

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL - PPGDA

**REFLEXOS DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NA SAÚDE DO
TRABALHADOR: ASSÉDIO MORAL VIRTUAL E DIREITO À
DESCONEXÃO DIGITAL**

VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA

Manaus
2023

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO AMBIENTAL - PPGDA**

VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA

**REFLEXOS DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NA SAÚDE DO
TRABALHADOR: ASSÉDIO MORAL VIRTUAL E DIREITO À
DESCONEXÃO DIGITAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito para a Dissertação do Mestrado em Direito Ambiental.

Orientador: **Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo**

Manaus
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA

REFLEXOS DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NA SAÚDE DO TRABALHADOR: ASSÉDIO MORAL VIRTUAL E DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

Dissertação aprovada pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, da Universidade do Estado do Amazonas, pela Comissão Julgadora abaixo identificada.

Manaus, 15 de agosto de 2023.

Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo
Universidade do Estado do Amazonas

Prof. Dr. Eid Badr
Universidade do Estado do Amazonas

Prof. Dra. Carla Vidal Gontijo Almeida
Membro externo Universidade Federal do Amazonas

AGRADECIMENTOS

A Deus. Tudo o que eu sou e tudo o que eu tenho é graças a Ele.

À Maria Sofia, meu sonho mais bonito, que se tornou realidade em nossas vidas.

RESUMO

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde, como corolários dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania. A Convenção n. 155 da OIT estabelece que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Desse modo, denota-se a obrigação das empresas em fornecer meio ambiente adequado à prestação dos serviços, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores. E, no âmbito da proteção da saúde psíquica do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral. A Convenção n. 190 da OIT ressalta que essa prática é uma ameaça à igualdade, à dignidade e à saúde do trabalhador, bem como à qualidade dos serviços prestados e à sustentabilidade das empresas. Atualmente, a par das novas tecnologias e das novas formas de organização do trabalho, nem sempre há efetiva melhoria nas condições de trabalho e no meio ambiente laboral. É nesse contexto que surgem novas formas de assédio moral, com releitura dos modos assediadores clássicos praticados presencialmente para aqueles perpetrados em plataformas eletrônicas, no ambiente virtual. Nesse quadro, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral, sobretudo diante das inovações tecnológicas. Desse modo, o direito à desconexão mostra-se essencial ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, como também na observância de vários direitos constitucionais conexos, como o lazer e o meio ambiente sadio. Permite, ainda, a consecução da busca pela felicidade, pois o trabalhador, quando fora do trabalho, passa a ter tempo para se dedicar à família, ao lazer, ao descanso e a outros desejos e realizações pessoais. No novo panorama decorrente dos avanços tecnológicos, a proteção concretizada pelo direito à desconexão surge como um meio de desinfluxação. Isso porque, com o avanço da tecnologia, as práticas assediadoras podem ser praticadas a qualquer momento, em qualquer lugar, dentro ou fora da jornada normal de trabalho. Assim, a desconexão deve ser total, significando que o trabalhador deve se desconectar totalmente do labor, inclusive mentalmente, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral. A metodologia utilizada é a bibliográfica, com a utilização de doutrina e produções científicas. A finalidade é qualitativa e o método é dedutivo, uma vez que se pretende compreender e concluir, a partir da base teórica utilizada, como a evolução tecnológica reflete na saúde do trabalhador, intensificando práticas de assédio moral no ambiente virtual. Busca-se, ainda, apontar como o direito à desconexão digital permite a proteção contra o assédio moral virtual e a concretização da busca da felicidade no meio ambiente do trabalho.

Palavras-chave: Evolução tecnológica; Saúde do trabalhador; Assédio moral virtual; Direito à desconexão digital.

ABSTRACT

The modern conception of the work environment is related to human rights, notably the right to life, safety and health, as corollaries of the principles of human dignity and citizenship. Convention no. 155 of the ILO establishes that the term health, in relation to work, includes not only the absence of illnesses or diseases, but also the physical and mental elements that affect health and are directly related to safety and hygiene at work. Thus, it denotes the obligation of companies to provide an adequate environment for the provision of services, safeguarding the physical and mental health of workers. And, in the context of protecting the worker's mental health, protection against moral harassment stands out. Convention no. 190 of the ILO points out that this practice is a threat to the equality, dignity and health of workers, as well as the quality of services provided and the sustainability of companies. Currently, along with new technologies and new ways of organizing work, there is not always an effective improvement in working conditions and the work environment. It is in this context that new forms of moral harassment emerge, with a reinterpretation of the classic harassing modes practiced in person for those perpetrated on electronic platforms, in the virtual environment. In this context, a healthy working environment is only guaranteed when employees are not subject to practices of moral harassment, especially in the face of technological innovations. In view of this, the right to disconnect proves to be essential to the physical and mental well-being of workers, affecting their quality of life and health, as well as the observance of various related constitutional rights, such as leisure and a healthy environment. It also allows for the search for happiness, as the worker, when not at work, now has time to devote to his family, leisure, rest and other personal desires and achievements. In the new scenario arising from technological advances, the protection implemented by the right to disconnect appears as a means of de-foxication. This is because, with the advancement of technology, harassing practices can be practiced at any time, in any place, inside or outside the normal working day. Thus, the disconnection must be total, meaning that the worker must completely disconnect from work, including mentally, which does not occur when he is a victim of moral harassment. The methodology used is the bibliographical one, with the use of doctrine and scientific productions. The purpose is qualitative and the method is deductive, since it is intended to understand and conclude, from the theoretical basis used, how technological evolution reflects on workers' health, intensifying practices of moral harassment in the virtual environment. Still, it seeks to point out how the right to digital disconnection allows protection against virtual moral harassment and the realization of the pursuit of happiness in the work environment.

Key-words: Technological evolution; Worker's health; Virtual moral harassment; Right to digital disconnection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. ASPECTOS TEÓRICOS E NORMATIVOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	
1.1. Evolução histórica, conceito e aspectos do meio ambiente.....	15
1.2. Meio ambiente do trabalho como aspecto indissociável do meio ambiente.....	19
1.3. Proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.....	22
1.3.1. Tutela jurídica no âmbito internacional (ONU, OEA e OIT).....	22
1.3.2. Tutela jurídica no âmbito interno (Constituição e legislação infranconstitucional).....	27
1.4. Saúde e meio ambiente do trabalho.....	31
1.5. Desenvolvimento sustentável, prevenção e precaução para um meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro.....	38
1.5.1. Sustentabilidade, função socioambiental da propriedade e valor social do trabalho.....	38
1.5.2. Princípios da prevenção e da precaução na proteção contra os riscos à saúde do trabalhador.....	45
1.5.3. Princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito laboral.....	48
1.6. Apontamentos sobre os avanços tecnológicos e o meio ambiente do trabalho...53	
2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	
2.1. Aspectos gerais sobre o assédio moral.....	61
2.2. Convenção n. 190 e Recomendação n. 206 da OIT sobre a Violência e o Assédio.....	72
2.2.1. Relevância dos ajustes e repercussões no mundo e no Brasil.....	80
2.2.2. Importância da ratificação da Convenção n. 190 e da Recomendação n. 206 da OIT.....	87
2.2.3. Reflexos no contexto da pandemia de COVID-19.....	91
2.3. Relatório da OMS sobre saúde mental e diretrizes da OMS e da OIT sobre saúde mental no trabalho.....	98
3. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E REPERCUSSÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NA SAÚDE DO TRABALHADOR	

3.1. Histórico das inovações tecnológicas.....	104
3.2. Inovações tecnológicas e meio ambiente laboral.....	110
3.2.1. Implicações das inovações tecnológicas nas novas formas de trabalho.....	110
3.2.2. O cenário durante e após a pandemia da COVID-19.....	116
3.2.3. Novas formas de assédio moral: teleassédio, assédio moral virtual ou <i>cyberbullying</i>	124
3.3. Assédio moral virtual e meio ambiente do trabalho.....	133
3.3.1. Reflexos do assédio moral virtual na saúde do trabalhador.....	133
3.3.2. Direito à busca da felicidade e à desconexão (digital).....	137
3.3.3. Possíveis soluções para o tema.....	144
 CONCLUSÃO.....	 155
 REFERÊNCIAS BIBLIGRÁFICAS.....	 164

INTRODUÇÃO

As lutas da humanidade sempre tiveram uma ligação com a busca pela dignidade da pessoa humana. Mesmo nos dias atuais, em um cenário de ampliação do capitalismo e da sociedade de consumo, a dignidade ainda é apontada como princípio nevrálgico do ordenamento jurídico. Trata-se não só de um princípio fundamental, mas também de objetivo da ordem econômica e financeira, sendo o principal postulado de proteção dos direitos fundamentais.

Nesse caminhar, os direitos à liberdade e à igualdade, assim como o próprio direito à saúde e à vida, estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana. O ser humano não tem existência digna se não for livre e igual em direitos aos seus semelhantes, mas também não é digno se não tiver trabalho. Dessa forma, o direito à saúde e à própria vida digna perpassa pela proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral.

Outrossim, desde a Declaração de Estocolmo, o desenvolvimento econômico e social foi considerado indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável e para criar as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida. A Declaração deixou consignado que os recursos naturais devem ser preservados em benefício das gerações atuais e futuras, bem como que os recursos não renováveis devem ser utilizados de forma a evitar o perigo do seu esgotamento futuro e a assegurar que toda a humanidade participe dos benefícios de tal uso.

Também data do início da década de 1970 o relatório do Clube de Roma sobre os limites do crescimento econômico, revelando diversos problemas sociais e econômicos relacionados à crescente poluição ambiental e ao esgotamento dos recursos naturais. Anos mais tarde, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, por meio do Relatório Nosso Futuro Comum, conceituou a noção de desenvolvimento sustentável como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades.

Na Constituição Federal, esse princípio foi insculpido no *caput* do art. 225, segundo o qual todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Adotando esse paralelo, a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em seu Princípio 3, consagrou que o direito ao desenvolvimento deve ser exercido de forma tal que responda equitativamente às necessidades de desenvolvimento e de proteção à integridade do sistema ambiental das gerações presentes e futuras. E, em seu Princípio 4, estabeleceu que, com o objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do ambiente deverá constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada isoladamente.

Nessa toada, os recursos ambientais não são inesgotáveis, e as atividades econômicas não podem se desenvolver alheias a esse fato. Dessa forma, o desenvolvimento sustentável implica no ideal de um desenvolvimento harmônico da economia e da ecologia. Mas, como já destacado alhures, esse conceito evoluiu, não se limitando mais às questões econômicas e ambientais.

Destarte, a Declaração das Nações Unidas sobre Direitos dos Povos ao Desenvolvimento, de 1993, define desenvolvimento em uma dimensão integral, constituindo um processo econômico, social, cultural e político abrangente. Nesse talante, há necessidade de um papel ativo do Estado, pois a proteção ao meio ambiente e o desenvolvimento passaram a fazer parte de um objetivo comum.

Seguindo essa preocupação, em 2015, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), denominando de Agenda 2030, com o compromisso de seguir as medidas recomendadas no documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável”. Analisando seus objetivos, observa-se que concentraram os esforços na dimensão integral do desenvolvimento sustentável, na promoção da solidariedade em conjunto com o desenvolvimento e a proteção ambiental.

Dentre esses objetivos, destacam-se: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável; assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis; tomar medidas para combater as mudanças climáticas, conservar os oceanos, proteger os ecossistemas terrestres e fortalecer a parceria global para o desenvolvimento sustentável. Em paralelo, pensando na dimensão integral do desenvolvimento sustentável, na promoção dos direitos sociais em conjunto com o desenvolvimento e a proteção ambiental, também estão dentre os objetivos: acabar com a pobreza e com a fome; assegurar uma vida saudável e educação inclusiva; alcançar a igualdade de

gênero, a disponibilidade de água, o acesso ao saneamento e à energia para todos; reduzir as desigualdades, promover sociedades pacíficas e inclusivas.

Com isso, resta clara a preocupação dos objetivos da Agenda não apenas com o desenvolvimento econômico, mas com a melhoria da qualidade de vida das pessoas. E mais, o documento reflete o cuidado com todos os aspectos do meio ambiente, não apenas o natural, mas também o artificial, o cultural e o do trabalho, com vistas ao desenvolvimento sustentável.

Como se percebe, a sustentabilidade não se restringe ao ponto de vista econômico, tampouco à questão do equilíbrio ambiental. Abrange as relações sociais, a solidariedade entre as gerações presentes e futuras, a preocupação com os mais necessitados. Assim, requer uma mudança de paradigma, uma reviravolta no pensamento coletivo, para que se entenda que, sem se preocupar com o outro, não é possível se desenvolver como sociedade.

Nesse sentido, o desenvolvimento sustentável obedece ao duplo imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras, e exige a explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica. Seu conceito apresenta-se de forma holística. E não poderia ser diferente, tendo em vista que o meio ambiente deve ser analisado de forma integral, considerando todos os seus aspectos de forma conjunta e não isolada.

Um desses aspectos é o meio ambiente laboral, o qual, para além do estrito local de trabalho, abrange os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas, bem como a maneira como o trabalhador é tratado. Acolhendo a abrangência desse conceito, ao tratar da ordem econômica, a Carta Magna estabeleceu, expressamente, estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, nos termos do artigo 170, caput. Ainda determinou a observância, dentre outros, dos princípios da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente e da busca do pleno emprego, conforme artigo 170, III, VI e VIII.

Ademais, com fulcro nos artigos 5º, XXIII e 186, caput, II e IV, da Constituição, a propriedade deve cumprir sua função social, atendendo à utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e à preservação do meio ambiente, bem como à exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. Da mesma maneira, o

artigo 1.228, §1º, do Código Civil, prevê que o direito de propriedade deve ser exercido de acordo com as suas finalidades econômicas e sociais.

Além disso, a Carta Republicana reconheceu expressamente o meio ambiente do trabalho como aspecto do meio ambiente, em seu artigo 200, inciso VIII, ao enunciar que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Assim, a um só tempo, agregou a correlação do meio ambiente, incluindo o do trabalho, com a saúde e, conseqüentemente, com a vida.

Nesse passo, a concepção moderna de meio ambiente do trabalho está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde, como corolários dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Com efeito, o artigo 3º, item e, da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, estabelece que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Esse contexto implica ampliação da noção de equilíbrio ambiental, de forma que só seria considerado como meio ambiente laboral equilibrado aquele que acomoda condições de trabalho seguras, saudáveis e respeitadas, tanto do ponto de vista físico quanto mental. Assim, o empregador deve ter como objetivo eliminar ou reduzir ao máximo os riscos à vida e à saúde do trabalhador.

O investimento em infraestrutura também tem grande importância no meio laboral, auxiliando na prevenção dos riscos de ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Dessarte, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece normas de segurança e medicina do trabalho, prevendo, em seu artigo 157, caber às empresas cumprir e fazer cumprir essas normas, instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. Para os empregados, no artigo 158, dispõe caber observar as normas e colaborar com a empresa.

Nesse esteio, o marco inicial da transformação do meio ambiente de trabalho deu-se através da Revolução Industrial, com o surgimento de uma nova classe de operários, chamados de proletários, e com a degradação do meio ambiente de trabalho. As grandes indústrias preocupavam-se apenas com os lucros, as jornadas de trabalho eram longas, a

rotina do trabalhador era repetitiva, com pouco ou nenhum descanso, e a remuneração era ínfima.

No período pós-industrial, crescem a importância e o fluxo da informação, ao lado da predominância do setor de serviços. Valoriza-se o conhecimento e a gestão da tecnologia e da informação. Surge a *web*, que passa a se tornar uma extensão da sociedade e parte da existência humana. No âmbito laboral, os espaços da fábrica perdem importância com o deslocamento para fora das grandes indústrias.

A disseminação da internet e o surgimento de aplicativos e plataforma digitais acarretam o advento de um novo modelo de produção, intensificando a adoção de formas atípicas de execução do labor. E essas mudanças trazem a necessidade de adequação dos trabalhadores às novas demandas e ao novo mercado de trabalho, bem como das empresas a uma nova forma de gestão de tempo, espaço e pessoal.

Nesse ponto, denota-se a obrigação das empresas em fornecer meio ambiente adequado à prestação dos serviços, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores. E, no âmbito da proteção da saúde mental do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral, que se materializaria por meio de uma conduta abusiva e reiterada do agente, perseguindo a vítima e atingindo a sua dignidade.

Contudo, trata-se de prática que vem crescendo no ambiente trabalhista, gerando preocupação dos órgãos de fiscalização, do Poder Judiciário e da OIT. Nesse sentido, a Convenção n. 190 daquela Organização (Convenção sobre Violência e Assédio, 2019) destaca, em seu preâmbulo, que essa prática é uma ameaça à igualdade, à dignidade e à saúde do trabalhador, bem como à qualidade dos serviços prestados e à sustentabilidade das empresas.

Não à toa, eis que a Agenda 2030 da ONU, lançada em 2015, já concentrava esforços na dimensão integral do meio ambiente e do desenvolvimento sustentável, na promoção da solidariedade em conjunto com o desenvolvimento e a proteção ambiental. Essa tríade já não pode ser analisada separadamente. O mundo globalizado e interligado, não só economicamente, mas socialmente, requer que as relações coletivas sejam repensadas.

Ademais, impende destacar a importância da inovação para o desenvolvimento sustentável. Deveras, a inovação permite modernização da infraestrutura, eficiência no uso dos recursos e processos industriais mais adequados ao meio ambiente, em todos os seus aspectos, incluindo o laboral. Por isso, o Objetivo 9.5 da Agenda 2030 prevê como

meta o fortalecimento da pesquisa científica, o melhoramento das capacidades tecnológicas de setores industriais, com incentivo à inovação, e o aumento dos investimentos públicos e privados em pesquisa e desenvolvimento.

Com efeito, apenas as empresas que se preocupam com investimento em infraestrutura, inovação e tecnologia poderão proporcionar um meio ambiente laboral hígido para seus funcionários. Somente assim, a função social e o pleno emprego serão alcançados, com valorização do trabalho humano e favorecimento do bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma concretizar-se-á o efetivo desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente do trabalho.

Contudo, para que isso seja possível, o trio infraestrutura, inovação e tecnologia deve ser direcionado não só ao investimento em melhorias na produção das empresas e indústrias, mas ao bem-estar dos trabalhadores. E é nesse ponto que, a depender do modo de utilização das inovações tecnológicas, estas podem implicar em novas formas de prestação de serviço e diferentes condições de trabalho, com potencial para gerar inúmeros reflexos negativos na saúde dos trabalhadores, a depender de como são utilizadas no meio ambiente laboral.

É nesse cenário paradigmático que se intensifica o assédio moral, pois há uma releitura dos modos assediadores clássicos praticados presencialmente para aqueles perpetrados em plataformas eletrônicas, comprometendo a saúde do trabalhador, violando sua dignidade e seu direito fundamental à desconexão. Essa condição foi potencializada pela pandemia da COVID-19, pois o isolamento e a intensificação do teletrabalho geraram excesso de cobranças virtuais.

O teletrabalho, intensificado durante a pandemia (mas anterior e mesmo posterior a ela) configura-se uma forma de prestação de serviço em que o trabalhador está ainda mais sujeito a essa hiperconexão. Também os trabalhadores de aplicativos, sujeitos aos algoritmos, encontram-se em constante conexão com o ambiente informatizado, pois precisam dele até mesmo para trabalhar e através dele são constantemente fiscalizados. Mas a verdade é que o excesso de conexão e seus efeitos podem estar presentes em qualquer condição de labor, mesmo no trabalho presencial, quando o trabalhador, ao retornar para casa, estende o seu serviço fora do local de trabalho.

Nesse ponto, a desconexão do trabalhador surge como direito atrelado a sua dignidade humana e ao seu direito a saúde e à vida. A proteção concretizada pelo direito à desconexão permite, ainda, a consecução da busca pela felicidade, pois o trabalhador,

quando fora do trabalho, passa a ter tempo para se dedicar à família, ao lazer, ao descanso e a outros desejos e realizações pessoais. Nesse talante, a Assembleia Geral da ONU, por meio das Resoluções n. 65/309 e 66/281, apontou a busca da felicidade como um dos objetivos fundamentais do ser humano.

Por fim, pondera-se que todo trabalhador pode e deve buscar a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral. Registre-se que o empregador não tem o dever de fazer o trabalhador feliz, mas tem a obrigação de zelar pela sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho e, assim, dar condições mínimas para que o obreiro busque a felicidade. E, nesse contexto, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral, sobretudo diante das inovações tecnológicas.

1. ASPECTOS TEÓRICOS E NORMATIVOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.1. Evolução histórica, conceito e aspectos do meio ambiente

A dignidade da pessoa humana sempre foi objeto de busca, através da concretização dos direitos humanos. Com efeito, o cerne dos direitos humanos é a luta contra a opressão e a busca do bem-estar do indivíduo, logo, suas ideias são referentes à justiça, à igualdade e à liberdade, cujo conteúdo impregna a vida social desde o surgimento das primeiras comunidades humanas¹.

Deveras, os direitos humanos têm por característica a historicidade, “na medida em que estes não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”². Para ilustrar esse processo evolutivo, os direitos humanos foram destacados em dimensões, com base no tripé da Revolução Francesa, sendo a terceira dimensão aquela que se refere aos direitos de solidariedade.

Dentre os direitos de terceira dimensão consensualmente mais citados, tem-se o direito ao meio ambiente. Conforme leciona Sarlet³, os direitos fundamentais da terceira dimensão trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem da figura do indivíduo, destinando-se à proteção de grupos humanos, e caracterizando-se como direitos de titularidade coletiva ou difusa.

Compreende-se, assim, porque são denominados direitos de solidariedade ou fraternidade, em face de sua implicação universal ou transindividual, e por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação⁴. De fato, caracterizam-se como direitos difusos, por pertencerem a uma série indeterminada de sujeitos e pela indivisibilidade do seu objeto, de forma que a satisfação de um dos seus titulares implica a satisfação de todos, assim como a lesão de um só constitui lesão da inteira coletividade⁵.

¹RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. -São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book. p. 27.

²PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book. p. 185.

³SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 51.

⁴Ibidem., p. 52.

⁵BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book. p. 534.

De acordo com doutrina de Sarlet e Fensterseifer⁶ a natureza difusa do bem ambiental coloca tal feição à titularidade do direito, que, em regra, deve ser usufruído tendo em vista o interesse de toda a coletividade. A ideia de um patrimônio comum da humanidade também toca de forma direta a questão ambiental, pois busca dar a dimensão de importância dos bens ambientais de forma alijada de uma perspectiva individualista, mas, acima de tudo, solidária e compartilhada entre todos.

Ademais, ao lado da evolução do bem ambiental como direito humano, os autores também apontam o desenvolvimento de uma dimensão ecológica da proteção da dignidade e dos direitos fundamentais, em contraponto com a antiga visão antropocêntrica, de modo que a proteção do ambiente passou a ser compreendida como um valor constitucional, assim como uma tarefa do Estado e da sociedade⁷.

Outrossim, a exploração do meio ambiente já não pode ser concebida como era outrora, voltada exclusivamente à satisfação das necessidades humanas. O homem indivíduo resta inserido em um contexto social que também reflete no meio ambiente e na forma como seus recursos são utilizados. E mais, a natureza e todas as suas formas de vida, incluindo outros seres humanos, devem ser protegidos, sob pena de restar inviabilizada a sua própria existência e, conseqüentemente, sua utilização pelas gerações presentes e futuras.

Como se percebe, o meio ambiente, a par de colocado na terceira dimensão dos direitos humanos, em muito se aproxima dos direitos de primeira e segunda geração. Nesse mesmo sentido, Sarlet e Fensterseifer⁵ destacam a existência de uma carga normativa prestacional comum a tais direitos, ao lado da carga normativa defensiva. É que o meio ambiente, para ser efetivado, depende da atuação do Estado, mas também de toda a sociedade e de cada indivíduo na sua particularidade.

Seguindo esse raciocínio, verifica-se que o meio ambiente se apresenta como direito humano complexo, de modo que seu conceito não é de fácil apresentação. Nesse talante, Milaré⁹ aponta que o conceito de meio ambiente, constante no dicionário (Dicionário Larousse), como conjunto de elementos naturais ou artificiais que condicionam a vida do homem refere-se a um conjunto de fatores que condicionam ou

⁶SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Princípios do direito ambiental. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book. p. 105.

⁷Id., **Direito Constitucional Ecológico: constituição, direitos fundamentais e proteção da natureza**. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. E-book. p. 55.

⁵Ibidem., p. 97.

⁹MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente**. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 137.

direcionam o contexto das atividades humanas, as quais são influenciadas e igualmente influenciam o meio em que se encontram, tendo em vista a interação entre meio natural e atividade humana.

Em seguida, o autor ensina que, em uma visão estrita, meio ambiente é expressão do patrimônio natural e as relações com e entre os seres vivos. Já em uma concepção ampla, além da ecologia tradicional, o meio ambiente abrange toda a natureza original e artificial, assim como os bens culturais correlatos¹⁰. Nessa perspectiva, citando lição de Silva, o meio ambiente seria a “interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”⁶.

