver mecanismos de reflexão e prática sobre Ética (BASTOS; COSTA; COSTA, abr. 2005).

E o terceiro – Colaborar – teve como escopo o estudo e aprimoramento das condições de trabalho, medidas de segurança e legislação vigentes como proposta de erradicação de agressões ao meio ambiente do trabalho e será desenvolvido à luz da ética, responsabilidade e confidencialidade nas relações de trabalho (BASTOS; COSTA; COSTA, jul. 2005).

Esses projetos são frutos da comunhão de ideias de gestores e profissionais multidisciplinares voltados para a saúde e segurança no trabalho e foram estabelecidos na cidade de Itumbiara (GO) durante os anos de 2000 a 2007 em conjunto com o Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), reuniam-se mensalmente através do Grupo de Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás (GESSUG) para refletirem sobre temas afins e realizarem anualmente o Seminário de Direito do Trabalho e Erradicação de Doenças e Acidentes do Trabalho da Região Sul de Goiás.

O resultado foi fantástico porque houve significativa redução de doenças e acidentes do trabalho na região. Os seminários tinham como público alvo os empregados das empresas envolvidas e não continham qualquer censura quanto aos temas e conteúdos a serem apresentados. Tudo era permitido, desde que implicasse a possibilidade de resguardar a vida e tivesse como escopo a otimização das relações trabalhistas. Os palestrantes eram escolhidos entre juristas renomados, profissionais capacitados, membros da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego.

Os empregados esperavam com ansiedade o “Seminário”, mas o trabalho mais consistente e proveitoso era realmente aquele advindo dos encontros mensais, porque permitiam conscientização e formação contínuas de

profissionais e gestores e ocorriam dentro das empresas, nos auditórios por elas disponibilizados.

Essa aproximação entre empregadores, empregados, gestores, autoridades e profissionais especializados, todos envolvidos em prol do “bem comum”, propiciou um ambiente favorável para o desenvolvimento de ideias e práticas edificantes e salutaras para a erradicação pretendida. Razão pela qual, no ano de 2015, o Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás idealizou o Projeto Repensar Gestão e Trabalho, o qual discutiu e debateu os seguintes temas: “Trabalho Escravo Contemporâneo”, “Fatores Psicossociais de Risco e o Uso e/ou Abuso de Álcool e Outras Drogas” e por último, “Globalização e Terceirização: Sinônimos de Precarização? Uma Abordagem Transdisciplinar.” Foi também realizada no ano de 2016 uma audiência pública sobre assédio moral no trabalho com o tema “A implementação de políticas de humanização como fator de prevenção do assédio moral no trabalho”.

E, para o ano de 2017, pretende-se lançar um novo projeto, dessa feita intitulado “Projeto Pensar Meio Ambiente do Trabalho”, o qual terá como objetivo a conscientização e formação de alunos do curso de Direito acerca do meio ambiente do trabalho e todas as suas vicissitudes.

Lembrando que todos esses projetos nasceram da reflexão e aprimoramento da gestão e trabalho e poderão facilmente ser adotados pela organização de trabalho conforme suas necessidades e possibilidades, desde a micro até a média e grande empresa.

4.3 LIBERDADE: DIREITO DE RESISTIR

Delgado (2013) afirma que o princípio do *jus resistitiae* obreiro implica a possibilidade do empregado resistir às ordens *illicitas* emanadas do empregador no âmbito da relação de emprego. O mesmo autor afirma também que no contexto jurídico brasileiro, a ausência de garantia geral de emprego mitiga o *jus resistitiae* do obreiro, uma vez que o risco de rompimento do contrato de trabalho inibe eventual posição defensiva do empregado em face de ordens abusivas.

A reflexão é tão pertinente e perfeitamente cabível no cenário laboral brasileiro que o procedimento adotado por uma grande empresa nacional,

estimulando o direito de resistência do obreiro, comprova como a adoção de práticas similares inibe a degradação do meio ambiente laboral, em específico no que diz respeito à proliferação de doenças e acidentes. Na empresa referida, os empregados foram orientados a resistirem ao cumprimento de ordens que fossem comprovadamente abusivas e que poderiam colocar suas vidas em risco, perfazendo assim aquilo que Buzanello define: “o exercício do direito de resistência revela-se como defesa própria do indivíduo, ou de outrem, contra ordem injusta ou constrangimento de que seja vítima por parte de autoridade” (BUZANELLO, 2001, p. 165).