Por sua vez, Fiorillo⁷ sustenta o conceito legal de meio ambiente, conferido pela Lei n. 6.938/81 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente⁸), cujo artigo 3º, inciso I, dispõe que se entende por meio ambiente o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Para Sarlet e Fensterseifer, o Direito Ambiental brasileiro acolheu um conceito amplo, pois não se limita a separar os componentes ambientais “naturais” e os componentes ambientais “humanos” (sociais, culturais, artificiais etc.)¹⁴. Segundo os autores, a concepção ampla é adotada de forma praticamente unânime na doutrina brasileira e revela a adoção de um paradigma jurídico com o propósito de integrar o ser humano à natureza e vice-versa, estabelecendo uma relação equilibrada e sustentável entre ambos⁹.

Do mesmo modo, Melo salienta que:

“[e]ssa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que ‘todos têm direito

¹⁰Ibidem., p. 139.

⁶SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiro, 2013. p. 20 *apud* MILARÉ, Edis. op. cit., p. 139.

⁷FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book. p. 89.

⁸BRASIL. **Lei n. 6.938/1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>.

¹⁴SARLET, Ingo Wolfgang; Tiago, FENSTERSEIFER. **Curso de Direito Ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. E-book. p. 358.

⁹Ibidem., p. 362 e 363.

ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida'. Assim, dois são os objetos de tutela ambiental constantes da definição legal e acolhidos pela Carta Maior: um, imediato — a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos — e outro, mediato — a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos vida em todas as suas formas (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inciso I) e qualidade de vida (CF, art. 225, caput)¹⁰.

Tomando-se por base o conceito amplo apontado acima, a doutrina costuma diferenciar aspectos do meio ambiente, com a devida ressalva de que se trata de divisão apenas para fins didáticos. Com efeito, nos termos do artigo 5º da Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993, todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados¹¹. Assim, o meio ambiente, como direito humano e fundamental, é uno e indivisível, de modo que seus aspectos não podem ser tratados como divisões ambientais estanques.

Nesse quadro, Fiorillo¹² frisa que o conceito de meio ambiente é unitário e a divisão em aspectos busca facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido. Com isso, indica quatro aspectos: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. O primeiro engloba o aspecto físico, atmosfera, biosfera, água, solo, subsolo, fauna e flora; o segundo compreende o espaço urbano construído, conjunto de edificações e equipamentos públicos; já o terceiro abarca os bens de natureza material e imaterial com referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade¹⁹.

Por sua vez, o meio ambiente do trabalho, objeto central do presente estudo, é conceituado por Fiorillo como:

“[o] local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos

¹⁰MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. E-book. p. 27.

¹¹ONU, 1993. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>.

¹²FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.p. 90 e 91.

¹⁹Ibidem., p. 91 a 93.

privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam¹³.

Como se percebe, os diferentes aspectos do meio ambiente devem ser efetivados em conjunto, sob pena de não se alcançar uma proteção integral, já que, assim como todos os direitos humanos, o meio ambiente e seus aspectos são interdependentes e inter-relacionados. Dessa forma, o meio ambiente do trabalho deve ser analisado e protegido como aspecto indissociável do meio ambiente como um todo, como se abordará a seguir.

1.2. Meio ambiente do trabalho como aspecto indissociável do meio ambiente

Em doutrina específica da seara trabalhista, Leite¹⁴ defende a necessidade de adoção de um novo conceito para o meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, o autor leciona que resta superada a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas na CLT e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho.

Nesse caminho de abrangência conceitual mais ampla, Simão de Melo²² salienta que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador, mas envolve também os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.

Seguindo essa premissa, Maranhão pontua a amplitude conceitual adotada por Julio Cesar de Sá da Rocha, para quem:

“[...] o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus de trabalho. [...] o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido. Claro que não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui locus dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria,

¹³Ibidem., p. 96.

¹⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021. E-book. p. 1116.

²²Op. cit., p. 29.

as matérias-primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todos constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho”²³.

Em seguida, conclui que o meio ambiente do trabalho resulta da “interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo”¹⁵. A proposta centra sua estruturação em uma perspectiva humanista, vez que construída em torno da qualidade de vida do ser humano, inclusive no que respeita à sua saúde mental¹⁶.

Da mesma forma, o apontamento de Melo e Leite:

“O meio ambiente do trabalho não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento). Muitos trabalhadores exercem suas atividades em local distinto das edificações da empresa (ônibus, metrô, trem, aviões). Atualmente, inclusive, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar (em domicílio, em vias públicas) e por um número ilimitado de pessoas que, por seu turno, podem fazer parte de determinada empresa sem que, necessariamente, tenham acesso às dependências físicas da mesma ou mesmo contato pessoal com colegas de trabalho. O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”¹⁷.

Já Machado, citado por Leite, define meio ambiente do trabalho como o “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”¹⁸. E prossegue, afirmando a aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador e apontando a crise ecológica resultante da exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

Melo, tratando da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, também destaca que sua proteção “está vinculada diretamente à saúde do trabalhador

²³ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Atlas. p. 99-100 *apud* MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016. Disponível em:

<<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>>. p. 110.

¹⁵Ibidem., p. 112.

¹⁶Ibidem., p. 113.

¹⁷MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. E-Book. p. 19.

¹⁸MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p. 66 e 67 *apud* LEITE, Bezerra, op. cit., p. 1117.

enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos”²⁸. O autor prossegue sua explanação, afirmando que:

“[é] o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo e, uma vez violado, a agressão atinge toda a sociedade. No Direito do Trabalho, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. Cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral, e ao Estado e à sociedade fazer valer a incolumidade desse bem”¹⁹.

Lado outro, Maranhão ressalta os elementos nucleares do meio ambiente do trabalho: ambiente, técnica e homem. O ambiente coincide com o local da prestação dos serviços, englobando itens móveis e/ou imóveis, naturais e/ou construídos pelo homem. A técnica é o momento de aplicação, a fórmula para o alcance de um fim. Mas é o homem, mais precisamente na qualidade de trabalhador, a figura central dessa estrutura relacional produtiva, pois, como destaca o autor:

“[n]ão sem razão, praticamente qualquer cenário pode se transformar em locus de execução de uma atividade profissional: o oceano para os mergulhadores, o subsolo para os mineiros, as vias públicas para os motoristas de condução pública etc. Da mesma forma, diversos maquinários, inúmeras mobílias e variados recursos técnicos podem até ser inseridos na ambiência laboral. Entretanto, apenas quando presente a figura humana investida no papel social de trabalhador, todo esse cenário, ipso facto, convola-se em meio ambiente de trabalho, ou seja, somente a conjugação dos elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho”²⁰.

Destarte, como se percebe, entre todas as dimensões jusambientais, a mais social e humana é mesmo a dimensão ambiental laboral, porque nela o homem é exposto mais diretamente, em sua saúde, segurança e dignidade. É no meio ambiente laboral que a integração do homem ao meio ambiente se torna mais visível e destacada, à vista das variadas interações socioprofissionais indiscutivelmente firmadas entre o trabalhador e colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou mesmo clientes”²¹.

²⁸MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. E-Book, p. 32.

¹⁹Ibidem., p. 34 e 35.

²⁰MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. Linhas restritivas. p. 14-21. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (Org.). **Curso de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. E-book. p. 14.

²¹MARANHÃO, 2016, op. cit., p. 85 e 86.

Por todo o exposto alhures, pode-se observar a importante conexão dos aspectos do meio ambiente entre si. Mas não só isso, verifica-se também a inter-relação entre o direito ao meio ambiente e os demais direitos humanos. Essa percepção resta ainda mais evidente quando analisadas as regras de proteção do meio ambiente, posto que ressaltam a interdependência entre o direito ao meio ambiente hígido e o direito à saúde e à própria vida digna, como se verá no capítulo seguinte.

1.3. Proteção do meio ambiente, nele incluído o do trabalho

1.3.1. Proteção no âmbito internacional (ONU, OEA e OIT)

Com a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, os direitos humanos passam a ser ponto central de proteção e atenção dos países signatários e das instituições internacionais. No Preâmbulo da Declaração, ficou expressamente consignado que os Países-Membros se comprometem a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano e a observância desses direitos e liberdades²².

Esse documento demarca a concepção contemporânea de direitos humanos, seja por fixar a ideia de que os direitos humanos são universais, decorrentes da dignidade humana e não derivados das peculiaridades sociais e culturais, seja por incluir em seu elenco não só direitos civis e políticos, mas também sociais, econômicos e culturais, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade²³.

Ao lado da Declaração de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, bem como seus Protocolos Facultativos, formam a Carta Internacional dos Direitos Humanos, *International Bill of Rights*. O advento da *Bill of Rights* constituiu o marco do processo de proteção internacional dos direitos humanos²⁴. Embora o direito ao meio ambiente não tenha sido previsto expressamente em tais documentos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagrou o direito à saúde, fazendo a conexão desse direito com outros direitos humanos.

²²ONU, 1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?Lang ID=por>>.

²³PIOVESAN, Op.cit. p. 208 a 211.

²⁴Ibidem., p. 222.

Posteriormente, tratando especificamente sobre a temática do meio ambiente, a Declaração de Estocolmo, de 1972, deixou consignado que os recursos naturais devem ser preservados em benefício das gerações atuais e futuras, bem como que os recursos não renováveis devem ser utilizados de forma a evitar o perigo do seu esgotamento futuro e a assegurar que toda a humanidade participe dos benefícios de tal uso²⁵.

Também data do início da década de 1970 o relatório do Clube de Roma sobre os limites do crescimento econômico, revelando diversos problemas sociais e econômicos relacionados à crescente poluição ambiental e ao esgotamento dos recursos naturais. Nesse contexto, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, realizada em 1987, por meio do Relatório Nosso Futuro Comum, conceituou desenvolvimento sustentável como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades²⁶.

Já no âmbito do sistema interamericano, o Protocolo de San Salvador, em seu artigo 11, consagrou que toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio, cabendo aos Estados partes promover a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente²⁷. Seguindo essa premissa, a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992, estabeleceu princípios para conciliar o direito ao desenvolvimento e a proteção ambiental²⁸.

Em 1997, foi firmado o Protocolo de Quioto, pelo qual as partes assinantes se comprometeram a reduzir a emissão de gases de efeito estufa, a promover formas sustentáveis de agricultura à luz das considerações sobre a mudança do clima, a aumentar o uso de formas novas e renováveis de energia e de tecnologias ambientalmente seguras, a eliminar ou reduzir emissões de metano por meio de sua recuperação e utilização no tratamento de resíduos²⁹.

Quase 20 anos depois, em 2015, a ONU estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), denominando de Agenda 2030, com o compromisso de seguir as medidas recomendadas no documento *Transformando o*

²⁵ONU, 1972. **Declaração de Estocolmo.** Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>>.

²⁶SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, op. cit., p. 133.

²⁷OEA, 1988. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos.** Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>.

²⁸ONU, 1992. **Carta do Rio.** Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Carta%20do%20Rio%201992.pdf>>.

²⁹ONU, 1997. **Protocolo de Quioto.** Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70328/693406.pdf?sequence=2>>.

Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável. Dentre os objetivos, destacam-se: assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis, tomar medidas para combater as mudanças climáticas, conservar os oceanos e proteger os ecossistemas terrestres, acabar com a pobreza e com a fome, reduzir as desigualdades, assegurar uma vida saudável e educação inclusiva, a disponibilidade de água, o acesso ao saneamento e à energia para todos³⁰.

No mesmo ano, a Organização decidiu adotar a Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças do Clima (Acordo de Paris), que visa fortalecer a resposta global à ameaça das mudanças climáticas, no contexto do desenvolvimento sustentável e os esforços para erradicar a pobreza, incluindo esforços para limitar o aumento da temperatura global, aumentar a capacidade de adaptar-se aos impactos adversos das mudanças climáticas, fomentar o desenvolvimento de baixas emissões de gases de efeito estufa e promover fluxos financeiros consistentes com um caminho de desenvolvimento resiliente ao clima³¹.

Por outro lado, no que tange ao direito ao trabalho, em âmbito internacional, destaca-se que foi elencado como direito humano na Declaração Universal dos Direitos Humanos, conforme artigo 23, item 1, daquele documento, que dispõe: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhece, no artigo 6º, “o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito”. E, no artigo 7º, o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo condições de trabalho seguras e higiênicas³².

No âmbito interamericano, o Protocolo de San Salvador, em seu artigo 6º, prevê que “toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”, comprometendo-se os Estados Partes a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à

³⁰ONU, 2015. **Agenda 2030**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>>.

³¹ONU, 2015. **Acordo de Paris sob a Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças do Clima**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/node/88191>>.

³²ONU, 1966. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>.

consecução do pleno emprego. Em seguida, no artigo 7º, consigna que os Estados garantirão, dentre outras condições, a segurança e a higiene no trabalho.

Portanto, verifica-se a necessidade de proteção holística dos direitos humanos, inclusive dos direitos à saúde e ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho. Nesse sentido de integração, apontam-se os Objetivos 8.4 e 8.5 da Agenda 2030 da ONU, para melhoria progressiva da eficiência dos recursos no consumo e na produção e dissociação do crescimento econômico da degradação ambiental, alcance do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente. Também se elenca o Objetivo 8.8, de proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

Nesse talante, na seara trabalhista, o Preâmbulo da Constituição da OIT estabelece que, para ser universal e duradoura, a paz deve assentar sobre a justiça social, considerando, ainda, “que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais”³³.

A Organização adotou, também, a Declaração de Filadélfia (anexa a sua Constituição), dispondo sobre os objetivos e princípios da instituição. Nesse documento, reafirmou que o trabalho não é uma mercadoria e que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”.

A Declaração de Filadélfia proclamou, ainda, a obrigação de auxiliar as nações do mundo na execução de programas que intentem, dentre outras finalidades, proporcionar emprego integral para todos, assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações, bem como dar a cada trabalhador uma ocupação na qual tenha a satisfação de utilizar sua habilidade e seus conhecimentos.

Na seara de atuação da Organização, destacam-se as normas protetivas estabelecidas na Convenção n. 42, de 1934, sobre Enfermidades Profissionais³⁴; na

³³OIT, 1948. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>.

³⁴OIT, 1934. **Convenção n. 42 sobre Enfermidades Profissionais**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>.

Convenção n. 81, de 1947, sobre a Inspeção do Trabalho³⁵; na Convenção n. 148, de 1977, sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)³⁶; na Convenção n. 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores³⁷; e na Convenção n. 161, de 1985, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho³⁸, dentre outras inúmeras que versam sobre condições específicas no meio ambiente do trabalho.

Já a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, consigna que todos os membros, ainda que não tenham ratificado as convenções reconhecidas como fundamentais, têm um compromisso, derivado do fato de pertencer à entidade, de respeitar, promover e tornar realidade os princípios objeto dessas convenções: a) a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) a abolição do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação³⁹.

Nesse quadro, Piovesan destaca a importância da OIT no contexto dos direitos humanos:

“Ao lado do Direito Humanitário e da Liga das Nações, a Organização Internacional do Trabalho (*International Labour Office*, agora denominada *International Labour Organization*) também contribuiu para o processo de internacionalização dos direitos humanos. Criada após a Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho tinha por finalidade promover padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar. Sessenta anos após a sua criação, a Organização já contava com mais de uma centena de Convenções internacionais promulgadas, às quais Estados-partes passavam a aderir, comprometendo-se a assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho”⁴⁰.

Por todo esse contexto, verifica-se que a Organização não se limita a proteger os trabalhadores e demais atores das relações trabalhistas. Também almeja garantir condições humanas de trabalho que diminuam a miséria e as privações dos indivíduos e, com isso, efetivem a paz mundial, a equidade social e a própria dignidade da pessoa humana. Logo, a atuação da Organização destina-se à garantia dos direitos humanos em geral.

³⁵OIT, 1947. **Convenção n. 81 sobre a Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>.

³⁶OIT, 1977. **Convenção n. 148 sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>.

³⁷OIT. **Convenção n. 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>.

³⁸OIT, 1985. **Convenção n. 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>.

³⁹OIT, 1998. **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>.

⁴⁰Op. cit., p. 187 e 188.

A esse respeito, leciona Portela:

“A OIT parte da percepção de que a paz se fundamenta na justiça social, e de que condições de trabalho injustas causariam uma insatisfação na sociedade que configurariam ameaça à paz. Nesse sentido, a OIT é competente para tratar não apenas de temas relativos ao Direito do Trabalho, mas também que se refiram à promoção da justiça social como um todo, com o objetivo de fomentar o progresso material e espiritual do ser humano em condições de liberdade, respeito à dignidade humana, segurança econômica e iguais oportunidades para todos”⁴¹.

Mas a consolidação do direito ao meio ambiente não se deu apenas em âmbito internacional. Também no âmbito interno, a Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional brasileiras estabeleceram normas de proteção a esses direitos fundamentais, como se verifica no item subsequente.

1.3.2. Proteção no âmbito interno (Constituição e legislação infraconstitucional)

A Constituição Cidadã posiciona-se, desde seu Preâmbulo, pelo objetivo de instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais. Além disso, estabelece como fundamento a dignidade da pessoa humana e apresenta os objetivos de construir uma sociedade livre, justa e solidária e reduzir as desigualdades, compromissos que só podem ser alcançados com a promoção de direitos sociais⁴².

O artigo 3º, nos incisos I, II, III e IV, traz como objetivos fundamentais nacionais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem qualquer meio de discriminação. Por seu turno, o artigo 4º, inciso II, especifica os princípios da atuação internacional, estabelecendo a prevalência dos direitos humanos, dentre os quais se insere o direito à saúde, ao meio ambiente e ao trabalho.

No que tange ao direito ao meio ambiente, Sarlet e Fensterseifer apontam que o começo da virada ecológica do Direito brasileiro deu-se com a edição da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), consolidando-se com a consagração dos

⁴¹PORTELA. Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**: Incluindo Noções de Direitos Humanos e Direito Comunitário. 7ª Ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 464.

⁴²BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

direitos e valores ecológicos na Constituição Federal de 1988, quando a proteção ecológica se sedimentou no nosso ordenamento jurídico, inclusive como cláusula pétrea⁴³.

Com efeito, a Carta Magna estabeleceu, no *caput* do artigo 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. A esse respeito, Sarlet, Marinoni e Mitidiero⁴⁴ destacam que, na doutrina e na jurisprudência brasileira, consolidou-se o entendimento de que se cuida de um direito subjetivo, dotado de exigibilidade, sem prejuízo de uma dimensão objetiva, que implica um conjunto de deveres impostos ao Poder Público e aos particulares.

No que se refere a seus diversos aspectos, tem-se que o meio ambiente natural é tutelado pelo §1º, incisos I, III e VII, desse mesmo artigo, que conferem ao Poder Público a incumbência de preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas; definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos; proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade⁵⁵.

Já o aspecto artificial recebe tratamento constitucional também no artigo 5º, inciso XXIII, segundo o qual a propriedade atenderá a sua função social; artigo 21, inciso XX, que prevê a competência material da União Federal de instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos; artigo 182, que se refere à política urbana; além de ser protegido pelo Estatuto da Cidade (Lei n. 10.257/2001)^{45,46}.

Lado outro, o meio ambiente cultural vem previsto no art. 216 da Constituição Federal, que o delimita como os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira. Dentre eles,

⁴³Op. cit, 2021, p. 299.

⁴⁴SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 897.

⁵⁵Cf. FIORILLO, 2021, op. cit., p. 91 e 92.

⁴⁵Ibidem., p. 92 e 93.

⁴⁶BRASIL. **Lei n. 10.257, de 10 de julho de 2001**. Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110257.htm>.

incluem-se as formas de expressão, os modos de criar, fazer e viver, as criações científicas, artísticas e tecnológicas, as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais, os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico⁴⁷.

Por seu turno, o meio ambiente do trabalho recebe tutela da Carta Constitucional, no seu artigo 200, inciso VIII, ao prever que ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Para mais, a tutela imediata do meio ambiente do trabalho foi fixada pelos dispositivos constitucionais vinculados ao direito à saúde ambiental (artigos 196 a 200)⁴⁸.

Ao lado desses dispositivos, a Constituição também prevê como fundamento da República o valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, inciso IV); estabelece o direito ao trabalho como direito social (artigo 6º); garante direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles, a redução dos riscos inerentes ao trabalho vinculado aos trabalhadores urbanos e rurais por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXIII).

Ademais, o valor social do trabalho também é estabelecido como fundamento da ordem econômica e financeira, nos termos do artigo 170, caput, da Carta Republicana, observados, nesse aspecto, os princípios da função social da propriedade e da defesa do meio ambiente, com redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego (incisos III, VI e VIII).

Por isso mesmo, a propriedade privada, também fundamento da República, conforme artigo 1º, inciso IV, deve atender sua função social, com fulcro nos artigos 5º, inciso XXXIII, e 170, inciso III, da Carta Magna. Essa função social só é cumprida quando, dentre outros requisitos, a exploração favorece o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores, na forma do artigo 186, inciso IV, da Carta Maior. E mais, conforme artigo 193, a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Dessa forma, o direito à saúde e à própria vida (digna, ressalte-se) perpassa pela proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral. Por esse motivo, o §3º do artigo 225 da Constituição da República estabelece que as condutas e atividades consideradas lesivas

⁴⁷FIORILLO, op. cit., p. 93.

⁴⁸Ibidem., p. 96.

ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Também as normas relativas à segurança e medicina do trabalho, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁹, artigos 154 a 223, versam sobre a proteção do meio ambiente laboral. Dessarte, a CLT estabelece normas de segurança e medicina do trabalho, prevendo, em seu artigo 157, caber às empresas cumprir e fazer cumprir essas normas, instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. Para os empregados, no artigo 158, dispõe caber observar as normas e colaborar com a empresa.

Na forma do artigo 160, nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das instalações pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. O artigo 161 autoriza a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargo de obra, com indenização das providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Com fulcro no artigo 162, as empresas estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, e, conforme previsão do artigo 163, será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa). Ainda, nos termos do artigo 166, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado.

Os artigos 170 a 174 dispõem sobre os requisitos técnicos das edificações nos locais de trabalho; os artigos 175 a 178 dispõem sobre iluminação e conforto térmico; os artigos 179 a 181 estabelecem condições para as instalações elétricas; os artigos 182 a 188 prevêm regras para movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, bem como para utilização de máquinas e equipamentos.

Os artigos 189 a 197 estabelecem o regramento para as atividades insalubres ou perigosas, fato gerador, realização de perícia e pagamento de adicional, quando não supridos os agentes por meio de medidas preventivas. Em seguida, os artigos 198 e 199 dispõem sobre prevenção da fadiga, peso máximo de movimentação e colocação de assentos adequados para a postura.

⁴⁹BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

E o artigo 200 estabelece outras medidas especiais de proteção, especialmente sobre prevenção de acidentes e equipamentos de proteção em obras; depósito, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos; trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras; proteção contra incêndio, insolação, calor, frio, umidade e ventos, substâncias químicas, radiações, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais; emprego das cores, inclusive nas sinalizações de perigo.

Em paralelo, a proteção ao meio ambiente laboral também é efetivada pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, do então Ministério do Trabalho, que aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho⁵⁰.

Desses dispositivos, denota-se a obrigação das empresas em fornecer meio ambiente adequado à prestação dos serviços, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores. O tema da proteção a saúde no meio ambiente do trabalho será aprofundado no item seguinte.

1.4. Saúde e meio ambiente do trabalho

Os direitos sociais surgiram com a função de resolver a questão social gerada pelo liberalismo capitalista. Como categoria dos direitos humanos e fundamentais, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos e tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais⁵¹.

Nesse aspecto, a saúde desponta como direito social de grande importância, eis que atrelada ao direito à vida, à integridade física e à dignidade da pessoa humana. A valer, hodiernamente, o direito à vida implica no reconhecimento de patamares dignos de sobrevivência, e, para se viver dignamente, é necessário ter saúde.

Com efeito, a Organização Mundial de Saúde (OMS) conceituou o termo como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na

⁵⁰BRASIL. **Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298%2F2005>.

⁵¹SILVA, José Afonso da. **Teoria do Conhecimento Constitucional.** São Paulo: Malheiros, 2014. p. 519 e 520.

ausência de doença ou de enfermidade”⁵². A esse respeito, Pereira, citando doutrina de Oliveira, leciona que a palavra “saúde” se origina do latim *salus - utis*, significando “estado de são” e ainda “salvação”, logo, traz correspondência com a ideia de regularidade das funções orgânicas, físicas ou mentais⁵³.

Nesse passo, o autor destaca que a conceituação proposta pela OMS invoca uma ruptura com a concepção biomédica, de modo a lhe conceder um viés prospectivo e integrativo, conduzindo, sua aplicação ideal, a um estado de bem-estar revelado na suatríplice vertente (física, mental e social)⁵⁴. No mesmo caminho, lecionam Sarlet, Marinoni e Mitidiero:

“É no âmbito do direito à saúde que se manifesta de forma mais contundente a vinculação do seu respectivo objeto [...] com o direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana. [...] O direito à vida (e, no que se verifica a conexão, também o direito à saúde) assume, no âmbito desta perspectiva, a condição de verdadeiro direito a ter direitos, constituindo, além disso, pré-condição da própria dignidade da pessoa humana. Para além da vinculação com o direito à vida, o direito à saúde [...] encontra-se umbilicalmente atrelado à proteção da integridade física (corporal e psíquica) do ser humano, igualmente posições jurídicas de fundamentalidade indiscutível⁵⁵.”

Por isso, sobressai a necessidade de proteção à saúde no ordenamento jurídico. Em âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagrou o direito à saúde em seu artigo 25, fazendo a conexão desse direito com outros direitos humanos, como se depreende da redação do dispositivo:

“Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle”.

Essa conexão restou ainda mais evidente no âmbito de proteção do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o qual, no artigo 12.1, reconhece o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde

⁵²OMS, 1946. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. Disponível em: <<http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>>.

⁵³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 105 *apud* PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito a saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2019. p. 76 e 77.

⁵⁴Ibidem., p. 77 e 78.

⁵⁵Op. cit., p. 881 e 882.

física e mental, prevendo, dentre outras medidas, o melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial. Além disso, no artigo 12.2, informa as medidas que os Estados deverão adotar para garantir esse direito, impondo uma atuação positiva para a efetivação do direito à saúde.

Já no âmbito do sistema interamericano, o artigo 10 do Protocolo de San Salvador consignou o direito à saúde, sendo reconhecida como bem público, extensível a todas as pessoas sujeitas à jurisdição do Estado, para o que se estabeleceram medidas de garantia, dentre elas, a prevenção e o tratamento das doenças profissionais e de outra natureza. Em seu artigo 11, consagrou que toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio, cabendo aos Estados partes promover a proteção, a preservação e o melhoramento do meio ambiente.

No âmbito do ordenamento brasileiro, as primeiras Constituições se limitaram a prever regras que tratavam de competências constitucionais para a defesa e a proteção da saúde. Foi a Constituição de 1988 a primeira carta brasileira a prever um título específico sobre direitos e garantias fundamentais (Título II), estabelecendo, em seu artigo 6º, um rol de direitos sociais, dentre eles, o direito à saúde.

Nos termos dos artigos 196 a 200 da Carta Magna, a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas, de acesso universal e igualitário. As ações e serviços de saúde são de relevância pública e integram uma rede regionalizada e hierarquizada, constituindo um sistema único, complementado pela atuação da iniciativa privada na assistência à saúde.

A Constituição Republicana também estabelece a competência comum de todos os entes federados para cuidar da saúde e assistência pública (artigo 23, inciso II). Por outro lado, dispõe competir à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre proteção e defesa da saúde (artigo 24, inciso XII), e aos Municípios prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população (artigo 30, inciso VII).

Nesse quadro, no âmbito infraconstitucional, foi editada a Lei n. 8.080/90, que estipula condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes⁵⁶. Posteriormente, foi publicada a Lei n. 8.142/90, que dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único

⁵⁶BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>.

de Saúde e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde⁵⁷.

Por sua vez, o Decreto n. 7.037/2009 aprovou o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 e assentou, dentre outras ações programáticas, o objetivo de ampliar o acesso universal a sistema de saúde de qualidade, com criação de políticas de saúde pública e estimulação a serviços de saúde já existentes⁵⁸.

Ainda nessa conjuntura de regulação do direito à saúde no Brasil, destaca-se a edição do Decreto n. 7.508/2011, que estabelece normas sobre organização do Sistema Único de Saúde, planejamento da saúde, assistência à saúde e articulação interfederativa⁵⁹. E, também, a publicação da Lei Complementar n. 141/2012, a qual estabelece os valores mínimos a serem aplicados anualmente pelos entes federados em ações e serviços públicos de saúde⁶⁰.

Nesse contexto, oportuno referir a conexão entre a proteção do meio ambiente e a proteção à saúde. Como destacam Sarlet e Fensterseifer, o próprio Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais já sinalizava a sua receptividade e abertura à tutela ecológica, de modo que:

“alguns dispositivos do seu texto já destacam a relação da proteção do ambiente com os direitos sociais, na medida em que dispõe sobre o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado e de uma melhoria contínua das condições de vida (art. 11.1), bem como, já sob o enfoque do direito à saúde, acerca do direito de toda pessoa a desfrutar do mais elevado nível de saúde física e mental relacionado à melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente (art. 12.1 e 12.2.b)”⁶¹.

Os autores mencionam doutrina de Trindade, que destaca a ampliação do âmbito de proteção do direito à saúde em face da tutela jurídica do ambiente, o que se dá em

⁵⁷BRASIL. **Lei n. 8.142, de 28 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18142.htm>.

⁵⁸BRASIL. **Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm>.

⁵⁹BRASIL. **Decreto n. 7.508, de 28 de junho de 2011**. Regulamenta a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7508.htm>.

⁶⁰BRASIL. **Lei Complementar n. 141, de 13 de janeiro de 2012**. Regulamenta o §3º do art. 198 da Constituição Federal para dispor sobre os valores mínimos a serem aplicados anualmente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios em ações e serviços públicos de saúde. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp141.htm>.

⁶¹SARLET; FENSTERSEIFER, 2019, op. cit., p. 98 e 99.

razão da própria indivisibilidade e da inter-relação de todos os direitos humanos⁶². Da mesma forma, para Silva, há dois objetos por trás da tutela do ambiente: um imediato, que é a qualidade do ambiente; e outro mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança que vêm se sintetizando na expressão “qualidade de vida”⁶³.

Assim, observa-se que o direito à saúde e à vida enseja a proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral. Nesse aspecto, Sarlet e Fensterseifer lecionam:

“Não se pode conceber a vida – com dignidade e saúde – sem um ambiente natural saudável, equilibrado e seguro. A vida e a saúde humanas (ou como refere o caput do art. 225 da CF/1988, conjugando tais valores, a sã qualidade de vida) só estão asseguradas no âmbito de determinados padrões ecológicos mínimos. O ambiente está presente nas questões mais vitais e elementares da condição humana, além de ser essencial à sobrevivência do ser humano como espécie natural. De tal sorte, o próprio conceito de vida hoje se desenvolve para além de uma concepção estritamente biológica ou física, uma vez que os adjetivos “digna” e “saudável” acabam por implicar um conceito mais amplo, que guarda sintonia com a noção de um pleno desenvolvimento da personalidade humana, para o qual a qualidade do ambiente passa a ser um componente nuclear”⁶⁴.

Esse processo evolutivo, em direção ao inter-relacionamento dos direitos à saúde, ao meio ambiente, e, assim, à vida digna, também é observado no que tange à proteção da saúde no meio ambiente laboral. Nesse rumo, identifica-se quatro etapas evolutivas distintas quanto ao trato da saúde do trabalhador, a saber: a da medicina do trabalho; a da saúde ocupacional; a da saúde do trabalhador e a da qualidade de vida do trabalhador⁶⁵.

O autor salienta que a medicina do trabalho experimentou significativa expansão nos séculos XIX e XX, harmônica com as necessidades de dilatação do capitalismo, então regido pelo *taylorismo* e *fordismo*, que reclamavam um trabalhador sadio, um mínimo de absenteísmo e uma alta produção. Paralelamente, brotam estudos sobre a saúde ocupacional dos trabalhadores caracterizados pela aferição e melhoria das causas que fomentam as enfermidades, com atuação multidisciplinar. Em seguida ao pós-2ª

⁶²TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direitos humanos e meio ambiente**: paralelo dos sistemas de proteção internacional. Porto Alegre: Fabris, 1993. p. 84 *apud* SARLET; FENSTERSEIFER, 2019, op. cit., p. 99 e 100.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 835 *apud* SARLET; FENSTERSEIFER, 2019, op. cit., p. 100.

⁶⁴SARLET; FENSTERSEIFER, 2019, op. cit., p. 77 e 78.

⁶⁵Op. cit., p. 90.

Guerra Mundial, essas pesquisas inebriam-se em princípios consagrados em documentos sobre direitos humanos⁶⁶.

Então se segue a fase da saúde do trabalhador, na qual a pessoa que labora passa a ser o eixo e o sujeito ativo na construção do ambiente, visualizando-se o ambiente global e não apenas o posto de trabalho, bem como se atentando para outras necessidades do trabalhador, como repouso e lazer⁶⁷. De forma complementar, surgem os primeiros estudos dirigidos a compreender o direito à saúde, os quais apontam a conexão com os direitos fundamentais dirigidos à melhoria da qualidade de vida e à percepção substantiva da felicidade⁶⁸.

Com essa evolução de entendimento, percebe-se, mais uma vez, que, hodiernamente, a efetivação do direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o do trabalho, desagua na efetivação do próprio direito à saúde e à vida do trabalhador, alcançando, por conseguinte, a própria dignidade no meio ambiente laboral.

Nesse passo, segundo Leite, a concepção moderna de meio ambiente do trabalho está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde, como corolários dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania⁶⁹. Seguindo esse caminho, Sarlet e Fensterseifer destacam que há uma relação muito forte entre proteção da saúde do trabalhador e proteção ecológica⁷⁰. De forma apurada, os autores apontam:

“A luta pelos direitos trabalhistas também se insere na perspectiva de assegurar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho saudável, equilibrado e seguro. A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessam sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num cenário que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e a tutela do meio ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um meio ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental”⁷¹.

Nesse contexto, a primeira atuação do empregador deve ter como objetivo eliminar os riscos à vida e à saúde do trabalhador. Quando inviável tecnicamente, a

⁶⁶Ibidem., p. 92 e 93.

⁶⁷Ibidem., p. 94.

⁶⁸Ibidem., p. 97.

⁶⁹Op. cit., p. 1116.

⁷⁰SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, op. cit., p. 371.

⁷¹Ibidem., p. 414 e 415.

redução deverá ser a máxima possível e exequível, de acordo com os conhecimentos da época, mas progressiva, levando-se em conta os avanços tecnológicos⁷². Todo trabalhador tem o direito de prestar seus serviços em condições de higiene e segurança que não venham a comprometer sua saúde⁷³. E, nesse ponto, ressalta-se a importância da atuação preventiva do Estado, por meio de adequada fiscalização da segurança no meio ambiente do trabalho⁷⁴.

Nesse contexto labor-ambiental, Maranhão⁷⁵ aponta o conceito de poluição como o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental no contexto laborativo.

Mas, nesse aspecto, necessário destacar a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador. Pensar a saúde mental no contexto da relação de trabalho é imprescindível, pois, inobstante suas causas possam também estar associadas a fatores extralaborais, parte importante do tempo diário da pessoa humana se faz envolvida com o labor⁸⁷.

Nesse talante, o artigo 3º, item e, da Convenção n. 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelece que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Desta feita, como ressalva Maranhão, o que antes era reconhecido como fragilidades genéticas ou vulnerabilidades psicossomáticas pontuais, ultimamente tem merecido compreensão crítica a partir de perspectiva outra, de prisma mais global e coletivo. O autor continua, a respeito do tema:

⁷²OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 124 *apud* JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. Princípio do risco mínimo regressivo: extirpação eficaz da incerteza no meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica Ejud TRT 17. Região**, Vitória-ES, Ano 9, n. 16, p. 237-254, jun. 2020. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/publicacoes/leitor/909381054?Formato=pdf>>.

⁷³MELO, Sandro Nahmias. Princípio do desenvolvimento sustentável e o meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, vol. 84, n. 03, p. 305-314, mar. 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/43510844/PRINCIPIO_DO_DESENVOLVIMENTO_SUSTENTAVEL_E_O_MEIO_AMBIENTE_DO_TRABALHO>. p. 311.

⁷⁴SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, op. cit., p. 372.

⁷⁵MARANHÃO, Ney. POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL: APORTES JURÍDICOS GERAIS. **Nova Hileia - Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, [S.l.], vol. 2, nº 2, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1238>>. p. 13.

⁸⁷PEREIRA, Op.cit., p.100.

“Isso quer significar, entre outras coisas, que a presença de uma massa de trabalhadores doentes em determinado serviço ou setor empresarial pode expressar o fato de que o próprio meio ambiente de trabalho está “adoecido” – noutras palavras, degradado ou poluído. É de se perceber, pois, que a migração do foco individual/clínico para o coletivo/epidemiológico representa um grande passo rumo à busca de soluções adequadas para problemas históricos vivenciados no meio ambiente do trabalho, tirando os olhos do efeito e passando, enfim, a centrar esforços no que por vezes é, efetivamente, a causa da agrura. Já por aí fica evidente que o meio ambiente do trabalho engloba uma variedade de fatores cuja interação tem o condão de influenciar diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Cuida-se de uma ambiência de especial conformação, na medida em que envolve numerosos itens, aspectos e situações cuja interação produz resultados os mais diversos”⁸⁸.

Nesse caminho, necessário que as empresas promovam o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Somente assim, a função social e o pleno emprego serão alcançados, com valorização do trabalho humano e favorecimento da saúde dos trabalhadores. Apenas dessa forma concretizar-se-á o efetivo desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente do trabalho, bem como a efetividade dos princípios da proteção e da precaução para um meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro, tema que será aprofundado em seguida.

1.5. Desenvolvimento sustentável, prevenção e precaução para um meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro

1.5.1. Sustentabilidade, função socioambiental da propriedade e valor social do trabalho

O equilíbrio ambiental, que implica na proteção ao meio ambiente, sem impossibilitar o desenvolvimento econômico, resulta na busca pelo desenvolvimento sustentável, o qual só pode ser atingido por meio de um consumo ético e sustentável. Nesse contexto, Faria⁷⁶ leciona que o consumo tem implicações que vão além da própria possibilidade de um indivíduo adquirir mercadorias.

Para a autora, a questão do consumismo implica em diversos problemas morais, cabendo destacar dois. O primeiro diz respeito ao fato de que o consumo excessivo gera uma demanda por aumento da produção, ocasionando grande pressão sobre os recursos

⁸⁸In FELICIANO; COSTA, op. cit., p. 14.

⁷⁶FARIA, Anna Bastos. **Ética, consumo e meio ambiente**. Rio de Janeiro: Ape'ku, 2019. E-book. p. 225.

naturais do planeta. Com uma classe consumidora cada vez maior e mais ávida por novos produtos, o esgotamento dos recursos naturais é, hoje, uma realidade. O segundo problema está relacionado à exclusão social e à desigual distribuição de riquezas⁹⁰.

A autora prossegue, afirmando que o consumo sustentável orientaria novas políticas públicas no campo do consumo, passando-se a considerar o impacto da desigualdade na distribuição dos recursos naturais. Não se limitaria, portanto, a ações individuais ou ao desenvolvimento de novos produtos e serviços. Assim, questões sobre desigualdade de acesso e justiça distributiva entrariam em pauta nas discussões ambientais⁷⁷.

Nesse mesmo sentido, Pelizzoli destaca que a sustentabilidade deve ser pensada em vários níveis, de paisagem, de urbanismo, de alimentação, de pensamento reflexivo, de cultura, de educação e, acima de tudo, de sensibilidade para o nosso tempo presente. Para ele, ética e ambiente são termos equivalentes, é uma questão de saber viver no mundo (ambiente/relações). Para o autor, a sustentabilidade:

“[é] realizar a vocação humana de ser (ontologicamente) social e ambiental, perceber a fragilidade e loucura de nosso ego sob pressão social, sua destrutividade e sua voracidade, para cultivar os melhores valores sociais, cuidadosos, vitalistas, energéticos, participativos, grupais, para os quais podemos usar as palavras ecológico e sustentável. Em primeiro lugar, o que precisa ser sustentável é a vida dos sujeitos, a cultura e a nossa educação”⁷⁸.

Por isso, conclui que a questão ecológica não é algo verde, nem conservação da natureza, nem jogar informações ambientais sobre as crianças ou jovens. Acima de tudo, é uma reviravolta de mentalidade, uma mudança de paradigmas, uma coragem de inovar e ao mesmo tempo resgatar o passado sustentável⁷⁹.

Nesse esteio, Sarlet e Fensterseifer destacam a existência de importante nexos entre a noção de desenvolvimento sustentável e o princípio da solidariedade. Conforme lecionam os autores, a natureza difusa do bem ambiental coloca tal feição à titularidade do direito, que, em regra, deve ser usufruído tendo em vista o interesse de toda a coletividade. A ideia de um patrimônio comum da humanidade também toca de forma direta a questão ambiental, pois busca dar a dimensão de importância dos bens

⁹⁰Ibidem., p. 225.

⁷⁷Ibidem., p. 802.

⁷⁸PELIZZOLI, M. L. **Ética e meio ambiente para uma sociedade sustentável**. Petrópolis: Vozes, 2013. E-book. p. 8.

⁷⁹Ibidem., p. 140.

ambientais de forma alijada de uma perspectiva individualista, mas, acima de tudo, solidária e compartilhada entre todos⁸⁰.

Ademais, os autores, utilizando-se da doutrina de Häberle, observam que a fraternidade (ou solidariedade), como terceiro ideal da Revolução Francesa, reclama por deveres fundamentais e vinculação social⁸¹. Logo, o consumo sustentável está intrinsecamente relacionado à participação pública em matéria ambiental, pois o comportamento do consumidor, ajustado a um padrão ecologicamente sustentável dos produtos e serviços, é um forte instrumento de controle individual e social das práticas produtivas e comerciais de fornecedores de bens e serviços⁸².

Scruton também aponta a importância das relações solidárias e da responsabilidade de todos perante as futuras gerações. Para ele, “[a]o evocarmos nossa responsabilidade perante as futuras gerações, deslocamos a ideia de responsabilidade de sua estrutura prática, que lhe dá sentido, que é exatamente o sentido de responsabilizarmo-nos uns pelos outros”⁸³.

Da mesma forma, Silva⁸⁴, ao comentar o objetivo constitucional de construir uma sociedade solidária, afirma que ele implica a construção de uma ordem de homens livres, em que a justiça distributiva e retributiva seja um fator de dignificação da pessoa e em que o sentimento de responsabilidade e apoio recíprocos solidifique a ideia de comunidade fundada no bem comum.

Como defende Bauman⁹⁹, aceitar o preceito de amar o próximo é o ato fundador da humanidade. Para o autor, seja qual for o sentido de “globalização”, ela significa que somos todos dependentes uns dos outros, e reforça que:

“[d]istâncias importam pouco, agora. Qualquer coisa que ocorra localmente pode ter consequências globais. Com os recursos, as ferramentas técnicas e o know-how que os seres humanos adquiriram, suas ações podem alcançar enormes distâncias de espaço e tempo. Por mais locais que suas intenções possam ser, os atores seriam malaconselhados a deixar de levar em conta fatores globais, uma vez que estes podem ser decisivos para o sucesso ou o fracasso de suas ações. O que fazemos (ou nos abstermos de fazer) pode

⁸⁰SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, op. cit., p. 105.

⁸¹Ibidem., p. 106.

⁸²Ibidem., p. 146.

⁸³SCRUTON, Roger. **Filosofia verde**: como pensar seriamente o planeta. Mauricio C. Righi (Trad). São Paulo: É Realizações Editora, 2017. E-book. p. 150.

⁸⁴SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 46-47 *apud* SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, op. cit., p. 101.

⁹⁹BAUMAN, Zygmunt. **A ética é possível num mundo de consumidores?**. Harvard University Press. Tradução: Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2013. p. 32.

influenciar as condições de vida (ou morte) de pessoas em lugares que nunca visitaremos e de gerações que jamais conheceremos”¹⁰⁰.

Por isso, Nalini leciona que todos nós precisamos mudar a consciência, com novas atitudes que promovam uma mudança paradigmática, pois se ninguém é capaz de reverter o processo destrutivo, todos são capazes de uma correção de rumos, respeitando a natureza e a vida, empenhando-se na reposição das espécies, plantando uma árvore, cuidando de um jardim, não poluindo, libertando-se do consumismo⁸⁵.

Como enfatiza Boff⁸⁶, a sustentabilidade corre risco de não se consolidar sem esse aspecto subjetivo: o cuidado essencial, um modo de ser para com a realidade, a Terra, a natureza e outro ser humano. Em seguida, afirma que a crise social e ecológica atual se deve a esta carência dolorosa e, por vezes, criminoso do cuidado essencial, sem o qual o desenvolvimento necessário e a sustentabilidade não teriam condições de se firmar e de se consolidar¹⁰³.

Branco⁸⁷ destaca ser inerente ao homem estar voltado não somente para si, mas também para o outro. Essa inclinação não pode ser extirpada da noção de dignidade humana. A ordem jurídica há de estar predisposta a facilitar e a promover faculdades, direitos e instituições que favoreçam não apenas o respeito à liberdade de todos, mas que também enalteçam os atos de entrega ao outro.

Nessa análise, observa-se que, pelo menos desde Aristóteles, já se pregava o viver de forma ética, considerando não apenas os anseios individuais, mas o bem coletivo, a vida em sociedade. Essa preocupação, inclusive, não abrange apenas as pessoas, mas o próprio Estado. Como afirma Kleinman, explicando a ética aristotélica,

¹⁰⁰Ibidem., p. 65.

⁸⁵NALINI, José Renato. **Ética ambiental**. 3. ed. Campinas: Millenium, 2010. p. 536, *apud* WOLKMER, Maria de Fátima Schumacher; PAULIRSCH, Nicole da Silva. Ética ambiental e crise ecológica: reflexões necessárias em busca da sustentabilidade. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, vol. 8, n. 16, p. 211-233, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/222>>. p. 214.

⁸⁶BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é – o que não é**. 5. ed. revista e ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017. E-book. p. 101 e 102.

¹⁰³Ibidem., p. 102 e 103.

⁸⁷BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Fraternidade como elemento da dignidade humana. *In*: SOBRINHO, José de Ribamar Fróz *et al* (Org.). **Direitos humanos e fraternidade: estudos em homenagem ao ministro Reynaldo Soares da Fonseca**. São Luís: ESMAM/EDUFMA, 2021. p. 351-373. Recurso eletrônico. p. 407 e 408.

“para que alguém atinja esse nível de virtude é preciso um ambiente social adequado”¹⁰⁵.

Vislumbra-se, dessa forma, uma interligação entre a solidariedade e o equilíbrio. Não à toa, Bauman ressalta os elementos essenciais da solidariedade e a importância de terem apoio institucional:

“Se devem ser erguidos e redirecionados para um nível mais elevado que o do Estado nacional, os elementos essenciais da solidariedade humana (como os sentimentos de pertencimento comum e de responsabilidade compartilhada sobre um futuro comum, ou a disposição para cuidar do bem-estar do outro e encontrar soluções amigáveis e duráveis para conflitos esporadicamente inflamados) precisam do apoio de uma estrutura institucional de construção de opinião e conformação da vontade”⁸⁸.

Outrossim, Faria⁸⁹ ensina que o consumo sustentável orienta novas políticas públicas, passando-se a considerar o impacto da desigualdade na distribuição dos recursos naturais. Portanto, questões sobre desigualdade de acesso e justiça distributiva também entrariam em pauta nas discussões ambientais. Seguindo essa linha, propõe que a sustentabilidade foi se estabelecendo como um novo modelo de desenvolvimento, já que o foco principal se centrou nas questões ambientais, mas constitui-se também entre seus objetivos englobar questões econômicas, sociais, políticas e éticas¹⁰⁸.

Do mesmo modo, Lenzi⁹⁰ ressalta que políticas sociais e sustentabilidade possuem interesses convergentes e englobam nas necessidades humanas um tema de interesse comum. Esta concordância torna-se ainda mais evidente quando examinados conceitos como sustentabilidade social, no qual o “social” encontra-se ainda mais conectado com a dimensão ecológica existente no sustentável.

Dessarte, a sustentabilidade social reflete a preocupação usual de ambientalistas com valores ambientais, alinhados à precaução e ao cuidado com fatores que fomentam o bem-estar das comunidades humanas e ressaltando os valores e obrigações que devemos ter com elas¹¹⁰. Elevar o índice de crescimento econômico não incrementará o

¹⁰⁵KLEINMAN, Paul. **Tudo o que você precisa saber sobre filosofia**: de Platão e Sócrates até a ética e a metafísica, o livro essencial sobre o pensamento humano. Cristina Sant’Anna (Trad.). São Paulo: Gente, 2014. E-book. p. 30.

⁸⁸BAUMAN, 2013, op. cit., p. 215.

⁸⁹Op. cit., p. 802.

¹⁰⁸Ibidem., p. 588.

⁹⁰LENZI, Cristiano Luis. Sustentabilidade, Saúde e Políticas Sociais: Repensando o Bem-Estar Social no Século 21. **Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science**, [S. l.], vol. 8, n. 3, p. 338-355, set./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2019v8i3>. p. 341.

¹¹⁰Ibidem., p. 341.

bem-estar das pessoas, pelo contrário, deve-se dar atenção aos vários fatores que contribuem para a qualidade de vida, que incluem a renda, mas incorporam simultaneamente diversos bens sociais, como a diminuição da desigualdade e a melhora da qualidade ambiental⁹¹.

Boff, citando Sachs, sustenta que este último está convencido de que não se alcançará uma sustentabilidade aceitável se não houver uma sensível diminuição das desigualdades sociais, a incorporação da cidadania como participação popular no jogo democrático, respeito às diferenças culturais e a introdução de valores éticos de respeito a toda vida e um cuidado permanente do meio ambiente. Preenchidos estes quesitos, criar-se-iam as condições de um ecodesenvolvimento sustentável⁹².

Como se percebe, a sustentabilidade não se restringe ao ponto de vista econômico, tampouco à questão do equilíbrio ambiental. Abrange as relações sociais, a solidariedade entre as gerações presentes e futuras, a preocupação com os mais necessitados. Assim, requer uma mudança de paradigma, uma reviravolta no pensamento coletivo, para que se entenda que, sem se preocupar com o outro, não é possível se desenvolver como sociedade.