Assim, na empresa supracitada, estabelecida a resistência, chamava-se o técnico de segurança do trabalho da empresa para ser árbitro da situação. Caso o referido profissional entendesse pela existência de segurança e ausência de riscos do procedimento, esse era efetivado. Caso contrário, a ordem seria justificadamente não cumprida.

Trabalhadores e gestores perceberam que esse era um excelente meio de erradicação de doenças e acidentes do trabalho que, caso fosse utilizado de forma responsável e honesta, redundaria em ganho para todos, razão pela qual a referida Política de Segurança – Direito de Resistência – se tornou *slogan*, e é amplamente divulgada em toda a empresa. Assim, constatado pelo trabalhador que a atividade exigida retira-lhe a dignidade ou põe em risco sua própria vida, tem-se por constitucional a recusa havida e como tal precisa ser respeitada.

Por outro lado, não permitir o seu exercício é arcar com o fato de que “Quem não tem liberdade de escolha, não pode ser responsabilizado por seus atos, porque não erra e não falha” (DEJOURS, 1997) e, dessa forma, arcar com o pagamento da indenização devida pela reparação de dano que possa ser causado ao trabalhador (DEJOURS, 1997).

4.4 COMUNHÃO: IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO E DISCUSSÃO COLETIVA

Compreende-se por espaço de deliberação a oportunidade que os diversos atores da relação de trabalho encontram para refletir, conversar, trocar conhecimento, deliberar, negociar, aprender e escutar.

Segundo Dejourns, o espaço de deliberação pode ser formal ou informal. O primeiro ambienta-se em locais de caráter formal, como reuniões de equipe, *briefing*, *staff*, reunião de diretoria, reunião em canteiro de obras, etc. Já os espaços informais são ocupados por práticas de convivência: pausa para o café, lanche, comemorações, discussão sobre o jogo de futebol, comemorar o aniversário de alguém, etc. (DEJOURS, 2012).

Dejourns afirma ainda que a ausência de convivência ou exclusão da mesma do trabalho implica supressão dos espaços informais de deliberação, com tendência à coordenação autoritária e burocrática. Assim é que se percebe que a convivência não é apenas um suplemento de contingência, mas sim parte integrante da cooperação, pois que “trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto” (DEJOURS, 2012, p. 85).

Nesse sentido é que o autor conclui que “O espaço de deliberação informal é o lugar do reajustamento, da sintonia fina, ou ainda de “interpretações coletivas” das ordens constitutivas da coordenação” (DEJOURS, 2012, p. 85). E que alguns gestores pressionam para que os espaços informais mais comuns sejam eliminados, chegando mesmo a serem proibidos, posto que vistos como momentos de não produção ou perda de tempo (DEJOURS, 2012), o que na verdade não o é. E é ainda sob a pressão de gestores que espaços formais de deliberação e a atividade deontica acompanhados de métodos de avaliação individual de desempenho são esmagados, visto que se estabelece o silêncio, a desconfiança, bem como a deslealdade entre colegas (DEJOURS, 2012).

Assim é que a construção, manutenção e permissão da existência dos espaços de deliberação formais ou informais se tornam condição implícita para que num coletivo de trabalho as percepções subjetivas dos trabalhadores sejam compartilhadas e os fatores psicossociais de risco sejam reduzidos.

5 CONSIDERAÇÃO FINAL

Em pesquisa realizada por Corte, Lucca e Tosetto (2011) em um sítio de plantação de rosas, constatou-se que um terço dos trabalhadores teve algum episódio de DORT que não se tornou crônico devido ao apoio social e elevado grau de satisfação no trabalho relatado pelos trabalhadores (CORTE; LUCCA; TOSETTO, 2011).