De fato, em um cenário centrado em preocupações e buscas consumistas, a responsabilidade sumária pelas escolhas é lançada em cheio nos ombros dos atores individuais. A coerção vem sendo substituída pela estimulação; pela forte imposição de padrões de comportamento promovidos por sedução; pelo policiamento de conduta operado pelas relações públicas e a publicidade; e pela regulação normativa em si, com a criação de novas necessidades e novos desejos⁹³.

Não à toa, Scruton, ao tratar de uma *filosofia verde*⁹⁴, ressalta a importância da ética ambiental. Segundo ele, uma ética ambiental coerente deve reconhecer que consideramos o futuro não em razão de cálculos de custo/benefício, mas sim vendo-nos como membros de uma cadeia de afeto, como herdeiros e retransmissores de benefícios, pois a preocupação com as futuras gerações não é um desdobramento utilitário da gratidão.

Como se percebe, o desenvolvimento sustentável obedece ao duplo imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras e exige a explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica. Apenas as

⁹¹Ibidem.,p. 346.

⁹²Op. cit., p. 63.

⁹³BAUMAN, 2013, op. cit., p. 47.

⁹⁴Op.cit., p. 156.

soluções que promovam o crescimento econômico com impactos positivos em termos sociais e ambientais merecem a denominação de desenvolvimento¹¹⁵.

Essa concepção repercute diretamente no âmbito das relações de trabalho, onde o crescimento econômico é o objetivo principal das empresas e empregadores em geral, inerente à própria livre iniciativa. Todavia, esse objetivo não pode deixar de lado o fundamento republicano do valor social do trabalho, que também se apresenta como fundamento da ordem econômica e financeira na Carta Republicana brasileira.

Nesse aspecto, Delgado⁹⁵ ressalta que a valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer em sua individualidade, quer no plano familiar e social. A centralidade do trabalho na vida das pessoas é percebida pela Carta Magna, que a erigiu como um dos pilares de estruturação da ordem econômica, social e cultural do país.

De fato, a Constituição Federal estabelece os princípios da função social da propriedade e da defesa do meio ambiente, com redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego (artigo 170, incisos III, VI e VIII). Também a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

E mais, a propriedade privada deve atender sua função social, com utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente, bem como exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (artigo 186, inciso II e IV). Da mesma maneira, o artigo 1.228, §1º, do Código Civil, prevê que o direito de propriedade deve ser exercido de acordo com as suas finalidades econômicas e sociais¹¹⁷.

Fala-se, assim, em uma função socioambiental da propriedade, conforme lição de Sarlet e Fensterseifer⁹⁶, segundo os quais tal entendimento está alinhado com a ideia

¹¹⁵SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento**: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008. p. 36 *apud* TAWFEIQ, Reshad. Do crescimento econômico ao desenvolvimento sustentável: considerações sobre a ideia de desenvolvimento. **Publication UEPG: Ciências Sociais Aplicadas**, /S. l./, vol. 29, p. 1-14, 2022. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/sociais/article/view/17723>>. p. 9.

⁹⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 47.

¹¹⁷BRASIL. **Lei n. 10.406/2002. Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>.

⁹⁶Op. cit., 2017, p. 159.

de ser o direito fundamental à propriedade um “direito-dever”, ou seja, conexo ao direito subjetivo à propriedade existe um dever de adequar o exercício da titularidade aos valores comunitários, tudo em conformidade com a garantia constitucional da função socioambiental da propriedade.

Esse preceito reflete diretamente no âmbito do meio ambiente laboral, impondo uma necessidade de atuação efetiva para prevenir riscos na relação de trabalho, a fim de proteger a saúde física e psíquica dos trabalhadores e garantir um meio ambiente do trabalho hígido para que, dessa forma, se concretize o desenvolvimento sustentável no aspecto laboral.

Sobre o princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental, Delgado afirma:

“A submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa (ou seja, o capitalismo), enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmativas do ser humano e dos valores sociais e ambientais. É inconstitucional, para o Texto Máximo, a antítese ‘o lucro ou as pessoas’; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos –e, nessa medida, protegidos – são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, a convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho”¹¹⁹.

Isso se reflete no âmbito empresarial, pois a possibilidade de unir interesses próprios com objetivos sociais e ambientais tem gerado diversos modelos e instrumentos de gestão que permitem às empresas participar do esforço global pelo desenvolvimento sustentável e ainda obter proveito às partes interessadas, proprietários, trabalhadores, fornecedores, clientes e comunidade⁹⁷.

Seguindo tais princípios como premissa de atuação no meio ambiente laboral, impende analisar os princípios da prevenção, da precaução e do desenvolvimento sustentável e sua repercussão no âmbito do meio ambiente do trabalho, haja vista seu reflexo direto na proteção da saúde física e psíquica do trabalhador, temas que serão tratados nos itens a seguir.

1.5.2. Princípios da prevenção e da precaução na proteção contra os riscos à saúde do trabalhador

¹¹⁹Op. cit., p. 61.

⁹⁷BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento sustentável: das origens à Agenda 2030**. Petrópolis: Vozes, 2020. E-book. p. 261 e 262.

Apesar de não previstos especificamente na Declaração de Estocolmo, denota-se, no referido documento, a preocupação com a proteção ambiental para as presentes e futuras gerações. Em seu Princípio 5, estabeleceu que os recursos não renováveis devem empregar-se de forma que se evite o perigo de seu futuro esgotamento e se assegure que toda a humanidade compartilhe dos benefícios de sua utilização.

Nessa premissa, a Constituição Federal expressamente adotou o princípio da prevenção, ao preceituar o dever do Poder Público e da coletividade de proteger e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações (artigo 225). Ainda, a Lei Fundamental estabelece instrumentos destinados a dar efetividade à realização do princípio da prevenção, com destaque para o estudo prévio de impacto ambiental (artigo 225, §1º, inciso IV), bem como de outros mecanismos jurídicos, como o manejo ecológico, o tombamento, as liminares, as sanções administrativas⁹⁸.

Na legislação infraconstitucional, a Lei n. 6.938/81 previu, no artigo 2º, que a Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana.

A prevenção é preceito fundamental, uma vez que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis⁹⁹. Aplica-se esse princípio quando o perigo é certo e se tem elementos para afirmar que uma determinada atividade é efetivamente perigosa, enquanto a invocação do princípio da precaução é uma decisão a ser tomada quando a informação científica é insuficiente, inconclusiva ou incerta. Em suma, o princípio da prevenção trata de riscos ou impactos já conhecidos da ciência, ao passo que a precaução se destina a proteger riscos ainda desconhecidos¹⁰⁰.

Com destaque à importância do princípio da precaução, Sarlet e Fensterseifer ensinam que:

“[o] princípio da precaução, como uma espécie de princípio da prevenção qualificado ou mais desenvolvido, abre caminho para uma nova racionalidade jurídica, mais abrangente e complexa, vinculando a ação humana presente a resultados futuros. Isso faz com que o princípio da precaução seja um dos pilares mais importantes da tutela jurídica do ambiente e, conseqüentemente, seja reconhecido como um dos princípios gerais do Direito Ambiental moderno. O seu conteúdo normativo

⁹⁸Ibidem., p. 121.

⁹⁹Cf. FIORILLO, op. cit., p. 120.

¹⁰⁰Cf. MILARÉ, op. cit. p. 263 e 264.

estabelece, em linhas gerais, que, diante da dúvida e da incerteza científica a respeito da segurança e das consequências do uso de determinada substância ou tecnologia, o operador do sistema jurídico deve ter como fio condutor uma postura precavida, interpretando os institutos jurídicos que regem tais relações sociais com a responsabilidade e a cautela que demanda a importância existencial dos bens jurídicos ameaçados (vida, saúde, qualidade ambiental e até mesmo, em alguns casos, a dignidade da pessoa humana), inclusive em vista das futuras gerações”¹⁰¹.

Por outro lado, veja-se que a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento estabeleceu o Princípio 15, que menciona ambos os conceitos, embora sem maior diferenciação, afirmando que, “para proteger o meio ambiente medidas de precaução devem ser largamente aplicadas pelos Estados segundo suas capacidades. Em caso de risco de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas efetivas visando a prevenir a degradação do meio ambiente”.

No âmbito da legislação brasileira infraconstitucional, foi a Lei n. 11.105/2005 que o consagrou pela primeira vez, de forma expressa. O artigo 1º do diploma dispõe que a lei estabelece normas de segurança e mecanismos de fiscalização sobre procedimentos adotados com organismos geneticamente modificados e seus derivados, tendo como diretrizes o estímulo ao avanço científico na área de biossegurança e biotecnologia, a proteção à vida e à saúde humana, animal e vegetal, e a observância do princípio da precaução para a proteção do meio ambiente¹⁰².

Especificamente no que tange ao meio ambiente do trabalho, os princípios estão abarcados pelo inciso XXII do artigo 7º da Constituição que estabelece como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Outrossim, Maranhão¹⁰³ destaca que o reconhecimento de focos de risco do meio ambiente de trabalho, além de viabilizar melhor compreensão do bem jusambiental, também auxilia na oportuna identificação e consequente prevenção de agentes labor-ambientais estressores.

Por sua vez, Melo aduz que, na aplicação do princípio da prevenção no âmbito trabalhista, deve-se levar em conta a educação ambiental a cargo do Estado, mas também das empresas, nos locais de trabalho, orientando os trabalhadores sobre os riscos ambientais e fornecendo-lhes os equipamentos adequados de proteção. Decorre

¹⁰¹Op. cit., 2017, p. 248.

¹⁰²Ibidem., p. 252.

¹⁰³MARANHAO, 2016, op. cit., p. 93.

também desse princípio a necessidade de punição adequada do poluidor nos aspectos administrativos, penais e civis, neste último, observando-se o seu poder econômico¹²⁷.

Já no que se refere à precaução, o autor afirma que o princípio se apresenta como garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados. Mesmo na ausência da certeza científica formal, a existência de um risco de um dano sério ou irreversível requer a implementação de medidas que possam evitar possível dano. Em seguida, complementa que:

“[...] não precisa haver certeza científica absoluta sobre a possível ocorrência do dano ao meio ambiente ou à saúde do trabalhador. Basta que o suposto dano seja irreversível e irreparável para que se determine a adoção de medidas efetivas de prevenção, mesmo na dúvida, porque a proteção da vida se sobrepõe a qualquer aspecto econômico. O princípio da precaução incute a ideia da inversão do ônus da prova em favor do meio ambiente, porque a incerteza científica milita em favor do meio ambiente e da sociedade”¹⁰⁴.

Conclui-se que se faz necessário atuar com cuidado em relação à saúde dos trabalhadores, a fim de resguardar seu direito à vida saudável e digna durante o desempenho de suas atividades profissionais. Essa atuação tem consequência, ainda, no ambiente familiar dos trabalhadores, pois as ocorrências havidas durante o labor refletem diretamente na vida pessoal de cada um.

Portanto, a prevenção e a precaução, no âmbito do meio ambiente laboral, permitem evitar riscos à saúde física e psíquica dos trabalhadores. Dessa forma, atuam na efetivação do valor social do trabalho e da função socioambiental da propriedade, e, conseqüentemente, na concretização do direito ao meio ambiente laboral hígido, que só resta garantido quando se alcança o desenvolvimento sustentável, tema abordado a seguir.

1.5.3. Princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito laboral

A Declaração de Estocolmo deixou consignado que o homem tem direito a condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade, tal que lhe permita levar uma vida digna, mas, em contraponto, tem a obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações. Por conseguinte, conforme o texto

¹²⁷Op. cit., p. 55.

¹⁰⁴Ibidem., p. 57.

do documento, ao planejar o desenvolvimento econômico, deve-se atribuir importância à conservação da natureza.

Por isso, a preocupação esposada pela Assembleia das Nações Unidas, na referida Declaração, no sentido de que as políticas ambientais deveriam estar encaminhadas para aumentar o potencial de crescimento atual ou futuro dos países em desenvolvimento e não deveriam restringir esse potencial nem colocar obstáculos à conquista de melhores condições de vida para todos. Desde então, o desenvolvimento econômico e social foi considerado indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favorável e para criar as condições necessárias de melhoria da qualidade de vida.

Seguindo essas premissas, a Lei n. 6.938/81 estabeleceu, entre os objetivos da Política Nacional do Meio Ambiente, a compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico e a preservação e restauração dos recursos ambientais com vistas a sua utilização racional e disponibilidade permanente.

Por sua vez, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, por meio do Relatório Nosso Futuro Comum, de 1987, conceituou como desenvolvimento sustentável aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades¹⁰⁵.

Com essas diretrizes, a Constituição brasileira estabeleceu, no *caput* do artigo 225, que 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.

No mesmo sentido, a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, consagrou que o direito ao desenvolvimento deve ser exercido de forma tal que responda equitativamente às necessidades de desenvolvimento e de proteção à integridade do sistema ambiental das gerações presentes e futuras. Ademais, estabeleceu que a proteção do ambiente deverá constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada isoladamente.

¹⁰⁵Cf. SARLET; FENSTERSEIFER, 2017, op. cit., p. 133.

A valer, como aponta Boff¹⁰⁶, a Declaração sobre Direitos dos Povos ao Desenvolvimento, de 1993, define desenvolvimento em uma dimensão integral, envolvendo os aspectos econômico, social, cultural e político, e visando ao constante melhoramento do bem-estar de toda a população e de cada indivíduo, com sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na justa distribuição dos benefícios resultantes dele.

Mais recentemente, a Agenda 2030 propôs um plano de ação com o propósito de tomar as medidas necessárias para um caminho sustentável¹³¹. Nesse ponto, dentre os objetivos da Agenda, destacam-se promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis, tomar medidas para combater as mudanças climáticas, conservar os oceanos, proteger os ecossistemas terrestres e fortalecer a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Mas também estão entre os objetivos acabar com a pobreza e com a fome, assegurar uma vida saudável e educação inclusiva, alcançar a igualdade de gênero, a disponibilidade de água, o acesso ao saneamento e à energia para todos, reduzir as desigualdades, promover sociedades pacíficas e inclusivas. Logo, percebe-se que as Nações Unidas concentraram os esforços na dimensão integral do desenvolvimento sustentável, na promoção da solidariedade em conjunto com o desenvolvimento e a proteção ambiental.

Como aponta Barbieri, a Agenda 2030 se apoia em cinco elementos essenciais e inter-relacionados:

1) Pessoas: erradicar a pobreza e a fome em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos possam realizar o seu potencial em dignidade e igualdade em um ambiente saudável; 2) planeta: proteger o planeta da degradação, principalmente por modalidades de produção e consumo sustentáveis, gestão sustentável dos recursos naturais e medidas urgentes sobre a mudança climática, para que o planeta possa suportar as necessidades das gerações presentes e futuras; 3) prosperidade: assegurar que todos desfrutem de uma vida próspera e plena, e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza; 4) paz: promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência. Não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz e não há paz sem desenvolvimento sustentável; e 5) parceria: mobilizar recursos necessários para implementar a agenda

¹⁰⁶Op. cit., p. 49.

¹³¹SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, op. cit., p. 310.

2030 por meio de uma parceria global para o desenvolvimento sustentável revitalizada, com base em um espírito de solidariedade global reforçada, concentrada especialmente nas necessidades dos mais pobres e mais vulneráveis e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas¹⁰⁷.

Da análise desses eixos de atuação, denota-se a mudança de paradigma na noção de desenvolvimento sustentável, uma visão holística do conceito, carregada também para a Agenda 2030 das Nações Unidas. Assim, deve-se ter em mente que:

“O móvel, a matriz desses objetivos, percebe-se bem, é melhorar a vida das pessoas na Terra. Os ODS devem ser compreendidos como um plano de ação, bem arquitetado e alinhado, a ser inserido na agenda de governança global de administradores públicos e privados, além de abraçado pelo conjunto da sociedade e por cada indivíduo, independentemente da sua cultura, credo religioso e do lugar em que habita. O futuro da humanidade, das novas gerações, depende da incorporação desses objetivos em nossa fala e atividades diárias, em nossas ações, no nosso convívio, na vida de relações. Eles devem inspirar as políticas públicas, constar dos planos de governos, das ações empresariais, dos programas educacionais das redes pública e privada, da pauta da grande mídia e devem animar a atuação dos gestores públicos de todas as esferas de Poder”¹⁰⁸.

O que se espera das empresas é que introduzam os objetivos como instrumento de inspiração e de comunicação corporativa e que contribuam para a solução dos desafios socioambientais, promovendo o desenvolvimento sustentável, e contribuindo, assim, com o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país e com o pleno emprego¹⁰⁹.

Nesse contexto, Fiorillo¹¹⁰ destaca que os recursos ambientais não são inesgotáveis, tornando-se inadmissível que as atividades econômicas se desenvolvam alheias a esse fato. Busca-se com isso a coexistência harmônica entre economia e meio ambiente. Permite-se o desenvolvimento, mas de forma sustentável, planejada, para que os recursos hoje existentes não se esgotem ou tornem-se inócuos.

Nesse talante, Fiorillo leciona que a noção e o conceito de desenvolvimento se alteraram. Dessa forma, segundo o autor, o princípio do desenvolvimento sustentável

¹⁰⁷Op. cit., p. 177 a 179.

¹⁰⁸PEREIRA, Paulo Sérgio Velten. O princípio da fraternidade na (re)construção das instituições do sistema de justiça. In: SOBRINHO *et al*, op. cit., p. 198.

¹⁰⁹WEBERS, Aline Graziela Bald; VIEIRA, Luciane Klein; VON HOHENDORFF, Raquel. Objetivo de desenvolvimento sustentável 9: empresa cidadã e aspectos éticos da inovação. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Porto Alegre-RS, v. 38, n. 1, p. 120-139, jan./jun. 2022. Disponível em: <<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/466>>. p. 129 e 131.

¹¹⁰Op. cit., p. 102.

tem por conteúdo a manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades, “garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje à nossa disposição”¹³⁶.

O autor também salienta a necessidade de um papel ativo do Estado, pois a proteção do meio ambiente e o fenômeno desenvolvimentista “passaram a fazer parte de um objetivo comum, pressupondo a convergência de objetivos das políticas de desenvolvimento econômico, social, cultural e de proteção ambiental”¹¹¹.

Pari passu, Sarlet e Fensterseifer sustentam que a geração presente tem a responsabilidade de deixar condições ambientais idênticas ou melhores do que aquelas recebidas das gerações passadas. Apontam, ainda, que à geração vivente é vedado alterar negativamente as condições ecológicas, por força do princípio da proibição do retrocesso ambiental e do dever de melhoria progressiva da qualidade ambiental¹¹².

Para Derani¹¹³, o desenvolvimento sustentável implica no ideal de um desenvolvimento harmônico da economia e ecologia que devem ser ajustados numa correlação de valores onde o máximo econômico reflita igualmente um máximo ecológico. Com isso, resta clara a preocupação não apenas com o desenvolvimento econômico, mas com a melhoria da qualidade de vida das pessoas, que também perpassa pela proteção ambiental.

Isso se aplica a todos os aspectos do meio ambiente, incluindo o do trabalho. Como destaca Melo, é preciso, no âmbito do meio ambiente do trabalho, “que se implemente o princípio do desenvolvimento sustentável e se busque emprego com dignidade e qualidade de vida para aqueles que trabalham”¹⁴⁰. Devem caminhar lado a lado a livre concorrência e a defesa do meio ambiente, a fim de que a ordem econômica se volte efetivamente à justiça social, porque o fundamento do valor social do trabalho não pode ser o trabalho em si, mas o fato de que quem o realiza é um ser humano trabalhador¹¹⁴.

¹³⁶Ibidem., p. 103.

¹¹¹Ibidem., p. 102.

¹¹²Cf. SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, op. cit., p. 562.

¹¹³DERANI, Cristiane. Direito Ambiental Econômico. São Paulo: Max Limonad, 1997, p. 128, *apud* DINO, Nicolao. Sobre ética, meio ambiente e sociobiodiversidade: na trilha do desenvolvimento sustentável. In: SOBRINHO *et al*, op. cit., p. 362.

¹⁴⁰Op. cit., p. 62.

¹¹⁴Ibidem., p. 69.

Dessa forma, considerando que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, para Melo e Leite, forçosa é a conclusão no sentido de ser impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o aspecto do meio ambiente do trabalho¹¹⁵. Por isso, destaca Melo que o intérprete e o legislador “precisam compatibilizar o desenvolvimento econômico com o ambiente laboral hígido, assegurando a saúde e a integridade física do trabalhador, que é núcleo essencial do direito ao meio ambiente laboral sadio”¹¹⁶.

No mesmo sentido, Maranhão destaca que o conceito de meio ambiente do trabalho implica ampliação da noção de equilíbrio ambiental, de forma que só seria considerado como meio ambiente laboral equilibrado aquele que “acomoda condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva holística do ser humano (saúde física e mental)”¹¹⁷.

Também as empresas e empregadores em geral devem participar nessa harmonização de interesses, a fim de atuar com sustentabilidade e ética, concretizando, dessa forma, a sua função socioambiental, o valor social do trabalho e o desenvolvimento sustentável no âmbito laboral. E, assim sendo, efetivar o direito a um meio ambiente do trabalho hígido, com proteção da saúde física e psíquica dos trabalhadores.

1.6. Apontamentos sobre os avanços tecnológicos e o meio ambiente do trabalho

As revoluções ocorridas ao longo dos séculos sempre refletiram na conjuntura econômica e social da humanidade. As inovações tecnológicas obtidas ao longo dessas revoluções também influenciaram diretamente a vida das pessoas. No período pós-industrial, cresce a importância e o fluxo da informação, ao lado da predominância do setor de serviços em relação ao industrial, mormente nas economias mais avançadas¹¹⁸.

¹¹⁵Op. cit., p. 19.

¹¹⁶Op. cit., p. 313.

¹¹⁷Op. cit., 2017, p. 14.

¹¹⁸Cf. OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2022. p. 52.

Tem-se a passagem da economia da produção de bens à produção de serviços, aumenta-se a importância de profissionais liberais e técnicos, valoriza-se o conhecimento e a gestão da tecnologia e da informação. No início, as tecnologias de comunicação eram privilégio de poucos, mas, com o passar do tempo, invenções como os correios, cabos submarinos, telégrafo, telefone e televisão democratizaram o acesso à informação. Já no curso da Terceira Revolução Industrial, a informação se torna desmassificada, pois, “mesmo atingindo grande número de pessoas, começa um processo de informações de interesses voltados a este ou àquele grupo, com crescimento de revistas especializadas para o público-alvo, diminuindo a circulação de jornal”¹¹⁹.

Surge a *web*, que passa a se tornar uma extensão da sociedade e parte da existência humana. Criam-se sites de relacionamento onde as pessoas passam a ser um livro aberto, conectando-se com amigos virtuais e expondo suas vidas particulares para quem quiser ver. Surgem sites de pesquisa, verdadeiros livros abertos, em que se pergunta e se obtém resposta a qualquer momento e em qualquer lugar.

No âmbito laboral, os espaços da fábrica perdem importância com o deslocamento para fora das grandes indústrias. Sai o capitalismo pesado das grandes sedes, máquinas enormes e equipes cada vez maiores, entra o capitalismo leve, mais flexível, até porque não há tanta necessidade de rigidez nas regras, eis que o trabalhador já exerce suas atividades com relativa autonomia. Paralelamente, as novas tecnologias revolucionaram as estruturas sociais. Como destaca Neto:

“Desaparecem, pois, as fronteiras da comunicação em um mundo conectado. O homem se torna dependente do aparelho telefônico, vive em rede, carrega no bolso o seu ciclo de amizades e relacionamentos, e se torna um dependente-eletrônico. As redes passam a representar o modo adequado de se relacionar — redes de relacionamento, contatos, produção, empresas, capital — em meio a uma economia globalizada baseada na inovação, know-how, tecnologia e informação. A comunicação passa a ser instantânea, o tempo todo em um ciclo de dependência, que representa horas perdidas (para alguns, ganhas ou investidas) em inúmeros aplicativos de conversação. Se insere uma nova forma de reprodução, representada pela digitalização, tudo passa a viver na grande nuvem, que armazena dados, lembranças, memórias, alegrias e desilusões. O mundo se liquefaz e descoisifica”¹²⁰.

Durante o modelo fordista, das máquinas pesadas, denominado por Bauman como a era do hardware¹²¹, o tempo precisava ser administrado para que houvesse retorno do capital investido. Já na sociedade líquida, da era do software, o tempo é

¹¹⁹Ibidem., p. 54 e 55.

¹²⁰Ibidem., p. 59 e 60.

¹²¹Ibidem., p. 66.

imediate, não precisa mais ser controlado. As formas de gestão “devem também ser inovadoras e flexíveis, em uma empresa conectada, aberta ao diálogo e voltada ao empoderamento do trabalhador”. A ótica deixa de ser da repetição e rotina, e passa a ser da variação e adaptabilidade¹⁴⁹.

Essas intensas mudanças culminaram com o que hoje se denomina de Quarta Revolução Industrial, que evolui em um ritmo exponencial e não linear, resultado de um mundo com tecnologias mais novas e cada vez mais qualificadas¹²², que irão desdobrar-se em mudanças econômicas, sociais e culturais de grandes proporções¹²³.

No mesmo sentido, Pamplona Filho e Santos lecionam que o “a disseminação da internet e o surgimento de aplicativos e plataforma digitais, no contexto da Quarta Revolução Industrial, acarretam o advento de um novo modelo de produção”¹²⁴. A organização do trabalho, alicerçada no *crowdsourcing*, é controlada pela programação ou pelo algoritmo, intensificando as formas atípicas de execução do labor. O *crowdwork* ou *crowdsourc* (trabalho em multidão) consiste no trabalho que é executado através de plataformas on-line, as quais colocam em contato um determinado número de organizações, empresas e indivíduos através da Internet, conectando clientes e trabalhadores em uma base global.

A nova sociedade é marcada pela produção, transmissão e gestão da informação e do conhecimento. Mas não só isso, a “propagação de informações abertas acessíveis por qualquer um, a partir de qualquer lugar, em velocidade nuncaantes vista”, muda o comportamento das pessoas, das empresas, dos sindicatos, dos governos, de grupos e subgrupos sociais¹⁵³.

Com efeito, essa problemática foi objeto de preocupação da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2015, quando a entidade estabeleceu a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, com o propósito de tomar as medidas necessárias para um caminho sustentável e resiliente¹²⁵. Dentre suas metas, o Objetivo n. 9 diz respeito à Indústria, à Inovação e à Infraestrutura.

¹⁴⁹Ibidem., p. 71.

¹²²SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Daniel Moreira Miranda (trad.). São Paulo: Edipro, 2019. E-book. p. 14 e 15.

¹²³Ibidem., p. 45.

¹²⁴PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. 1. ed. São Paulo: Expressa, 2021. p. 43.

¹⁵³MELO; LEITE, op. cit., p. 54.

¹²⁵Cf. SARLET; FENSTERSEIFER, 2021, p. 310.

Firma como objetivo do desenvolvimento sustentável a construção de infraestruturas resilientes, ao lado da promoção da industrialização inclusiva e sustentável, bem como do fomento à inovação. Conclama os países integrantes das Nações Unidas a desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.

Nesse prisma, Abramovay¹²⁶ destaca que os objetivos insistem na importância da qualidade do crescimento econômico, em sua real capacidade de promover bem-estar e de regenerar os tecidos socioambientais que a oferta atual de bens e serviços tem sistematicamente degradado. O autor também ressalta:

“A precariedade de referenciais que mostrem os impactos interconectados de cada projeto, a cultura do planejamento empresarial e estatal em tratá-los de maneira autônoma uns dos outros e a carência dos instrumentos necessários para avaliar os impactos territoriais das iniciativas são apenas alguns dos obstáculos que tão frequentemente fazem da ‘sustentabilidade’ um termo puramente retórico quando se fala em infraestrutura. [...] Em suma, os ODS são um convite permanente a que se encare o desenvolvimento, antes de tudo, como um tema de natureza ética. Eles exigem, portanto, que os projetos de infraestrutura sejam definidos por seu sentido, seus objetivos, seus resultados para a vida social, muito mais que pelos indispensáveis parâmetros de eficiência e de segurança que devem, evidentemente, regê-los”¹⁵⁶.

Ainda nesse talante, o Objetivo 8 da Agenda 2030 destina-se à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas e todos. Assim, apesar de não constar, textualmente, a expressão “meio ambiente do trabalho” na redação do Objetivo 9 da Agenda 2030, é claro seu reflexo no meio ambiente laboral, sobretudo porque engloba industrialização e inovação.

Os objetivos da Agenda 2030 devem ser analisados sistematicamente, para que se alcance, efetivamente, o desenvolvimento sustentável pretendido. Fazendo essa análise integrativa, apontam-se os Objetivos 8.4 e 8.5, para melhoria progressiva da eficiência dos recursos no consumo e na produção e dissociação do crescimento econômico da degradação ambiental, alcance do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente. Também se elenca o Objetivo 8.8, de proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos.

¹²⁶ABRAMOVAY, Ricardo. **Infraestrutura para o desenvolvimento sustentável da Amazônia**. São Paulo: Elefante, 2022. E-book. p. 17.

¹⁵⁶Ibidem., p. 19 e 20.

Ao lado desses, destacam-se os Objetivos 9.2 e 9.4, para promoção da industrialização inclusiva e sustentável e modernização da infraestrutura das indústrias. O Objetivo 9.3 demonstra a preocupação com a infraestrutura das pequenas indústrias e outras empresas, prevendo o aumento do acesso a créditos financeiros e integração em cadeias de valor e mercados. Por sua vez, o Objetivo 9.5 prevê como meta o fortalecimento da pesquisa científica, o melhoramento das capacidades tecnológicas de setores industriais, com incentivo à inovação, e o aumento dos investimentos públicos e privados em pesquisa e desenvolvimento.

Desta feita, a preocupação já não se resume à economia e à tecnologia, mas abrange também as suas repercussões no âmbito social, ambiental e, ainda, laboral. No capitalismo financeiro, informacional e globalizado, a opção pela destruição de grande quantidade das forças produtivas e a intensa exploração dos mercados se exacerbam¹²⁷.

Além de criar ou eliminar profissões, a Revolução 4.0 pode modificar a forma como determinadas atividades profissionais são prestadas. Novos empregos criados podem exigir um alto nível de especialização e os ocupantes de profissões automatizadas podem não conseguir se aprimorar a tempo de se realocar no mercado. Há um risco alto de que os trabalhadores sejam cada vez mais cobrados para estarem em permanente atualização, de modo que possam acompanhar os ditames da Quarta Revolução Industrial¹²⁸.

Um resultado de tais tendências é a incorporação de novas formas de geração de trabalho, como terceirizados ou pautados pela informalidade. Além disso, as empresas buscam garantir seus lucros, transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, por altas taxas de produtividade e pela redução dos custos. Nesse quadro, flexibilizam-se os contratos de trabalho e se aumenta a terceirização¹²⁹. Ainda nesse contexto, os avanços tecnológicos levam a uma migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais, com prestação de serviços sob demanda¹³⁰.

¹²⁷GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **UBERIZAÇÃO, TRABALHO DIGITAL E INDÚSTRIA 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. E-book. p. 209.

¹²⁸COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?**. São Paulo: Editora Dialética, 2021. E-book. p. 38 a 40.

¹²⁹Ibidem., p. 39 a 41.

¹³⁰Cf. OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 48.

Com isso, um Direito do Trabalho 2.0 começa a surgir e se insurgir para enfrentar esse novo contexto, como destaca Aguiar¹³¹. Prosseguindo na temática, o autor destaca que:

“[e]m conformidade com essa lógica econômica, o processo de ‘digitalização’ contribui diretamente para seu espraiamento e real utilização, gerando uma diminuição dos empregos tradicionais e a utilização, cada vez mais atuante e pujante, de *softwares* que substituem, inovam e criam alternativas completamente diferentes, para diversos tipos de trabalho, até então (re)conhecidos e tidos como economicamente adequados.

[...]

A economia Gig retrata e impulsiona a evolução dessa tendência, na medida em que abre espaço para que as empresas economizem recursos com pessoas, e tudo que acopla acessoriamente uma contratação tradicional, como: benefícios; espaço de escritório; treinamentos; tributos, etc”¹³².

Nesse contexto, conclui-se que, apesar da ideia de que a Revolução 4.0 é inovadora e disruptiva, no mundo do trabalho, as relações que estão sendo construídas guardam semelhança com o trabalho precarizado típico dos séculos XIX e XX. A redução de direitos trabalhistas é decorrência de uma escolha política, logo, as tecnologias somente cumprirão sua promessa de melhorar a qualidade de vida das pessoas caso seja feita uma opção nesse sentido. Isso só ocorrerá quando a promoção da dignidade humana e a busca por justiça social forem objetivos principais de qualquer desenvolvimento tecnológico¹³³.

Nesse prisma, Pamplona Filho e Santos lecionam que, apesar da introdução de novas tecnologias, bem como de novas formas de organização e gestão do trabalho, não houve uma melhoria das condições laborais. As sociedades informacionais mostram-se desiguais e, nesse novo cenário, se intensifica o assédio moral¹³⁴.

Igualmente, Melo e Leite destacam que o descanso e o direito a se desligar do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador. E, mencionando as novas tecnologias, os autores continuam:

“O trabalho para ser considerado decente e como fator de promoção de dignidade humana, precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, um deles, é a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais, abordados anteriormente. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da

¹³¹AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018. p. 37 e 38.

¹³²Ibidem., p. 39.

¹³³COUTINHO, op. cit., p. 55.

¹³⁴Op. cit., p. 10.

conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”¹³⁵.

Desta feita, ao ensejo do término do capítulo sobre noções gerais, impende destacar o objetivo deste trabalho em centrar no meio ambiente laboral, como se percebe dos itens específicos sobre o tema, acima abordados. Deveras, o meio ambiente não pode ser dissociado do seu aspecto laboral, sobretudo quando focado no ser humano trabalhador e no fato de que este despende grande parte de seu cotidiano no trabalho.

Mais que isso, objetiva-se destacar a importância da proteção da saúde física e psíquica do trabalhador. Nesse contexto, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral, pois, do contrário, sua saúde e seu direito à vida digna não estarão protegidos.

Essa temática é aprofundada diante das inovações tecnológicas, que repercutem no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Com efeito, estamos diante de uma transformação cultural-organizacional de toda uma sequência lógica e segura de relacionamentos e compromissos, a ser guiada e ultrapassada por meio da estruturação de uma espécie de ponte que liga os mundos real e virtual¹³⁶, e a saúde também é afetada por esse processo tecnológico de mudanças¹³⁷.

Por isso, a seguir, abordar-se-á a temática do assédio moral no meio ambiente do trabalho, bem como os reflexos da inovação tecnológica no meio ambiente laboral, nas novas formas de trabalho e de assédio (a telepressão e o assédio virtual ou *cyberbullying*) e, ainda, na saúde do trabalhador.

De fato, a infoxicação atinge todas as pessoas e o meio ambiente em todos os seus aspectos. Mas é no aspecto laboral que suas consequências podem ser mais sensíveis, posto que, como já mencionado, o ser humano trabalhador passa grande parte de seu tempo diário no local de trabalho. Nesse esteio, o direito à desconexão surge como um meio de desinfluxação, tema que também será tratado nos próximos itens.

Todavia, necessário, desde já, destacar que o texto irá se aventurar a abordar a desconexão não apenas fora do horário de trabalho, nos momentos de folga e descanso. Isso porque, com o avanço da tecnologia, as práticas assediadoras podem ocorrer a qualquer momento, em qualquer lugar, dentro ou fora da jornada normal de trabalho. Assim, a desconexão deve ser pensada no mesmo espectro.

¹³⁵Op. cit., p. 75 e 76.

¹³⁶Cf. AGUIAR, op. cit., p. 20.

¹³⁷Ibidem., p. 41.

Portanto, o direito ao não-trabalho deve ser total, significando que o trabalhador deve se desconectar totalmente do labor, inclusive mentalmente, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral, pois as situações humilhantes levam o problema para a vida pessoal do obreiro, não permitindo, dessa forma, a completa desinfluxação e desvinculação do labor.

Como se verificará nos próximos títulos, o trabalhador tem o direito de ver seu ambiente laboral protegido contra práticas assediadoras que refletem em sua saúde física e psíquica, o que deve ser pensado tanto dentro quanto fora do horário de trabalho. De tal maneira, poderá exercer por completo seu direito ao lazer e ao descanso, evitando os reflexos nocivos do assédio tanto na vida profissional quanto na vida pessoal, e, assim, concretizando seu direito à saúde e à vida digna.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.1. Aspectos gerais sobre o assédio moral

Uma vez apresentada a importância da proteção da saúde física e psíquica do trabalhador, abordar-se-á, neste capítulo, a temática do assédio moral e seus efeitos no meio ambiente do trabalho. Isso porque, como já explanado anteriormente, o meio ambiente do trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral.

Nesse talante, Leymann, primeiro pesquisador a abordar a temática no âmbito laboral¹³⁸, define terror psicológico ou *mobbing* no trabalho como a comunicação antiética e hostil direcionada de modo sistemático por um ou mais indivíduos, principalmente a um indivíduo, o qual, em decorrência, é colocado em uma posição de isolamento e assim mantido por meio dessa prática continuada¹³⁹.

Por seu turno, Hirigoyen define o assédio moral como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho¹⁴⁰. A psicanalista francesa ressalta a importância de se estudar esse fenômeno sob uma ótica ética e moral:

“A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...]”¹⁴¹.

A autora francesa classificou as formas de assédio moral em quatro grandes grupos de atitudes hostis que degradam o meio ambiente de trabalho: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual¹⁴².

¹³⁸PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 49.

¹³⁹LEYMANN, Heinz. **Mobbing encyclopedia**, The definition of mobbing at workplaces *apud* NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 32.

¹⁴⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. E-book. p. 17.

¹⁴¹Ibidem, p. 15 e 16.

¹⁴²Ibidem, p. 107 e 109.

No mesmo caminho, Nascimento define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Essas atitudes são capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e têm por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho”¹⁴³.

Em seguida, a autora aponta as práticas assediadoras mais comuns:

“(i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (viii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada”¹⁴⁴.

Por outro lado, registra que alguns atos do empregador estão inseridos em seu poder diretivo, tais como transferências, mudanças de funções, avaliações de desempenho, imposição de metas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizadas de modo objetivo e respeitoso. Por isso, não configurariam assédio moral, salvo se apresentarem um nítido caráter retaliatório e depreciativo¹⁴⁵.

Nesse aspecto, contudo, os princípios que norteiam o direito do trabalho e a função social inerente ao labor devem ser considerados, limitando-se o poder diretivo quando este ultrapassa circunstâncias legais que ofendam a dignidade da pessoa humana¹⁴⁶. Deveras, o empregador é responsável por garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado, sem extrapolar os limites do poder diretivo¹⁴⁷.

Nesse quadro, Wolowski salienta que:

¹⁴³Op. cit., p. 29 e 30.

¹⁴⁴Ibidem, p. 30.

¹⁴⁵Ibidem, p. 32.

¹⁴⁶WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica**. São Paulo: LTr, 2018. p. 70.

¹⁴⁷Ibidem, p. 72.

“[p]or ser responsável pela garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, o empregador não pode ser omissivo quanto às condutas que, eventualmente, possam ofender a dignidade do ser humano nesse ambiente. E por razões óbvias, não se pode olvidar da inconveniência de qualquer ação lesiva com o intuito de ofender a outrem a fim de forçar o trabalhador a solicitar o término do contrato de trabalho, o que certamente fere a moral e toda construção jurídica do direito do trabalho.

[...]

Torna-se importante, portanto, orientar os que exercem cargo de gestão quanto ao modo de agir, a fim de que esses atuem de modo estritamente profissional, desempenhando cobranças restritas ao contrato de trabalho e a legislação vigente, sem ofender a saúde, os direitos de personalidade e a dignidade da pessoa humana”¹⁴⁸.

Com efeito, a conduta abusiva extrapola os limites do poder diretivo patronal, se emanada do superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho. Por isso, qualquer conduta que extrapole os limites de razoabilidade dos direitos potestativos do empregador será considerada abusiva, podendo caracterizar uma conduta moralmente assediadora. E, no que se refere ao assédio moral praticado entre colegas de trabalho ou entre subordinado e superior hierárquico, devem ser observados os limites de uma convivência harmônica e sadia no meio ambiente laboral¹⁴⁹.

Já Barreto e Heloani destacam que “a violência psicológica pode ser tão ou mais destrutiva que a de natureza física, pois ela não só fere o corpo, mas deixa marcas na memória afetiva”¹⁵⁰. Nessa violência de natureza psicológica se encaixa o assédio moral, conceituado pelos autores como a conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional¹⁸¹.

Para os doutrinadores, o que distingue o assédio laboral é a frequência das condutas abusivas. Em consequência da repetição, durante a jornada de trabalho, de atos de perseguição, humilhação, desprezo, isolamento, entre outros, os danos à saúde física e psíquica do assediado são “significativos”¹⁵¹. Essas condutas visam humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho,

¹⁴⁸Op. cit., p. 72 e 73.

¹⁴⁹PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 53.

¹⁵⁰BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral** – gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018. p. 24.

¹⁸¹Ibidem, p. 45.

¹⁵¹Ibidem, p. 25.

atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional¹⁵².

Outrossim, Pamplona Filho, Wzykowski e Barros definem assédio moral como:

“[...] um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros”¹⁵³.

Em conjunto com Santos, a partir de contribuições doutrinárias e acadêmicas, Pamplona Filho conceitua assédio moral como uma tortura psicológica perpetrada por ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, atingindo a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, e comprometendo o exercício do labor, bem como a convivência social e familiar¹⁵⁴.

No âmbito internacional, embora não tratando especificamente de assédio, o Acordo-quadro europeu sobre stress no trabalho, de 2004¹⁵⁵, aponta riscos e problemas do stress ligado ao trabalho, destacando:

“O stress é um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas. O indivíduo adapta-se para gerir a exposição, de curta duração, à pressão, a qual pode ser considerada positiva, mas experimenta grandes dificuldades face à exposição prolongada a uma pressão intensa. Além disso, os diferentes indivíduos podem reagir de modo diverso a situações similares, e o mesmo indivíduo pode reagir de maneira diferente a situações semelhantes em diferentes momentos da sua vida. O stress não é uma doença, mas uma exposição prolongada ao stress pode reduzir a eficácia no trabalho e pode causar problemas de saúde”.

Por sua vez, a OIT publicou um documento intitulado “Violência no Trabalho”, destacando que a OMS define violência como o uso intencional de força física ou poder, iminente ou atual, contra alguém, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que

¹⁵²Ibidem, p. 45.

¹⁵³PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014. p. 120.

¹⁵⁴Op. cit, p. 50 e 51.

¹⁵⁵Acordo-quadro europeu sobre stress no trabalho. Disponível em: <<https://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2008/06/stressacordoeuropeu.pdf>>.

resulta ou tem um alto potencial de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação¹⁵⁶.

Em linhas aproximadas, a própria OIT, no código de conduta denominado “Violência no local de trabalho em setores de serviços e medidas para combater esse fenômeno”, adotado em 2003 por uma Reunião de Especialistas, indicou ser a violência laboral qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta de uma conduta razoável em que uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada, ferida durante ou como resultado direto de seu trabalho¹⁵⁷.

Já no âmbito normativo nacional, a Lei n. 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), embora sem enfoque nas relações laborais, apresenta importantes conceitos que tangenciam a matéria. Na forma do §1º do artigo 1º desse diploma, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidação ou agressão, causando dor e angústia, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas¹⁵⁸.

E, conforme redação do artigo 2º, caracteriza-se quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda, ataques físicos, insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, grafites depreciativos, expressões preconceituosas, isolamento social consciente e premeditado, pilhérias.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao assédio moral do Tribunal Superior do Trabalho, de 2019, assédio moral é “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades”. Trata-se de “conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho”¹⁵⁹.

¹⁵⁶CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006. Workplace violence, occupational safety, developed countries, developing countries. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm>. p. 29 e 30.

¹⁵⁷Ibidem, p. 30.

¹⁵⁸BRASIL. **Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13185.htm>.

¹⁵⁹TST, 2022. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare** – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em:

Ainda na forma do documento, o assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, que se manifesta “por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.

A Cartilha ainda ressalta que a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, compromete sua identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais e gera danos a sua saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Assim, conclui que tais condutas são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, razão pela qual devem ser combatidas.

O documento aponta algumas atitudes que caracterizam o assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas¹⁶⁰.

Como se pode observar dos conceitos acima apresentados pela doutrina, o assédio moral se materializa quando há uma conduta abusiva e reiterada do agente, perseguindo a vítima e atingindo a sua dignidade. Nesse esteio, a par de não haver

<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. p. 6.

¹⁶⁰Ibidem, p. 11.

previsão legal específica acerca da caracterização do assédio moral, a doutrina aponta alguns elementos caracterizadores.

Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros¹⁶¹ destacam os seguintes elementos que configuram o assédio moral:

- Abusividade da conduta intencional: a conduta do assediador deve ser abusiva, extrapolando o poder diretivo, ou mesmo os limites do relacionamento profissional entre colegas de trabalho. Adotada de forma consciente, visando denegrir o trabalhador;
- Repetição e prolongamento: a conduta deve ser prolongada e reiterada no tempo. Por ser um fenômeno de natureza psicológica, não pode se configurar por um ato isolado ou esporádico;
- Ataque à dignidade do trabalhador: aliada à finalidade de exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, torna-se evidente que a conduta atinge diretamente a dignidade do trabalhador;
- Dano: esse elemento é controvertido. Há corrente que entende que, para configurar o assédio moral, é necessária a ocorrência de dano à integridade moral. Já uma segunda corrente entende que basta que exista uma violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador.

No mesmo caminho, Nascimento aponta os seguintes elementos: (i) conduta de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexos causal. Segundo a autora, a conduta de natureza psicológica constitui todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação ou do isolamento. Esse comportamento pode se configurar tanto pela conduta dolosa quanto culposa¹⁹³.

Ademais, segundo a autora, é necessário que o assédio seja praticado de forma prolongada e repetitiva. Também a existência de dano psicológico é elemento primordial para a caracterização do assédio moral, mas a prova do dano é dispensável, uma vez que os fatos por si só podem fazer presumir a sua ocorrência. Por fim, o nexos causal também é essencial para configurar o assédio, pois imprescindível que a conduta

¹⁶¹Op. cit., p. 121 a 131.

¹⁹³Op. cit., p. 73.

seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou praticada no ambiente de trabalho¹⁶².

Importa destacar, ainda, o elemento da intencionalidade, ou seja, a intenção do agente em perpetrar a violência psicológica em determinado trabalhador ou grupo de trabalhadores. O objetivo dos comportamentos hostis é degradar o ambiente de trabalho, humilhando e ofendendo a vítima, constringendo-a a abandonar o emprego ou buscando somente o lucro, pelo aumento da produtividade ou pelo cumprimento de metas¹⁶³.

No que diz respeito à prova do assédio moral, trata-se de prova de difícil produção, em razão de inúmeras dificuldades, como a incapacidade de provar a dor interior, bem como a rejeição dos colegas de trabalho em testemunhar. Por isso, levanta-se a possibilidade de inversão do ônus da prova, com base no artigo 373, §§1º e 2º, do Código de Processo Civil¹⁶⁴.

Defende-se, ainda, a não sujeição do tema à disciplina geral em matéria de prova (artigo 818 da CLT e artigo 373 do CPC). Assim, basta que se prove a ocorrência do fato, porque o empregador é responsável por garantir um meio ambiente de trabalho sadio aos trabalhadores. Inclusive, em caso de dano causado pelo administrador ou preposto da empresa, a responsabilidade do empregador é objetiva, com fulcro no artigo 932, inciso III, do Código Civil de 2002, aplicado subsidiariamente às relações de trabalho, por força do artigo 8º, parágrafo único, da CLT¹⁶⁵.

O Supremo Tribunal Federal também já pacificou, na Súmula n. 341, o entendimento de que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Por outro lado, é possível que o empregador puna o empregado que cometeu o assédio com dispensa por justa causa, com fundamento nas alíneas b e j do artigo 482 da CLT¹⁶⁶.

Outrossim, Hirigoyen agrupa as atitudes hostis em quatro categorias, fornecendo exemplos:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as suas decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Privá-la do acesso aos instrumentos

¹⁶²Ibidem, p. 73.

¹⁶³Cf. PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 58.

¹⁶⁴BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

¹⁶⁵WOLOWSKI, op. cit., p. 75 e 76.

¹⁶⁶Ibidem, p. 76.

de trabalho: telefone, fax, computador... Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima a erro. 2) Isolamento e recusa de comunicação A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista. 3) Atentado contra a dignidade Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). Zombam das suas deficiências físicas ou do seu aspecto físico; é imitada e caricaturada. Criticam sua vida privada. Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termos obscenos ou degradantes. 4) Violência verbal, física ou sexual Ameaças de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que, de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde”¹⁶⁷.

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua Cartilha de Assédio Moral, classifica o assédio moral, de acordo com a sua abrangência, em assédio moral interpessoal e institucional. O primeiro ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe. O segundo ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, e, nesse caso, a pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle¹⁶⁸.

Já quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se como vertical, ascendente ou descendente, horizontal ou misto. O assédio moral vertical ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes e pode ser subdividido em descendente, caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, aproveitando-se da condição de

¹⁶⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 108 e 109 *apud* PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 55 e 56.

¹⁶⁸Op. cit., p. 7.

autoridade para colocar o colaborador em situações desconfortáveis, ou ascendente, praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe¹⁶⁹.

Por seu turno, o assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que pertencem a uma mesma hierarquia, por meio de um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. E o assédio moral misto “[c]onsiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e, também, por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento”¹⁷⁰.

No que atine ao assédio moral vertical descendente, Hirigoyen aponta os seguintes subgrupos oriundos da hierarquia: a) assédio perverso, praticado para eliminar o outro ou valorizar o próprio poder; b) assédio estratégico, que objetiva forçar o empregado a pedir demissão, reduzindo-se os custos da despedida; c) assédio institucional, que corresponde ao instrumento de gestão do conjunto de pessoal¹⁷¹. O termo *bossing* implica uma estratégia da empresa para levar o empregado a se demitir, de modo a reduzir o número de pessoal, conter custos ou substituir o quadro por pessoas mais jovens para pagar salários mais baixos¹⁷².