Segundo os pesquisadores, os trabalhadores declararam que “Os encarregados trabalham com a nossa opinião”, “a gente costuma falar que ali a gente é uma equipe” (CORTE; LUCCA; TOSETTO, 2011).

É esse, portanto, o papel da gestão de pessoas na redução dos fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho: transformar o coletivo de trabalho numa equipe, onde o apoio social e o elevado grau de satisfação sejam tão significativos e não permitam que uma doença ocupacional se torne crônica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DICIONÁRIO AURÉLIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/gestar>>. Acesso em: 11 jan. 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. [Tradução: Plínio Dentzien]. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. 279p.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Caminhar**. Itumbiara, dez. 2004.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Iluminar**. Itumbiara, abr. 2005.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Colaborar**. Itumbiara, jul. 2005.

BASTOS, Alexandra de Souza; COSTA, Carla Maria Carneiro; COSTA, Thaís Carneiro. **Projeto Repensar**. Itumbiara, ago. 2005.

BENDASSOLI, Pedro Fernando; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Diálogos e Controvérsias em Clínicas do Trabalho. In: MACEDO, Kátia Barbosa. (Org.) **O Diálogo que Transforma**. A clínica psicodinâmica do trabalho. Goiânia: PUC Goiás, 2015.

BRASIL. Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 5 de dezembro de 2003. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho–DORT. Brasília: **DOU de 10 de dezembro de 2003**.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BUZANELLO, José Carlos. **Direito de Resistência como Problema Constitucional**. 2001. 388f.

Tese (Doutorado em Direito)- Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

CORTE, Márcio Zamuner; LUCCA, Sérgio Roberto de.; TOSETTO, Thais. A percepção dos trabalhadores sobre os riscos de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho na produção de rosas. **REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 4, n. 1, jul/dez. 2011. Disponível em: <<file:///C:/Users/Residencia/Downloads/5049-12244-1-SM.pdf>>. Acesso em: 08 jul. 2016.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na Legislação Trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, p. 34-5, 2002. [2. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil e a Emenda n. 32/01].

DEJOURS, Christophe. Organização do trabalho e saúde mental: Quais são as responsabilidades do *manager*? In: CARNEIRO, Carla Maria Santos; FLEURY, Alessandra Ramos Demito; LIMA, Janilda Guimarães; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: PUC Goiás, 2016. 332p.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**. Trabalho e emancipação. Tomo 2. Brasília: Paralelo 15, 2012. 222p.

DEJOURS, Christophe. *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. **CRISTOPHE DEJOURS: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. 512p.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 2009. 168p.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento, prazer e trabalho. In: DEJOURS, Christophe. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho** São Paulo: FGV, 1999, p. 15-33.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

DEJOURS, Christophe. BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho: O que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ENTRA EM VIGOR na França o ‘direito de se desconectar’. **O Globo, Época**

Negócios, Rio de Janeiro, 3 jan. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/>

Carreira/noticia/2017/01/entra-em-vigor-na-franca-o-direito-de-se-desconectar.html>. Acesso em: 16 jan. 2017.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito. MACÊDO, Kátia Barbosa. Capítulo 4 – A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método, p. 95-134. In: MACEDO, Kátia Barbosa (Org.). **O diálogo que transforma a clínica psicodinâmica do trabalho**. Goiânia: PUC Goiás, p. 223-33, 2015.

GERSCHENFELD, Ana. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista a Christophe Dejours. **Público**, 1 fev. 2010, Lisboa. Disponível em: <<https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>.

GONDIM, S. M. G.; FISCHER, T.; MELO, V. P. **Formação em gestão social: um olhar crítico sobre uma experiência de pós-graduação**. In: FISCHER, T.; ROESCH, S.; MELO, V.P. (Orgs). Gestão do desenvolvimento territorial e residência social. Salvador: EDUFBA; CIAGS/UFBA, 2006. p. 43-61.

ROSSI, Elizabeth Zulmira. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise Psicodinâmica**. 2008. 270p. Tese (Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SÉGUIN, Élida. **O Direito Ambiental: nossa casa planetária**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.