Nessa mesma modalidade, geralmente o agressor não precisa se associar com outras pessoas, em razão de sua posição hierárquica, que já é suficiente para perpetrar as condutas assediadoras. Por isso, em decorrência da subordinação jurídica, da assimetria de poder e da dependência econômica do trabalhador, essa modalidade de assédio moral é a mais praticada e observada na sociedade brasileira¹⁷³.

Já o assédio moral vertical ascendente é uma modalidade mais rara e de difícil configuração, ocasionado nas situações em que um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando, na visão dos subordinados, não tem condições de desempenhar a função, ou nos casos de inserção de alguma pessoa de fora da empresa, cujos métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram em seu comando, ou quando o cargo é desejado por algum subordinado. Nesse tipo de assédio, geralmente, a

¹⁶⁹Ibidem, p. 8 e 9.

¹⁷⁰Ibidem, p. 10.

¹⁷¹Cf. HIRIGOYEN, Marie-France, 2002, op. cit, p. 112 *apud* PALMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 62.

¹⁷²Cf. PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, op. cit., p. 132.

¹⁷³Cf. PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 62.

vítima tende a sofrer em silêncio, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia¹⁷⁴.

No assédio moral horizontal, os atos mais frequentes são brincadeiras maldosas, apelidos depreciativos, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamentos, podendo-se citar como condutas ensejadoras “deixar o assediado sozinho no momento das refeições; não convidar a vítima para festas e comemorações; não dirigir a palavra ao assediado ou interromper suas falas, fazendo-o sentir cada vez mais excluído do convívio sociolaboral”¹⁷⁵.

Por fim, no assédio moral misto, exige-se a presença de pelo menos três sujeitos, o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nesse caso, o assediado é atingido por colegas e superiores hierárquicos, tornando o meio ambiente laboral insuportável e atingindo gravemente a dignidade e a integridade do trabalhador, que, na maioria das vezes, não resiste a essa situação¹⁷⁶.

De todo modo, qualquer que seja a direção do assédio (descendente, mista, horizontal ou ascendente), seu processo “é ardiloso e bloqueia psiquicamente a capacidade de defesa da vítima, o que provoca mudanças em sua autoestima. A perda do autoconceito e a predominância do sentimento de inutilidade minimiza sua dignidade e autorrespeito”¹⁷⁷.

Ao término deste tópico, impende destacar que, a par do conceito, elementos caracterizadores e tipos comumente apontados pela doutrina, sobreleva-se o ataque à integridade física e psíquica do trabalhador, atingindo sua dignidade. Deveras, o assédio moral traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade¹⁷⁸.

O assediador busca aniquilar a autoestima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar as relações sociais, vexar,

¹⁷⁴Ibidem, p. 63.

¹⁷⁵Ibidem, p. 64.

¹⁷⁶Ibidem, p. 65.

¹⁷⁷Cf. HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Convenção 190 e Recomendação 206: a constituição de um discurso civilizador. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.). **O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT**. Belo Horizonte: RTM, 2022. p. 52 e 53.

¹⁷⁸Cf. AVILA, RosemariPedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 63

constranger, a vítima é ferida em seu amor-próprio, sente-se atingida em sua dignidade¹⁷⁹.

Nesse caminho, a aplicação da teoria dos direitos fundamentais no âmbito laboral significa reconhecer a necessidade de se concretizar a proteção de direitos individuais do empregado, sobretudo no que tange às limitações ao poder de atuação patronal¹⁸⁰. E, no que diz respeito ao assédio moral, tem-se a violação dos princípios da boa-fé, do respeito, da não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do trabalhador, além de gerar problemas de saúde, desemprego e até suicídio¹⁸¹.

Desse modo, como já destacado alhures, as condutas assediadoras prejudicam a própria saúde do trabalhador e, conseqüentemente, sua vida. Isso se reflete diretamente no meio ambiente do trabalho, pois não é possível concretizar um local de trabalho hígido. E, dessa forma, dificulta-se o alcance do desenvolvimento sustentável e do pleno emprego no âmbito laboral, bem como o fundamento republicano do valor social do trabalho e o objetivo da função social da propriedade.

2.2. Convenção n. 190 e Recomendação n. 206 da OIT sobre a Violência e o Assédio

Em 2002, a OMS publicou o Relatório mundial sobre violência e saúde, definindo violência e suas tipologias, apontando um panorama geral sobre a violência, medindo seu impacto, analisando suas raízes e indicando como poderia ser evitada¹⁸². Anos depois, em 2006, a OIT publicou a Terceira Edição do texto “Violência no trabalho”, tratando de definições de violência no trabalho, além de dados regionais e nacionais, ocupações e situações de risco, responsabilidade e legislação sobre o tema, estratégias

¹⁷⁹Ibidem, p. 64 a 66.

¹⁸⁰CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos Tribunais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. E-book. p. 99

¹⁸¹Ibidem, p. 102.

¹⁸²KRUG, EG et al., eds. World report on violence and health. Geneva, World Health Organization, 2002. Disponível em: <[72](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34165228/65818661-Relatorio-Mundial-sobre-violencia-e-saude-libre.pdf?1404982686=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRelatorio_mundial_sobre_violencia_e_saud.pdf&Expires=1687316115&Signature=Salb1W4F8gs838Ca4lcDq8DJPQlff1ewj4pwE1thApXQIXlImst1LvuctWW-1DS9rID54p9Hstloy2-HkfMSVPZI7ArZHo~Vq2qSfwGyCIFQP2lCWthIMnRs~7c-94vLIgucOAqyx3PBjtrpluZfVDvf4mcewZYdj7oj7SbQJEB3Q9CCpHq7d8zYzF4z9hDsSBTXENDKXduBZvEWR1vaDi5uoJzvZ9VQMz8klOTi8G79Y7E8q0mvBsScWeSdhjjRFqai15kKqweu9cycv5KVP4slgAA3l~S6yyCcDScsmKeYzrbCMMdUeXeLOL-sG4JRko6G0kGVka5oK22Bp0o1w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>.></p></div><div data-bbox=)

preventivas, boas práticas, atuação de organismos internacionais, finalizando com futuras ações diante do tema¹⁸³.

Nesse contexto, apesar de publicada em 2019, a Convenção n. 190¹⁸⁴ passou alguns anos antes pelos processos de discussão e adoção das normas internacionais do trabalho. Inicialmente, a proposta buscava dar seguimento à Resolução sobre Igualdade de Gênero como Eixo do Trabalho Decente, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 98ª Sessão, em 2009¹⁸⁵.

Na 326ª Sessão, em março de 2016, o Conselho de Administração aprovou ordem do dia sobre o tema, com os seguintes tópicos: examinar o que é considerado violência no mundo do trabalho, as tendências, as formas e os efeitos desse fenômeno; examinar os aspectos que são de origem sexista; examinar o impacto sobre os trabalhadores e as empresas, especialmente sobre o bem-estar, a produtividade e os resultados; definir os grupos de trabalhadores, empresas, setores e ocupações mais expostos; examinar as medidas de prevenção e combate previstas na legislação nacional e internacional, nas convenções coletivas e nas políticas das empresas; e estabelecer pautas orientadoras sobre o ponto normativo da violência no mundo do trabalho, para incluir na pauta da Conferência a se realizar em junho de 2018¹⁸⁶.

Em seguida, realizou-se a reunião de peritos, em outubro de 2016, com cinco eixos conclusivos quanto ao tema: (1) tendências e repercussões da violência no mundo do trabalho, no qual se buscou enumerar suas principais características em alguns países selecionados; (2) interpretação do que se deve entender pelo termo, no qual se procurou uma harmonização conceitual; (3) fatores de risco, no qual foram descritos diversos perigos e riscos; (4) estratégias eficazes para enfrentar o problema, em que foram descritas diversas abordagens para o enfrentamento; e (5) lacunas que poderiam ser preenchidas com um novo instrumento, em que se refletiu sobre as oportunidades de melhoria normativa, caso adotado um novo instrumento da OIT¹⁸⁷.

¹⁸³CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V, op. cit.

¹⁸⁴OIT, 2019. **Convenção n. 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>.

¹⁸⁵BIGNAMI, Renato. Violência e assédio no trabalho: oportunidades e desafios da adoção da Convenção 190 na América Latina e Caribe. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 117.

¹⁸⁶Ibidem, p. 117 a 119.

¹⁸⁷Ibidem, p. 119 a 121.

Antecedendo sua aprovação, um relatório elaborado pela OIT, na 107ª Sessão¹⁸⁸, em 2018, destacou o assunto como de relevância mundial, em prol da defesa dos direitos humanos e do trabalho digno, declarando tratar-se de uma “questão de direitos humanos que afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas”¹⁸⁹.

A valer, o Relatório já indicava a abrangência dos estudos preparatórios para a Conferência, dado que “a violência e o assédio no mundo do trabalho incidem em todas as profissões e setores de atividade econômica de todo o mundo, seja nos setores público e privado, seja nas economias formal e informal”. Nesse caminho, “incide nos tipos de violência e de assédio no mundo do trabalho que não tenham sido abordados nas normas internacionais e que tenham sido objeto de um tratamento limitado”, como exemplo: a violência física, a violência psicológica, como o *mobbing*, o *bullying* e o assédio moral, e a violência sexual, como o assédio sexual.

O Relatório também apontava para o aspecto da interseccionalidade, combinando diversos fatores que poderiam facilitar ou acentuar o assédio moral:

“A violência e o assédio são altamente contextuais e são habitualmente impulsionados por forças que operam tanto no mundo do trabalho como na sociedade em geral, como, por exemplo, as relações de poder, as normas de gênero, as normas culturais e sociais, a discriminação e as desigualdades econômicas. Enquanto a violência e o assédio afetam todos os setores e profissões, as relações de poder negativas, a discriminação com base na interseccionalidade de vários fatores (como, por exemplo, gênero e raça), as circunstâncias e as condições de trabalho e os perigos psicossociais podem aumentar o risco de exposição à violência e ao assédio no mundo do trabalho. É necessária uma abordagem integrada não apenas para a prevenção, mas também para a proteção, reabilitação, compensação e outras ações corretivas”.

Seguindo tais premissas, em sua 108ª reunião, em 2019, na Conferência do Centenário, foi aprovada a Convenção sobre Violência e Assédio, Convenção n. 190 da

¹⁸⁸OIT, 2018. **Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão**. Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf>.

¹⁸⁹Cf. SOUZA, Raissa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A CONVENÇÃO N. 190 DA OIT E A CONSAGRAÇÃO DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. p. 94.

OIT¹⁹⁰, primeiro tratado internacional específico sobre o tema. A respeito do diploma, Heloani e Barreto destacam:

“[...] é a Convenção 190, redigida em 2019, e a Recomendação 206 cujas disposições suplementam a primeira que contemplam de forma explícita e abrangente a temática da violência e do assédio no ambiente laboral. Mais que isso, não disfarça a convicção dos seus relatores que, com esse dispositivo normativo internacional, o cumprimento dos Direitos Humanos na esfera do trabalho será menos utópico e mais efetivo. Isto porque o texto não se restringe apenas ao local de trabalho ‘stricto sensu’; ao contrário, alarga generosamente o conceito incluindo o deslocamento da casa para o trabalho e mesmo a utilização do universo virtual quando isto ocorrer em função da atividade laboral. Ademais, outras categorias de trabalhadores que, quase sempre, são esquecidas, aqui ganham luz, como os rurais, informais, estagiários, domésticos e mesmo aqueles, que, - em tese -, nada recebem, os voluntários”¹⁹¹.

Com efeito, já em seu Preâmbulo, a Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, bem como a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir tais condutas. Ainda, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, se apresentam como uma ameaça à igualdade de oportunidades e afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

Interessante, ainda, a previsão do Preâmbulo, no sentido de que “a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade”. E recorda que todos os Estados membros devem “promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio”.

A amplitude de proteção do documento pode ser observada nas definições apresentadas no artigo 1º, que consigna que o termo violência e assédio no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de

¹⁹⁰Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>.

¹⁹¹HELOANI; BARRETO. *In* ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 66 e 67.

causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

Nesse caminho, Calvo¹⁹² destaca que a Convenção buscou trazer uma definição aberta do conceito de violência e assédio, em seu primeiro artigo. Segundo a autora, a OIT adotou uma estratégia pragmática e inclusiva, propondo um conceito aberto, que reúne tanto o assédio moral quanto o sexual e, ainda, práticas de violência. Nesse sentido, deveria ser suficientemente flexível para abordar as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diferentes contextos, respondendo igualmente aos novos riscos e desafios, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia²²⁵.

No que tange à repetição da conduta, Calvo salienta que a doutrina, no direito comparado, defendia o critério temporal da continuidade para configuração do assédio moral. E, no Brasil, a doutrina e a jurisprudência trabalhista majoritária também têm entendido que a configuração do assédio moral depende da continuidade e da repetição do ato de violência psicológica¹⁹³.

Essa redação vai ao encontro do princípio da prevenção, princípio basilar do direito ambiental, como leciona Fiorillo:

“A prevenção é preceito fundamental, uma vez que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis. Diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer, em igualdade de condições, uma situação idêntica à anterior, adota-se o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como sustentáculo do direito ambiental, consubstanciando-se como seu objetivo fundamental”¹⁹⁴.

Dessa forma, porque conhecidos os riscos apresentados pelas condutas assediadoras, diante das consequências que produzem na saúde e na vida dos trabalhadores, o conceito da Convenção n. 190 da OIT efetiva o princípio da prevenção e, conseqüentemente, a própria dignidade e o direito ao meio ambiente laboral hígido.

Ainda sobre esse tema, Farah aponta que “o principal benefício da ocorrência única seria a possibilidade de acelerar o diagnóstico da suposta situação abusiva,

¹⁹²CALVO, Adriana. A desnecessidade de repetição do ato de assédio na Convenção 190 da OIT. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 191.

²²⁵ Cf. SOUZA; FIGUEIREDO, op. cit., p. 95 e 96.

¹⁹³CALVO, Adriana. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 199.

¹⁹⁴Op. cit., p. 120 a 124.

dificultado por exigências comprobatórias”, bem como “de sinalizar à sociedade e às organizações sobre a intolerância à prática de qualquer ato de violência”¹⁹⁵.

Para o autor, no entanto, a previsão de ocorrência única propõe igualar violência e assédio, consistindo em uma opção reativa ao enfrentamento, mas que, no caso específico, implica retroceder, pois a complexidade do conflito sai perdendo diante da demanda coletiva de simplificar para proporcionar celeridade ao combate do assédio, demonstrando falta de coragem política de intervir de forma estrutural¹⁹⁶.

Em seguida, no que tange ao âmbito de aplicação, previsto no artigo 2º do tratado, mais uma vez se verifica sua amplitude, ao proteger os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, os candidatos a emprego, bem como os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

No artigo 3º, consta que a Convenção abrange espaços públicos e privados, locais onde o trabalhador é remunerado, inclusive durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos, atividades sociais relacionadas com o trabalho ou no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, bem como através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo aquelas realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação.

Conforti e Porto, no mesmo passo, salientam a amplitude do conceito e do âmbito de aplicação da Convenção n. 190, afirmando a adoção de um enfoque prático, com a definição das violências e do assédio no trabalho como um conjunto de comportamentos e ações inaceitáveis, que têm por objeto provocar ou ocasionar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. E seguem:

“As previsões abarcam o abuso físico e verbal, a intimidação e as ameaças, o assédio sexual, entre outros atos, reconhecendo-se que as violências no trabalho podem ocorrer fora do seu espaço físico e até em comunicações profissionais, geradas pelas tecnologias da informação.

O âmbito de proteção da nova Convenção Internacional é bastante amplo. Considera o amparo, como foi dito, de todas as pessoas que trabalham, independentemente de sua situação contratual, incluído o trabalho voluntário, os estagiários e aprendizes, os que deixaram o trabalho e os que estão à

¹⁹⁵FARAH, Bruno Leal. Igualando violência e assédio: um conflito silenciado? In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 491.

¹⁹⁶Ibidem., p. 495.

procura de emprego, sendo aplicável nos setores públicos e privados, nas economias formais e informais e nas zonas urbanas e rurais”¹⁹⁷.

Por outro lado, aponta-se limitação do tratado por excluir as situações de assédio institucional e, no que tange ao apontamento dos riscos psicossociais no trabalho, limitar-se a mencionar esses riscos, sem, contudo, defini-los ou classificá-los¹⁹⁸. Contudo, tal se justifica uma vez que a discussão de um texto aprofundando tais assuntos levaria um tempo maior, em razão de haver necessidade de um consenso mínimo entre todas as categorias representadas junto a OIT¹⁹⁹.

Em seguida, o documento estabelece princípios fundamentais, destacando, no artigo 4º, que cada membro que ratifique a Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, bem como adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Para tanto, deverá proibir por lei a violência e o assédio, garantir que políticas relevantes abordem a questão, adotar uma estratégia abrangente na prevenção e no combate às práticas, estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento, garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas, prever sanções, desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, garantir meios eficazes de inspeção e investigação.

Com vistas a alcançar tais objetivos, nos termos do artigo 5º da Convenção, os membros deverão respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

Em conformidade com o artigo 6º, cada membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho. E, nos termos dos artigos 7º a 9º, cada membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho,

¹⁹⁷PORTO, Noemia; CONFORTI, Luciana. Haverá ratificação? No centenário evento da OIT aprova-se a Convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Revista Proteção**, [S. l.], ago. 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>>.

¹⁹⁸CHAPADEIRO, Bruno; BARUKI, Luciana Veloso. O impacto da violência e do assédio na saúde mental de trabalhadores. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 446.

¹⁹⁹Ibidem., p. 448.

bem como medidas adequadas para prevenir tais práticas, além de leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle.

Por seu turno, a Recomendação n. 206 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho²⁰⁰, também de 2019, apresenta disposições que complementam a Convenção n. 190. De início, destaca a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mencionada no artigo 4º, §2º, da Convenção, e, nesse aspecto, ressalva que os membros “deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado”.

O documento também prevê como recomendação que a política do local de trabalho deveria afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados, estabelecer programas de prevenção com objetivos mensuráveis, especificar os direitos e responsabilidades, conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação, prever que todas as comunicações internas e externas sejam devidamente consideradas, especificar o direito à privacidade e à confidencialidade, e incluir medidas destinadas a proteger contra a vitimização ou a retaliação.

A Recomendação também trata da avaliação de risco no local de trabalho, que deveria ter em conta os fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, inclusive os perigos e riscos psicossociais, com especial atenção àqueles que surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, aos que envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público e aos que surgem da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas culturais, sociais e de gênero que fomentam a violência e o assédio.

Recomenda, ainda, medidas para os setores ou profissões e as modalidades de trabalho em que a exposição pode ser mais provável, como o trabalho noturno, o realizado de forma isolada, o trabalho doméstico, dentre outros. E apresenta importante recomendação, com vistas à proteção de gênero, no sentido de que os membros

²⁰⁰Cf. OIT, 2019. **Recomendação n. 206, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>.

deveriam garantir que as medidas destinadas a prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão da participação das mulheres.

Em seguida, a Recomendação apresenta sugestões de vias de reparação, que deveriam incluir a indenização dos danos, e de assistência, com mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos, apoio para o reingresso no mercado de trabalho, aconselhamento e informação, assistência, tratamento médico e apoio psicológico, dentre outros. E finaliza com recomendações de orientação, sugerindo programas, diretrizes, códigos de conduta, instrumentos de avaliação de riscos e campanhas de sensibilização.

2.2.1. Relevância dos ajustes e repercussões no mundo e no Brasil

O primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho entrou em vigor em 25 de junho de 2021, dois anos depois de ter sido adotado pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT, e doze meses após a ratificação por dois primeiros países, Uruguai e Fiji. Na ocasião, a OIT lançou uma campanha para a ratificação do documento, a qual apelou “a um compromisso renovado dos países para ratificar e implementar a Convenção”²⁰¹. Atualmente, a Convenção n. 190 da OIT já foi ratificada por 25 países, incluindo Argentina, México e Uruguai.

Na esteira de suas previsões, em 2021, a OIT lançou um Guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206²⁰², consignando os elementos inovadores dos documentos:

“A Convenção No. 190 **reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho em um único instrumento**, e coloca a dignidade humana e o respeito em seu cerne. A Convenção reconhece que a violência e o assédio podem constituir **uma violação ou abuso dos direitos humanos** e fornece, pela primeira vez, **um conceito composto único de violência e assédio** (Art. 1). A Convenção exige que os Estados-Membros adotem **uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero** para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho (Art. 4). Esta abordagem prevê ações de prevenção, proteção, controle, reparação, orientação, formação e sensibilização (artigos 4, 7-11), e leva em conta a **terceiros** como vítimas e perpetradores. Ao adotar esta abordagem, a Convenção No. 190 exige que os Estados reconheçam os **diferentes e complementares papéis e funções dos governos, empregadores e**

²⁰¹Cf. Notícias disponíveis em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_806107/lang-pt/index.htm> e <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm>.

²⁰²OIT, 2021. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf>.

trabalhadores, e suas respectivas organizações, levando em conta a natureza e as diferentes dimensões de suas respectivas responsabilidades (art. 4(3) e 9).

A Convenção tem um **amplo escopo pessoal de proteção** (Artigo 2) e procura abordar a **violência e o assédio que ocorrem "durante, relacionados ou decorrentes do trabalho"**, tanto na economia formal como informal, e seja no setor privado ou público (Artigo 3). A Convenção tem um forte enfoque na inclusão (Artigos 2 e 6) assim como na **acessibilidade** (Artigos 4(2), 9(d), 11(b)), e reconhece que alguns grupos e trabalhadores em certos setores, profissões e acordos de trabalho são especialmente vulneráveis à violência e ao assédio (Artigos 6 e 8). A convenção incorpora uma forte **perspectiva sensível às questões de gênero**, com o objetivo de combater as causas que geram as formas discriminatórias de violência e assédio.

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 reafirmam o papel crucial da OIT no estabelecimento de normas. Elas são provas tangíveis do valor e da força duradoura do **diálogo social entre governos, representantes de empregadores e representantes dos trabalhadores**, e que o diálogo social e o tripartismo são essenciais para a implementação dessas normas em nível nacional". (Grifos nooriginal)

Acerca do conceito utilizado na Convenção, o Guia destaca que a abordagem utilizada permite a flexibilidade necessária para cobrir várias manifestações de violência e assédio, incluindo as novas que surgem ao longo do tempo. Do mesmo modo, permite que o termo “violência e assédio” abranja uma ampla gama de termos encontrados em diferentes legislações para descrever ou um fenômeno igual ou similar.

Em seguida, salienta que a definição não inclui a intenção como um dos elementos constitutivos, adotando uma abordagem pragmática e centrada na vítima, que se concentra na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre as vítimas. O conceito não faz referência aos perpetradores, reforçando o objetivo de proibir todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, independentemente de qual seja a fonte.

No que tange à amplitude da proteção, o Guia ressalta que o escopo é amplo e vai além dos empregados, garantindo proteção a todos os trabalhadores, tanto na economia formal como na informal, no setor privado ou público, bem como faz referência a outras pessoas no mundo do trabalho. Isso se dá em razão da abordagem inclusiva exigida pela Convenção, que também se verifica do foco em garantir a acessibilidade, essencial para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento, para proteger contra a discriminação e para prevenir e enfrentar a violência e o assédio.

Também no viés da amplitude, o Guia aponta que os documentos respondem à realidade de que atos de violência e assédio não precisam necessariamente ocorrer exclusivamente em um local de trabalho físico tradicional. Nesse talante, consigna que,

como o trabalho é realizado em vários ambientes e sob diferentes modalidades, inclusive através da tecnologia, estes instrumentos procuram garantir proteção em todos os locais ou circunstâncias relacionadas ao trabalho.

Como se percebe – o que também é afirmado pelo Guia –, a Convenção n. 190 é o primeiro instrumento internacional que reconhece especificamente o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. O documento, ao lado da Recomendação n. 206, complementa outros instrumentos internacionais, tais como o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as normas internacionais do trabalho sobre igualdade e não discriminação e sobre segurança e saúde no trabalho, que também oferecem proteção contra a violência e o assédio moral, ainda que de forma implícita.

Nesse contexto, em 2022, a OIT publicou a primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho²⁰³. A pesquisa foi publicada em inglês, e a tradução é livre. Conforme o documento, foram realizadas cerca de 125.000 entrevistas em 121 países e territórios durante 2021, reunindo informações de experiências sobre violência e assédio no trabalho.

Uma vez que ocorreu durante a pandemia de COVID-19, a maioria das entrevistas (69) foi realizada por telefone, e o restante (52), pessoalmente. Na maioria dos países e territórios, a pesquisa foi realizada entre mil indivíduos usando um conjunto padrão. Todas as amostras coletadas foram baseadas em probabilidade e representativas da população adulta residente com 15 anos ou mais.

Em sumário apresentado no documento, a pesquisa aponta que a violência e o assédio no trabalho são um fenômeno generalizado em todo o mundo, com mais de um em cada cinco (22,8 por cento ou 743 milhões) pessoas empregadas tendo experimentado pelo menos uma forma de violência e assédio no trabalho durante sua vida profissional. Entre as pessoas que sofreram com as práticas, cerca de um terço (31,8 por cento) disse ter experimentado mais de uma forma, com 6,3 por cento tendo enfrentado todas as três formas (física, psicológica e sexual) em sua vida profissional.

O sumário aponta o seguinte indicativo:

- Quase uma em cada dez (8,5 por cento ou 277 milhões) pessoas no emprego sofreu violência física e assédio no trabalho em sua vida

²⁰³OIT, 2022. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf>. Publicada em inglês. Tradução livre.

profissional. Homens eram mais propensos do que as mulheres a relatar experiências de violência física e assédio;

- Violência psicológica e assédio foram as formas mais comuns relatadas por homens e mulheres, com quase uma em cada cinco (17,9 por cento ou 583 milhões) pessoas em emprego experimentando isso em sua vida profissional;
- Uma em quinze (6,3 por cento ou 205 milhões) pessoas em emprego sofreu violência sexual e assédio no trabalho em sua vida profissional. Mulheres foram particularmente expostas à violência sexual e assédio no trabalho. Os dados sobre violência sexual e assédio demonstram a maior diferença de gênero (8,2 por cento das mulheres em comparação a 5,0 por cento dos homens) entre as três formas de violência e assédio.

O sumário da pesquisa prossegue, afirmando que a violência e o assédio no trabalho também são recorrentes e um fenômeno persistente. Mais de três em cada cinco vítimas de violência e assédio no trabalho disse que as práticas já aconteceram várias vezes, e, para a maioria delas, o último incidente ocorreu nos últimos cinco anos.

Ainda, aponta que o risco de sofrer violência e assédio no trabalho é particularmente pronunciado em certos grupos, como jovens e migrantes. Entre as mulheres, os resultados da pesquisa mostram que as mulheres jovens foram duas vezes mais propensas que os homens jovens a sofrer violência sexual e assédio. Mulheres assalariadas correram mais risco do que mulheres autônomas e homens. Mulheres migrantes foram quase duas vezes mais propensas que as mulheres não migrantes a denunciar violência sexual e assédio.

E mais, pessoas que sofreram discriminação com base em gênero, deficiência *status*, nacionalidade/etnia, cor da pele e/ou religião em algum momento de sua vida eram mais propensas a sofrer violência e assédio no trabalho. Aqueles que enfrentam discriminação baseada em gênero foram particularmente afetados: quase cinco em cada dez pessoas que foram vítimas de discriminação baseada em gênero em sua vida também enfrentaram violência e assédio no trabalho, em comparação a dois em dez daqueles que não foram discriminados com base no gênero.

Em seguida, o sumário indica que apenas um pouco mais da metade (54,4 por cento) das vítimas compartilharam sua experiência com alguém, e muitas vezes só depois de terem experimentado mais de uma forma de violência e assédio. As pessoas também foram mais propensas a contar a amigos ou familiares, em vez de usar canais informais ou formais.

Entre os entrevistados da pesquisa, “perda de tempo” e “medo por sua reputação” foram as barreiras mais comuns que desencorajaram pessoas a falar sobre suas próprias experiências de violência e assédio no trabalho, seguidos por incerteza quanto ao procedimento adotado no trabalho, falta de confiança na polícia, líderes comunitários ou supervisores no trabalho, preocupação com a descoberta das pessoas e medo de punição.

A pesquisa é densa, mas a síntese exposta no documento já permite concluir que a violência e o assédio ainda são práticas corriqueiras hodiernamente, a par de todas as campanhas e manifestações contra essas condutas que assolam o meio ambiente laboral, afastando sua higidez e acarretando o adoecimento físico e mental das vítimas. Por isso, sobressai a relevância da Convenção n. 190 e da Recomendação n. 206 da OIT para a proteção de todos os trabalhadores em quaisquer locais de trabalho, de forma ampla, permitindo, assim, a proteção de sua saúde e de sua dignidade no labor.

Com efeito, para além da importância dos ajustes, verifica-se a sua repercussão no âmbito de atuação de vários países. O Guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 traz alguns dados globais. A título de exemplo, em 2020, o Canadá editou o Regulamento de Prevenção de Assédio e Violência no Local de Trabalho, a Irlanda editou o Código de Conduta para Empregadores e Trabalhadores sobre a Prevenção e Resolução do Bullying no ambiente de Trabalho, o Japão editou a Lei de Prevenção do Assédio de Poder, a Dinamarca editou a Ordem Executiva de 2020 sobre ambiente psicossocial do trabalho, a Romênia emendou o Código do Trabalho, declarando o direito de todos os empregados a emprego livre de atos de assédio moral.

Em julho de 2019, o Peru adotou uma legislação exigindo que os empregadores criassem um Comitê de Assédio Sexual ou um Delegado, dependendo do tamanho do empregador. Nos Estados Unidos, em 2020, no caso *Bostock v. Clayton County*, a Suprema Corte estabeleceu que a Lei de Direitos Civis de 1964 protege os trabalhadores contra a discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero. No Reino Unido, de acordo com orientação técnica emitida pela Comissão de Igualdade e Direitos

Humanos em 2020, os empregadores devem considerar a criação de sistemas informativos que permitam relatórios anônimos.

Na Itália, em janeiro de 2021, a Corte Constitucional decidiu que todas as vítimas de violência e assédio com base no gênero tenham direito a assistência e assessoria jurídica gratuita. Na Espanha, em 2021, foram aprovados critérios técnicos para a intervenção dos Inspectores do Trabalho em relação aos riscos psicossociais, que incluem explicitamente o assédio e outras condutas inadequadas.

A propósito da repercussão no Brasil, o Guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 faz alguns apontamentos, como o acordo coletivo assinado em 2020 para o setor bancário, estabelecendo o dever dos empregadores de fornecer aos trabalhadores um comunicado interno sobre prevenção de violência doméstica e familiar, estabelecer canais de apoio às vítimas de tal violência e outras medidas de apoio, tal como a transferência para outro local de trabalho, garantir confidencialidade e estabelecer uma linha de crédito ou financiamento especial para essas vítimas.

No que se refere à orientação sexual e identidade de gênero, o Guia consigna que, no Brasil, em 2020, a Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu uma Nota Técnica 02/2020 para orientar as entidades na defesa dos direitos da população LGBTQI+ no âmbito trabalhista. De acordo com essa Nota Técnica, os empregadores são obrigados a adotar medidas para prevenir que os empregados, trabalhadores terceirizados, estagiários ou clientes sejam direta ou indiretamente expostos à violência e ao assédio baseados na LGBTQI+fobia ou transfobia ou ao assédio sexual e *cyberbullying* com base na orientação sexual ou identidade de gênero.

Ainda no âmbito do Brasil, o Guia observa que, em 2017 (ainda durante as discussões prévias para aprovação da Convenção n. 190 da OIT), o MPT editou um Manual sobre a Prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, em parceria com a OIT²⁰⁴. Conforme o documento, a referida política se baseia em princípios, dos quais se destacam a dignidade humana e a integridade, a objetividade, a imunidade, a confidencialidade e o acesso.

²⁰⁴BRASIL. MPT e OIT, 2017. **Manual sobre a Prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=da%20Portaria%20n%C2%BA%20583%2F2017.&text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20C3%A9%20um,se%20em%20condutas%20abusivas%20diversas>.

Com efeito, seguindo tais premissas, as pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio e/ou discriminação devem ser tratadas com respeito à sua dignidade, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral. Os procedimentos devem ser ágeis, observada a razoável duração do processo. Os denunciantes e as testemunhas não poderão ser expostos a represálias de qualquer natureza e o sigilo das informações fornecidas deve ser resguardado, envolvendo o menor número de pessoas, para preservar a intimidade da vítima.

Já em 2020, após a edição da Convenção, o MPT apresentou Manifesto pela ratificação do tratado, para “assegurar uma sociedade próspera e sustentável, com respeito aos direitos humanos em solo brasileiro”, pugnando pela paz no trabalho, que “assenta raízes na garantia de segurança econômica e um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio”²⁰⁵. Também em 2020, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 351, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação²⁰⁶.

Em 2022, após a vigência internacional da Convenção, a Procuradoria da Mulher da Câmara dos Deputados se reuniu com o secretário executivo do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para solicitar empenho da pasta para que o Poder Executivo federal agilizasse o envio ao Congresso Nacional do pedido de ratificação do Brasil à Convenção n. 190 da OIT²⁰⁷.

Em março de 2023, o Presidente da República, Luis Inácio Lula da Silva, encaminhou ao Congresso Nacional o texto da Convenção n. 190 da OIT (Mensagem n. 86/2023), bem como da Convenção nº 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres (Mensagem 85/2023)²⁰⁸. Como

²⁰⁵Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>>.

²⁰⁶CNJ, 2020. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado114105202204226262945137e9b.pdf>>.

²⁰⁷Notícia disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/procuradoria-da-mulher-e-entidades-pedem-agilizacao-na-ratificacao-da-convencao-190-da-oit>>.

²⁰⁸Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>>.

consequência, o Escritório da OIT no Brasil saudou o governo brasileiro pelas ações adotadas para iniciar o processo de ratificação das duas Convenções²⁰⁹.

2.2.2. Importância da ratificação da Convenção n. 190 e da Recomendação n. 206 da OIT

A produção normativa da OIT ganha destaque por seu conteúdo protetivo. A esse respeito, lecionam Mazzuoli e Franco Filho:

“As *convenções* e as *recomendações* são os dois instrumentos que compõem a produção normativa da OIT em matéria de padrões mínimos trabalhistas, frutos de debates entre os delegados dos Estados-membros. As Convenções são fonte formal, sendo tratados internacionais no seu sentido estrito (regidas, portanto, pelo Direito dos Tratados). Ou seja, são normas internacionais que requerem, no plano direito interno dos Estados, todas as formalidades pertinentes para a entrada em vigor e aplicação. São, de modo geral, tratados abertos, porque os Estados que não são seus signatários originais a eles podem aderir. As Recomendações, por sua vez, são fontes materiais, servindo de inspiração para o legislador interno na criação de normas trabalhistas. Não se integram ao Direito Interno pela via da ratificação, não sendo sequer previamente aprovadas pelo Congresso Nacional, como são as convenções internacionais do trabalho”²¹⁰.

Dessa forma, considerando que as convenções são tratados internacionais e dispõem sobre direitos humanos, importa verificar com qual *status* passam a integrar o ordenamento jurídico nacional, ou seja, qual sua posição hierárquica frente às demais normas desse ordenamento. Nesse aspecto, Mazzuoli e Franco Filho defendem que tais instrumentos passam a integrar a ordem jurídica brasileira com status materialmente constitucional, por força do artigo 5º, §2º, da Carta Magna, ou material e formalmente constitucionais, se aprovadas pelo quorum do §3º²¹¹.

²⁰⁹Notícia disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_871030/lang-pt/index.htm#:~:text=Adotada%20em%20junho%20de%202019,uma%20s%C3%A9rie%20de%20inova%C3%A7%C3%B5es%20importantes>.

²¹⁰FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. E-book. p. 16.

²¹¹Cf. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. **ReDiLP – Revista do Direito de Língua Portuguesa**, n 5, p. 219-234, jan./jun. 2015. Disponível em <<https://cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2017/06/Revista-REDiLP-Nº-5.pdf>>.

Contudo, essa não foi a posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal, para o qual os tratados de direitos humanos teriam *status* supralegal (RE 466.343-1/SP²¹²). Em seu voto, o Ministro Gilmar Mendes ressaltou que a discussão em torno do *status* constitucional dos tratados de direitos humanos foi, de certa forma, esvaziada pela promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004.

Afirma o ministro tratar-se de “uma declaração eloqüente de que os tratados já ratificados pelo Brasil, anteriormente à mudança constitucional, e não submetidos ao processo legislativo especial de aprovação no Congresso Nacional, não podem ser comparados às normas constitucionais”. Lado outro, ressalva que a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos tratados de direitos humanos em relação aos demais tratados, por isso, seria “mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos”.

Apesar desse posicionamento do Pretório Excelso, no que tange às convenções da OIT, não se pode olvidar a aplicação da norma do artigo 19, item 8, de sua Constituição, que dispõe:

“8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação”.

Logo, nesse aspecto, a hierarquia das convenções internacionais do trabalho deve ser ponderada diante do princípio *pro homine*, de forma que seja aplicada, no caso concreto, a norma mais favorável ao trabalhador. E, no que se refere às convenções não ratificadas, na forma do artigo 19, item 5, letra e da Constituição da Organização, apesar de não serem de observância obrigatória, geram o dever de relatar as dificuldades que determinaram o atraso ou impediram a ratificação, bem como o estágio da legislação e a prática nacional relativamente à matéria²¹³.

Ademais, são fonte de interpretação e subsidiam decisões judiciais, conforme Enunciado 3 da I Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho:

²¹²STF. RE: 466343 SP, Relator: CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 03/12/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 05/06/2009. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>.

²¹³Cf. PLETSCH, Anelise Ribeiro. A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho: por que o direito internacional pode colaborar com o direito interno brasileiro?. **Revista de Direito da ADVOCEF**, [S.L.], n. 14, ano VII, p. 30-46, mai. 2012. Disponível em: <<https://www.advocef.org.br/wp-content/uploads/2015/01/14-maio-2012.pdf>>.

FONTES DO DIREITO. NORMAS INTERNACIONAIS. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.

Nesse talante, no que tange à Convenção n. 190 da OIT, com sua edição, em 2019, surge o primeiro documento internacional a tratar especificamente sobre o assédio moral no meio ambiente do trabalho, de forma ampla, englobando vários aspectos, pessoas e riscos, bem como abordando princípios e medidas a serem observados no combate às práticas assediadoras.

Em documento elaborado pela OIT, no final de 2019, apontando cinco questões-chave sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206²¹⁴, consta que a Convenção é forte e prática, prevendo “um quadro de ação claro e uma oportunidade para definir um futuro de trabalho baseado na dignidade e no respeito, livre de violência e de assédio”. O documento prossegue, ressaltando que mudar atitudes não é fácil, mas essencial para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. E mais, a “adoção de instrumentos fortes como este envia uma mensagem poderosa. Torna visível o invisível, reconhecendo a difusão e inaceitabilidade da violência e do assédio”.

Assim, o documento concretiza a proteção do meio ambiente do trabalho, da saúde e segurança do trabalhador, até mesmo contra a discriminação, direitos previstos em outros documentos internacionais que antecederam a Convenção, até mesmo no âmbito da própria OIT, como a Convenção n. 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), e a Convenção n. 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Consideradas *core obligation*, essas Convenções são tidas por fundamentais e, por isso, são de observância obrigatória pelos membros da Organização.

Com efeito, a tutela contra o assédio moral implica na defesa contra a discriminação no meio ambiente laboral, posto que o trabalhador assediado é tratado com diferença, sendo afastado do cotidiano laboral e enjeitado nas relações com os colegas de trabalho. Tais práticas dificultam a eliminação das condutas discriminatórias,

²¹⁴Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729462.pdf>.

vaticinada pela Convenção n. 111 da OIT²¹⁵, que leva em conta que todos os seres humanos têm direito ao progresso material e ao desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais, bem como que a discriminação constitui uma violação dos direitos humanos.

Em seu artigo 1º, aponta que o termo “discriminação” compreende não apenas “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, mas também “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Do mesmo modo, a proteção contra o assédio moral implica no amparo à segurança e à saúde dos trabalhadores, tratada na Convenção n. 155 da OIT²¹⁶. Isso porque, conforme diretrizes do artigo 3º, item *e*, daquele diploma, o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Nesse esteio, a Convenção n. 155 estabelece que os membros deverão formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, tendo como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Além disso, a Convenção n. 190 da OIT contribui para a realização da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, seja para atingir o objetivo de garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar de todos (Objetivo 3), seja para promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (Objetivo 8).

Nesse mesmo caminho, o Guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206, de 2021, destacado alhures, consigna que, nas últimas décadas, vários instrumentos de segurança e saúde foram estabelecidos pela Organização, e, embora estes

²¹⁵Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>.

²¹⁶Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>.

instrumentos não abordem especificamente a violência e o assédio, tal conduta sempre foi considerada como um risco à saúde.

Ao final, o Guia pondera o motivo de a ratificação ser importante. Nesse quadro, indica que é um procedimento formal pelo qual um Estado aceita a Convenção como um instrumento juridicamente vinculativo e, assim, ratificar a Convenção n. 190 envia um importante sinal sobre o compromisso do Estado em tomar todas as medidas necessárias para prevenir e enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Além disso, o Guia destaca que a Convenção n. 190 pode desempenhar um papel importante na elaboração de leis e regulamentos sobre a temática.

Por todos esses fundamentos, destaca-se a importância da ratificação das Convenções da OIT pelo Brasil, pois versam sobre direitos humanos e o Estado brasileiro rege-se, nas suas relações internacionais, pelo princípio da prevalência desses direitos, conforme artigo 4º da Carta Magna. Também constituem objetivos construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades, na forma do artigo 3º do mesmo diploma, objetivos estes que também são buscados pela OIT, por meio de suas convenções.

As convenções da OIT são tratados internacionais de direitos humanos e, por isso, uma vez ratificadas, possuem *status* constitucional, conforme doutrina majoritária, ou, no mínimo, supralegal, conforme entendimento majoritário do Supremo Tribunal Federal. Além disso, estão sujeitas ao princípio *pro homine*, de forma que deve ser aplicada, no caso concreto, a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica.

Nesse quadro, é premente que o Brasil ratifique a Convenção n. 190 da OIT. Em todo caso, até lá, a Convenção gera o dever de relatar as dificuldades que impedem sua ratificação e, ainda, serve como fonte de interpretação e como referência a reforçar decisões judiciais. Dessa forma, restará garantido o direito à saúde e, por conseguinte, o próprio direito à vida digna do trabalhador.

2.2.3. Reflexos no contexto da pandemia de COVID-19

No final de 2019, houve a identificação do novo Coronavírus (SARS-Cov-2). Em janeiro de 2020, a OMS declarou estado de emergência em razão da disseminação

do vírus. Seguindo a normativa da OMS, o Ministério da Saúde reconheceu estado de emergência em saúde pública, por meio da Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020²¹⁷.

Em seguida, a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre as medidas de enfrentamento à doença, estabelecendo a possibilidade de as autoridades adotarem, no âmbito de suas competências, entre outras medidas, isolamento, quarentena, uso obrigatório de máscaras, realização compulsória de testes e vacinação, autorização para a importação e distribuição de quaisquer medicamentos e insumos da área de saúde²¹⁸. Meses depois, em março, a OMS declarou o estado de contaminação como pandemia. E, por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020²¹⁹, houve o reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Brasil.

Nesse contexto, a COVID-19 assolou a população mundial não apenas no que se refere à sua saúde, mas também no que tange ao trabalho. Nessa senda, em junho de 2020, o Diretor Geral da ONU fez pronunciamento acerca dos reflexos da pandemia no mundo do trabalho:

“A pandemia da Covid-19 virou ao avesso o mundo do trabalho. Todos os trabalhadores, todos os negócios e todos os cantos do mundo foram afetados. Centenas de milhões de empregos foram perdidos. Estima-se que os que trabalham na economia informal – geralmente sem direitos laborais e proteção social – tenham sofrido uma perda de 60% de rendimento só no primeiro mês da crise. As mulheres foram especialmente atingidas por atuarem em muitos dos setores afetados, de maneira crítica, ao mesmo tempo em que carregam um fardo maior com o aumento do trabalho não remunerado. Jovens, pessoas com deficiência e tantos outros enfrentam enormes dificuldades. Muitas pequenas e médias empresas – o motor da economia mundial – podem não sobreviver. Esta crise no mundo do trabalho está a alimentar um fogo já ardente de descontentamento e ansiedade. O desemprego em grande escala e a perda de rendimento resultante da Covid-19 estão a corroer ainda mais a coesão social e a desestabilizar países e regiões – social, política e economicamente. Sim, muitas empresas e trabalhadores adaptaram-se de forma inovadora às novas circunstâncias. Por exemplo, de um dia para o outro, milhões passaram a trabalhar remotamente, em muitos casos com um sucesso surpreendente. Mas os mais vulneráveis correm o risco de se tornar cada vez mais vulneráveis; e os países e as

²¹⁷MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020.** Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Revogada pela Portaria n. 913, de 22 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/portaria-188-20-ms.htm>.

²¹⁸BRASIL. **Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>.

²¹⁹BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6, de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020.>>.

comunidades pobres podem ficar ainda mais esquecidos. Precisamos atuar em três frentes: Primeiro: apoio imediato a trabalhadores, empresas, empregos e rendimentos em risco para evitar falências, perdas de empregos e de rendimento. Segundo: maior foco na saúde e na atividade econômica depois do alívio das restrições, com locais de trabalho seguros e direitos para as mulheres e as populações em risco. Terceiro: precisamos mobilizar agora para uma recuperação inclusiva, verde, sustentável e centrada no ser humano, que aproveite o potencial das novas tecnologias para criar empregos dignos para todos – e se baseie nas maneiras criativas e positivas como as empresas e os trabalhadores se adaptaram a estes tempos. Fala-se muito sobre a necessidade de uma ‘nova normalidade’ após esta crise. Mas não devemos esquecer que o mundo pré-Covid-19 estava longe de ser normal. Desigualdades crescentes, discriminação sistêmica de gênero, falta de oportunidades para jovens, salários estagnados, mudança climática descontrolada – nada disso era ‘normal’. A pandemia expôs tremendas deficiências, fragilidades e falhas. O mundo do trabalho não pode e não deve ser o mesmo após esta crise. É hora de um esforço coordenado global, regional e nacional para criar trabalho digno para todos como base de uma recuperação verde, inclusiva e resiliente. Por exemplo, uma mudança da tributação dos salários para o carbono poderia ajudar a percorrer este caminho. Com ações inteligentes e oportunas a todos os níveis, e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável como o nosso guia, podemos sair desta crise mais fortes, com melhores empregos e um futuro mais brilhante, mais igualitário e mais verde para todos”²²⁰.

Como consequência, ainda em junho de 2020, a OIT elaborou uma síntese de 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia, destacando a relevância da Convenção n. 190 e apresentando exemplos de violência e assédio relacionados com o trabalho no contexto da pandemia, os quais foram denunciados em vários países²²¹.

O estudo aponta as seguintes razões pelas quais a ratificação e a implementação da Convenção são importantes para a resposta ao assédio moral e à recuperação na pandemia:

- Prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio que extravasa as instalações físicas do local de trabalho: a Convenção parte de um conceito amplo, abrangendo, por exemplo, a violência e o assédio que ocorrem durante o deslocamento de e para o local de trabalho, no alojamento fornecido pelo empregador ou através do uso de tecnologias da informação e comunicação;
- Proteger todas as pessoas no mundo do trabalho: a Convenção se assenta no entendimento de que ninguém deve ser sujeito à violência e ao assédio no mundo do trabalho, independentemente da sua

²²⁰Notícia disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/06/1717472>>.

²²¹Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_760224/lang--pt/index.htm>.

situação contratual, incluindo as pessoas em estágio e aprendizes, as pessoas que foram despedidas, em voluntariado, pessoas candidatas à procura de emprego e os próprios empregadores;

- Combater a violência e o assédio de uma forma abrangente: a Convenção estabelece a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em consideração a dimensão de gênero. Esta abordagem prevê ações em todos os domínios, incluindo em matéria de trabalho, igualdade e não discriminação, segurança e saúde, legislação, regulamentação e políticas em matéria de migração;
- Prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio sexual: a Convenção reconhece que uma abordagem que tenha em conta as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, a discriminação múltipla e a interseccionalidade e as relações de poder desiguais em função do sexo, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho;
- Atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho: a Convenção reconhece a ligação entre a violência doméstica e o mundo do trabalho, e convida os Estados-membros a reconhecerem os efeitos da violência doméstica e a mitigarem o seu impacto no mundo do trabalho;
- Prevenir e combater a ciberperseguição: a Convenção também se aplica à ciberperseguição, abrangendo todas as formas de violência e assédio, alargando o seu âmbito de aplicação à proteção contra a violência e o assédio através das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as permitidas pelas tecnologias de informação;
- Proteger as pessoas que se encontram ainda mais expostas à violência e ao assédio: a Convenção reconhece que alguns setores poderão ser mais suscetíveis de exposição à violência e ao assédio;
- Garantir a proteção das pessoas que trabalham na economia informal: a Convenção alarga o âmbito da proteção aos trabalhadores envolvidos na economia informal, reconhecendo o seu direito a não serem vítimas de violência e assédio e que as

autoridades públicas desempenham um papel importante na garantia da sua proteção;

- Garantir a igualdade e a não discriminação das pessoas em situação de vulnerabilidade: a Convenção menciona explicitamente os trabalhadores de um ou mais grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionadamente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho, e apela à adoção de leis e políticas que garantam o seu direito à igualdade;
- Adotar, adaptar e implementar medidas no local de trabalho em matéria de violência e assédio: a Convenção apela à adoção de políticas em matéria de violência e assédio no local de trabalho e à avaliação de todos os fatores associados como parte do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho e da avaliação dos riscos no local de trabalho;
- Assegurar uma comunicação segura, justa e efetiva e recurso adequados e eficazes: a Convenção apela à aplicação da lei, aos meios de recurso e à assistência como componentes essenciais de qualquer tentativa de combater a violência e o assédio;
- Para promover melhores dados: a COVID-19 demonstrou que os dados sobre a violência e o assédio são essenciais para responder eficazmente à crise. A Recomendação nº 206, que complementa a Convenção, reconhece a importância dos dados estatísticos. Os Estados-membros são instados a envidar esforços para recolher e publicar estatísticas, procedimento necessário para informar e monitorizar as respostas políticas para prevenir e combater a violência e o assédio.

A crise também levou à necessidade de adaptação da frente de trabalho, com maior utilização do teletrabalho e do *home office*. Não à toa, a OIT publicou o documento “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia Prático”²²². Conforme o Guia, entre janeiro e março de 2020, quando as infecções por COVID-19 se alastraram pelo mundo, os países determinaram o encerramento das atividades e a

²²²Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>.

introdução do teletrabalho a tempo completo para o seu pessoal, sempre que possível, com pouco tempo de preparação, tanto para empregadores como para trabalhadores.

Nos termos do documento, a mudança repentina para o teletrabalho ocorreu sem grande consideração pelos requisitos de saúde e segurança. No entanto, o Guia destaca que as entidades empregadoras têm responsabilidades pela segurança e saúde das pessoas que se encontram em teletrabalho, em idênticas condições às de qualquer outro trabalhador da organização. Nesse aspecto, o documento constata que, em termos de questões de saúde e segurança no trabalho, os dois desafios mais reconhecidos são os riscos psicossociais e os fatores ergonômicos.

Ademais, trabalhar a partir de casa durante a pandemia da COVID-19 é diferente do teletrabalho em condições normais, uma vez que as pessoas trabalham de casa por um período prolongado, sob circunstâncias externas difíceis. Esta situação, por si só, provoca níveis de ansiedade mais elevados do que os habituais, relacionados com as consequências da crise.

Por isso, conforme ressalta o Guia, a gestão tem desempenhado um papel fundamental no apoio ao pessoal e na mitigação dos impactos do excesso de trabalho na sua saúde e no bem-estar das pessoas. Expectativas irrealistas e pressão adicional sobre quem já tem uma sobrecarga podem conduzir a desmotivação e ao aumento do risco de *burnout* (condição de esgotamento profissional).

O estudo aponta os seguintes riscos associados ao teletrabalho a tempo completo, acentuados pela pandemia da COVID-19 e pela consequente exigência de distanciamento físico:

- O tecno stress, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente;
- Aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho;
- O comportamento sedentário prolongado, trabalhando na mesma posição sem se movimentar, durante longos períodos, aumenta o risco de problemas de saúde, fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas etc.;
- As características ergonômicas do mobiliário doméstico podem não ser ideais para o teletrabalho por períodos prolongados;

- Devido ao isolamento prolongado, existe o risco de burnout e do sentimento de exclusão;
- Soluções de internet e tecnologias lentas ou irregulares também podem causar frustração e irritabilidade;
- O conflito entre a vida profissional e pessoal e os desafios relacionados com a gestão das fronteiras entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais são exacerbados, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar.

Nesse esteio, o Guia ressalva que as medidas de segurança e saúde no trabalho devem ser reforçadas para prevenir e reduzir os riscos psicossociais decorrentes desta situação, incluindo a violência e o assédio, e promover ativamente a saúde mental e o bem-estar das pessoas. Por isso, ganhou relevo a preocupação com o assédio moral, com vistas a se efetivar a proteção à saúde do trabalhador diante da permanente conectividade no labor.

Deveras, a vulnerabilidade dos trabalhadores no período da pandemia agravou sua sujeição a comportamentos abusivos, pois, já fragilizados emocionalmente, foram levados a reformular seus processos de trabalho, criar e assimilar novas formas de produção e gestão e rapidamente desenvolver novas habilidades e competências. Por outro lado, o empregador, necessitando reduzir seu quadro funcional, reformular processos produtivos e mitigar riscos, está mais suscetível a praticar assédio moral, intencional ou inadvertidamente²²³.

Como se observa, o crescimento de práticas assediadoras em decorrência da constante pressão por produtividade e crescimento econômico, em detrimento da saúde dos trabalhadores, agravou o quadro de adoecimento físico e mental da população, o que foi intensificado durante a pandemia da COVID-19. Ademais, em virtude da necessidade de isolamento social, muitas empresas adotaram o teletrabalho e o *home office* como nova realidade de prestação de serviço.

Com efeito, em tempos de isolamento social, aumento de desemprego e propagação de um vírus letal, é compreensível que haja um aumento nos sintomas relacionados a transtornos mentais e comportamentais, como ansiedade e episódios

²²³Cf. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, [S.L.], n. 247, jan/2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7061/4245>>. p. 8.

depressivos²²⁴. Essas circunstâncias também impactam na saúde mental do trabalhador, no meio ambiente de trabalho, e vice-versa, sobretudo com o aumento da conectividade e consequente dificuldade de desconexão.

Diante de todo esse contexto, verifica-se que a crise perpetrada pela pandemia da COVID-19 levou ao aumento da taxa de desemprego e da pobreza, bem como das diferenças salariais, de gênero e de idade, no âmbito do trabalho, seja formal, seja informal. O vírus ocasionou uma crise não somente sanitária e de saúde pública, mas também econômica, social e política.

Esse quadro, por si só, já é propício a gerar danos na saúde das pessoas, principalmente no aspecto psíquico, sendo agravado no contexto das novas tecnologias e formas de prestação de serviço, para as quais os trabalhadores não estavam totalmente preparados. Como se percebe, a COVID-19 assolou a população mundial não apenas no que se refere a sua saúde, mas também no que tange ao trabalho e ao meio ambiente laboral.

Embora a OMS tenha declarado, em maio de 2023, o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19, seus efeitos ainda se perpetuam e os impactos ainda não foram totalmente recuperados, tampouco existem projeções efetivas de recuperação próxima. Disso resulta a importância também atual de se aplicarem as normas estabelecidas na Convenção n. 190 e na Recomendação n. 206 da OIT.

A valer, a proteção contra o assédio moral, principalmente no contexto pandêmico e pós-pandemia, diante de novas tecnologias e formas de labor, implica na defesa ao meio ambiente do trabalho hígido e isento de práticas discriminatórias. Importa, ainda, na garantia de desenvolvimento sustentável, permitindo que o crescimento econômico seja atingido juntamente com a efetivação do direito ao trabalho decente e ao pleno emprego.

2.3. Relatório da OMS sobre saúde mental e diretrizes da OMS e da OIT sobre saúde mental no trabalho

Em junho de 2022, a OMS publicou o “Relatório mundial de saúde mental: transformando a saúde mental para todos”²²⁵. O documento está redigido em inglês, e a

²²⁴Ibidem, p. 313 e 314.

tradução é livre. Em seu Prefácio, o relatório inicia destacando os efeitos da pandemia da COVID-19 sobre a saúde mental das pessoas, e aponta que condições já comuns como depressão e ansiedade subiram mais de 25% no primeiro ano da pandemia, somando-se aos quase um bilhão de pessoas que já viviam com um transtorno mental.

Em seguida, reforça que a saúde mental é muito mais do que a ausência de doença, é uma parte intrínseca do indivíduo, bem como da saúde e do bem-estar coletivos. E conclama para a necessidade de transformar atitudes, ações e abordagens para promover e proteger a saúde mental. Dessa forma, será possível reduzir o sofrimento, preservar a dignidade das pessoas e promover o desenvolvimento social, pois, como consta expressamente no documento, “não há saúde sem saúde mental”.

No Sumário Executivo, o relatório destaca a adoção anterior, pelos Estados Membros, do “Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013-2030”²²⁶, por meio do qual se comprometeram a cumprir metas globais para melhorar a saúde mental. Com efeito, já naquele plano, constava que a boa saúde mental e o bem-estar são essenciais para que todos tenham uma vida plena, realizem todo o potencial, participem produtivamente das comunidades e demonstrem resiliência diante do estresse e da adversidade. Contudo, o relatório de 2022 aponta que o progresso na observância do Plano tem sido lento.

Nesse esteio, interessante o amplo conceito de saúde mental consignado no documento. Segundo ele, é condição intrínseca e instrumental para a vida de todas as pessoas, influencia a forma como pensamos, sentimos e agimos, sustenta nossa capacidade de tomar decisões, construir relacionamentos e moldar o mundo em que vivemos, e é crucial para o desenvolvimento pessoal, comunitário e socioeconômico. Outrossim, como a saúde mental está ligada à produtividade, o impacto sobre o desempenho econômico e a produção é enorme, inclusive no que tange à efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Conforme o documento, a saúde mental é um direito humano básico de todas as pessoas, pois todos, quem quer que seja e em qualquer lugar, têm o direito inerente e merecido ao mais alto padrão atingível de saúde mental. Por isso, melhorar o acesso a cuidados de saúde mental de qualidade é imprescindível para uma vida melhor para todos.

²²⁵Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>.

²²⁶Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>>.

O relatório também indica riscos que minam a saúde mental, ressaltando que conflitos, surtos de doenças, injustiça social, discriminação e desvantagem são macro-riscos que podem resultar em novos transtornos mentais. Além disso, experiências adversas na infância, incluindo a exposição à violência, aumentam o risco de desenvolvimento de uma ampla gama de problemas comportamentais e condições de saúde mental, como depressão, ansiedade e transtorno de estresse pós-traumático. Por outro lado, em todas as idades e fases da vida, pobreza, violência, desigualdade e privação ambiental são riscos para a saúde mental.

Ainda segundo o documento, viver em áreas onde o ambiente natural foi comprometido, por exemplo, por mudanças climáticas, biodiversidade e perda de *habitat*, exploração ou poluição, também pode minar a saúde mental. Nos termos do relatório, as evidências mostram que a crise climática também pode impactar a saúde mental, através de tensões e riscos impostos por eventos climáticos extremos, bem como em razão do aumento das temperaturas, da poluição do ar, das secas prolongadas e da propagação gradual de doenças sensíveis ao clima.

Além disso, o documento aponta que as mulheres tendem a ser mais propensas a sofrerem violência por parceiro íntimo e violência sexual na comunidade, que são fatores de forte risco para uma variedade de condições de saúde mental. O racismo ou a discriminação contra um determinado grupo na sociedade contribui para aumentar o risco de exclusão e adversidade econômica, o que também prejudica a saúde mental. Do mesmo modo, grupos socialmente marginalizados, incluindo desempregados, pessoas sem-abrigo e refugiados, tendem a ter taxas mais altas de transtorno mental do que a população em geral.

Em seguida, o documento colaciona as ameaças globais à saúde mental, que incluem: recessões econômicas, emergências de saúde pública, emergências humanitárias, deslocamento forçado e crise climática. Nesse ponto, o relatório salienta que a COVID-19 afetou amplamente a saúde mental, pois aumentou a ansiedade e outras questões relativas a ela, diante de incertezas, medo e angústia, altas taxas de mortalidade e isolamento social.

No que tange ao desemprego e à insegurança financeira, o documento relata que são fatores de risco conhecidos para condições de saúde mental. E, nesse aspecto, no início de 2020, houve uma recessão global que deixou milhões de pessoas desempregadas e provocou um aumento sem precedentes da pobreza extrema. Em 2022,

a pandemia continuou afetar os mercados de trabalho, o aumento da pobreza permaneceu e o desemprego global manteve-se acima dos níveis pré-pandêmicos. Em seguida, o relatório também trata do estresse decorrente de informações falsas, sobretudo após o início da pandemia, quando a desinformação sobre o vírus alimentou temores e preocupações.

Deveras, o estudo aponta que, em 2019, cerca de 970 milhões de pessoas no mundo estavam vivendo com algum transtorno mental, 82% dos quais em países de baixa e média renda. Antes da pandemia, cerca de 193 milhões de pessoas tiveram transtorno depressivo maior e 298 milhões de pessoas tiveram distúrbios de ansiedade em 2020. Após a pandemia, houve um salto para 246 milhões de pessoas com transtorno depressivo maior e 374 milhões de pessoas com transtornos de ansiedade. Isso representa um aumento de 28% e 26%, respectivamente, em apenas um ano.

Em termos de reflexos na economia, o estudo indica que, além dos custos diretos do tratamento, as condições de saúde mental implicam em custos indiretos, associados à redução da produtividade econômica, a taxas mais altas de desemprego e a outros impactos econômicos. Pesquisadores do Fórum Econômico Mundial calcularam um custo à economia mundial de aproximadamente 2,5 trilhões de dólares em 2010, projetado para aumentar para 6 trilhões até 2030.

Aponta o relatório que problemas de saúde mental freiam o desenvolvimento, reduzindo a produtividade, prejudicando as relações sociais e agravando os ciclos de pobreza. Por outro lado, quando as pessoas estão física e mentalmente saudáveis, e residem ou trabalham em ambientes mentalmente saudáveis, são mais produtivas e contribuem com as suas comunidades para benefício de todos.

Segundo a pesquisa, os reflexos no trabalho também contribuem para custos sociais, devido ao aumento do desemprego, perda de produtividade, acidentes no local de trabalho e redução de receitas. Pesquisadores estimam que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos todos os anos para a depressão e ansiedade, a um custo de quase 1 trilhão de dólares.

Outro ponto a ser destacado no relatório diz respeito às tecnologias. Nos termos do documento, as tecnologias digitais podem afetar negativamente a saúde mental. Vários estudos sugerem que a exposição às mídias sociais tem sido associada a condições de saúde mental em jovens. O tempo gasto online, os tipos de atividades e o uso aditivo foram associados a depressão, ansiedade e problemas psicológicos. Além

disso, o tempo prolongado de tela e o uso frequente de tecnologia digital podem aumentar sintomas de *déficit* de atenção, perturbam o sono e prejudicam o desenvolvimento do cérebro, podendo, ainda, levar ao vício e ao isolamento social.

O relatório destaca que uma abordagem holística para a promoção da saúde mental prevê maior igualdade de oportunidades no que diz respeito à educação, renda e inclusão social. Em suma, os benefícios de uma melhor saúde mental vão além do bem-estar psicológico, refletindo em equidade social e inclusão, crescimento econômico e prosperidade.

Em paralelo, também em 2022, a OMS e a OIT lançaram um conjunto de políticas de saúde mental no trabalho²²⁷. Nesse documento, aponta-se que, em 2022, quase 60% da população mundial está trabalhando. Nesse aspecto, o trabalho pode ser um fator de proteção para a saúde mental, mas também pode contribuir para danos potenciais. Um ambiente de trabalho seguro e saudável promove saúde mental, e uma boa saúde mental permite que as pessoas trabalhem produtivamente.

Por sua vez, um ambiente de trabalho inseguro ou insalubre pode prejudicar a saúde mental. Com efeito, nos termos do documento conjunto, 15% dos adultos em idade ativa vivem com um transtorno mental. As condições de saúde mental podem afetar a autoconfiança, a capacidade para o trabalho, a assiduidade e a capacidade de conseguir emprego. Isso também contribui para custos sociais mais amplos através do aumento do desemprego, da perda de produtividade, da perda de mão de obra qualificada e da redução da arrecadação de impostos.

O documento também destaca que o trabalho decente influencia a saúde mental de forma positiva, pois não apenas fornece os meios para obter renda, mas também oferece um local para rotinas estruturadas, relacionamentos positivos e para obter um senso de propósito e realização. Por outro lado, o desemprego ou o emprego precário, a discriminação no local de trabalho ou ambientes de trabalho inseguros podem ser fontes de estresse e representam um risco para a saúde mental.

Ainda segundo o documento conjunto, a violência e o assédio no trabalho, incluindo o *bullying*, violam os direitos humanos e prejudicam a saúde mental e física. Remuneração inadequada e precária e insegurança no trabalho, especialmente para os trabalhadores da economia informal, pode ser prejudicial à saúde mental, pois aumentam a incerteza em várias áreas da vida.

²²⁷Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf>.

O documento também aponta que as transformações recentes no mundo do trabalho, incluindo desenvolvimento tecnológico, mudanças climáticas, globalização e mudanças demográficas, estão mudando o *onde* e o *como* as pessoas trabalham. A pandemia da COVID-19 acelerou o ritmo dessas mudanças, especialmente no trabalho remoto, e-commerce e automação. Também aumentou a instabilidade financeira e levou a uma ampla reestruturação de empresas. Em razão disso, para muitos trabalhadores, essas mudanças criaram riscos psicossociais ou exacerbaram os riscos já existentes.

Diante disso, o documento indica estratégias de prevenção de doenças mentais no trabalho, centradas na gestão do risco psicossocial. Para os governos, isso significa trabalhar com organizações de empregadores e trabalhadores para desenvolver ou revisar leis, políticas e orientações de segurança e saúde do trabalho, para incluir disposições sobre saúde mental, garantia de adaptação do trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, adoção de medidas preventivas, fornecimento de orientações os riscos psicossociais, incluindo violência, assédio e discriminação.

Para os empregadores, o documento indica estratégias para a mitigação dos riscos psicossociais, através da incorporação da saúde mental na gestão de segurança e saúde do trabalho, da participação dos trabalhadores e de seus representantes na identificação de riscos psicossociais no trabalho, da informação e do treinamento sobre medidas de prevenção de riscos.

3. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E REPERCUSSÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

3.1. Histórico das inovações tecnológicas

A palavra “revolução” denota mudança abrupta e radical. Em nossa história, as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos²²⁸. Desta feita, pode-se perceber que as fases históricas estão ligadas às revoluções (e evoluções) econômico-sociais, como desdobramentos de marcos temporais importantes na história da humanidade.

Nesse quadro, Schwab, ao traçar o contexto das primeiras revoluções industriais, aponta um breve resumo histórico:

“A primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)”²²⁹.

No contexto do Direito do Trabalho, os autores tendem a construir periodizações que guardam alguns pontos em comum, como o “Manifesto Comunista”, de 1848; a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891; a Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como a criação da OIT (1919) e a elaboração das Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919)²³⁰.

Delgado indica, ainda, uma quarta fase, de transição, que abrange o final do século XX e primeiras décadas do século XXI. Nesse esteio, aponta:

“[...] um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas

²²⁸SCHWAB, op. cit., p. 19.

²²⁹Ibidem., p. 19 e 20.

²³⁰Cf. DELGADO, op. cit., p. 104 e 105.

de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa – home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. Em acréscimo, essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo”²³¹.

Com efeito, uma análise sobre a situação da classe trabalhadora na Inglaterra, no século XIX, permite verificar que a relação de trabalho se baseava no interesse privado e na utilização de novos métodos de acumular riqueza. O homem transformou-se em objeto de exploração pelo próprio homem. Nos séculos XX e XXI, as relações de trabalho sofreram diversas alterações com o uso das tecnologias, de modo que as tarefas nas fábricas foram substituídas pela informatização²³².

Oliveira Neto também consigna breves apontamentos históricos anteriores ao trabalho em ambiente virtual. Segundo o autor, de início, com a Primeira Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX) e o descobrimento da máquina a vapor, o desenvolvimento tecnológico começa a provocar efeitos nas relações de trabalho, extinguindo a economia do tipo feudal e gerando grandes empreendimentos fabris. Já na Segunda Revolução Industrial (séculos XIX e XX), a produção em massa era a tônica, baseada em linhas de montagem, com divisão de tarefas e controle de tempo, próprios da padronização *taylorista* (baseada nas concepções de Frederick Taylor)²³³.

Em seguida, a partir dessas concepções, surge o denominado *fordismo* (criado por Henry Ford), que se baseava no *taylorismo*, mas acrescentando a administração conjunta dos tempos e movimentos, abastecendo o trabalhador com peças e componentes por meio de esteiras, e fazendo um forte controle do trabalhador e da forma de execução do trabalho. A especialização era a tônica, restringindo o trabalhador a sua área de atuação, com serviços mecanizados e repetitivos²³⁴.

Posteriormente, com as Guerras Mundiais, a sociedade atravessou nova transformação, não somente no campo social, mas também nos campos científico e tecnológico. Os avanços transformaram o modo de vida da sociedade em meio aos

²³¹Ibidem., p. 110 e 111.

²³²Cf. SELL, Cleiton Lixieski. Dos modos de produção da manufatura à uberização dos processos de trabalho. **Revista Direito em Debate** (Editora Unijui), [S.L], ano XXIX, n. 53, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9595>>. p. 81.

²³³OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 23 e 24.

²³⁴Ibidem, p. 25.

aparelhos televisores, o gravador, o carro, o avião a jato e outras inovações. Os anos seguintes foram marcados pelo consumo em massa e a difusão do capitalismo²³⁵.

Por seu turno, a Terceira Revolução Industrial (a partir da década de 1960) prepara o terreno para a sociedade da informação e o trabalho em ambiente virtual, acompanhada da revolução digital, impulsionada pela computação *mainframe*, seguida da computação pessoal. Houve democratização do computador, constante lançamento de produtos e máquinas, aliados ao crescimento da informática e da robotização. Ocorreu, ainda, a integração entre ciência e produção, também chamada de revolução tecnocientífica²³⁶.

Nesse quadro, o *taylorismo* e o *fordismo* dão lugar ao *toyotismo* (criado na fábrica da Toyota), com produção parcelada, fragmentada em funções, de acordo com o padrão de interesse do consumidor. Troca-se o trabalhador com pouca qualificação e se investe em treinamento, visando à melhoria da qualidade e da produtividade. Passa-se a produzir apenas o necessário, no momento imprescindível (*just in time*). A fábrica é a unidade central, mas convive com inúmeros fornecedores, reduzindo, por meio da terceirização, o âmbito de participação da montadora²³⁷.

Em seguida, a década de 1980 é palco de grandes transformações decorrentes do salto tecnológico, automação, robótica e microeletrônica. Já o início da década de 1990 marca a chegada da internet e o começo da revolução digital, com a construção de equipamentos menores e mais poderosos. Nesse quadro, o trabalhador menos qualificado é de fácil substituição, máquinas passam a substituir mão-de-obra em algumas fábricas, aumenta-se a quantidade de trabalhadores temporários, autônomos e em regime de tempo parcial²³⁸.

Diante das inovações no campo da informática, da robótica, das comunicações e da eletrônica, verificou-se que os modos de produção *fordista* e *toyotista* poderiam sofrer aperfeiçoamentos, possibilitando a transição para o período *pos-fordista*, momento em que se agregou à informação, à comunicação e ao conhecimento gerado

²³⁵Cf. ARRUDA, Monique de Souza. **Indústria 4.0 e meio ambiente do trabalho**: o direito à saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada. Manaus: Amazon, 2019. E-book. p. 97 e 98.

²³⁶OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 29 e 30.

²³⁷Ibidem., p. 30 e 31.

²³⁸Ibidem., p. 32 e 33.

pela tecnologia²³⁹. Valoriza-se o trabalho imaterial, intelectual, com trabalhadores capazes de ter novas ideias e se adaptar a novas exigências²⁴⁰.

Por outro lado, a sociedade democratizou a informação. Com a criação da *web*, esta passa a ser uma extensão do cotidiano, parte da existência humana, surgindo um novo sistema social e expandindo a ideia de conexão. O indivíduo pode buscar a informação que lhe interessa, a qualquer hora do dia²⁴¹. Como se verifica desse contexto histórico, as revoluções ocorridas ao longo dos séculos sempre refletiram na conjuntura econômica e social da humanidade.

As inovações tecnológicas obtidas ao longo dessas revoluções também influenciaram diretamente a vida das pessoas. Deveras, com as revoluções industriais ocorridas a partir do século XVIII, inaugurou-se uma época de muitas possibilidades, mas também de muitas incertezas para o futuro. Atualmente, a sociedade está vivendo a Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0²⁴².

De fato, as transformações tecnológicas culminaram, em 2011, em discussões sobre a “Indústria 4.0” e a denominada Quarta Revolução Industrial, na Feira de Hannover, na Alemanha. Nesse contexto, como destaca Schwab, é necessária “uma visão compartilhada abrangente e global sobre como a tecnologia tem mudado nossas vidas e mudará a das gerações futuras, e sobre como ela está remodelando o contexto econômico, social, cultural e humano em que vivemos”, pois as “mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso”²⁴³.

Isso ocorre porque, ao contrário das revoluções anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear, resultado de um mundo multifacetado e interconectado, com tecnologias mais novas e cada vez mais qualificadas. Além disso, a revolução atual é ampla e profunda, implicando em um impacto sistêmico. Tendo as inovações digitais como base, combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma na economia, nos negócios, na sociedade e nos indivíduos. Envolve transformações de sistemas inteiros, em empresas, indústrias, na sociedade, entre países e dentro deles²⁴⁴.

A escala e a amplitude da atual revolução tecnológica irão desdobrar-se em mudanças econômicas, sociais e culturais de grandes proporções. A ruptura que a

²³⁹ARRUDA, op. cit., p. 99

²⁴⁰Ibidem., p. 101.

²⁴¹OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 55 e 56.

²⁴²COUTINHO, op. cit., p. 31 e 32.

²⁴³Op. cit., p. 14.

²⁴⁴Ibidem., p. 14 e 15.

Quarta Revolução Industrial causará aos atuais modelos políticos, econômicos e sociais exigirá que os atores capacitados reconheçam que são parte de um sistema que requer formas mais colaborativas de interação para prosperar²⁴⁵.

Não à toa, Aguiar fala em “roborrevolução”, que está ocorrendo por meio de uma adaptação evolutiva imperiosa, diante de tantas mudanças tecnológicas que impactam na forma de viver das pessoas²⁴⁶. E prossegue, acerca da Quarta Revolução Industrial:

“Revolução que vai além da utilização da robótica como meio de substituição de Mão-de-obra. A mudança é cultural e estrutural na forma de atuar e se mover neste Mundo Virtual, que substitui modelos econômicos de constituição e realização de negócios das empresas, bem como da forma de trabalhar e ser contratado (de onde, como e para quem prestar serviços). Em determinados momentos, até mesmo quem está no comando ativo do serviço realizado e contratado é figura digna de incertezas jurídicas. Ultrapassa-se, assim, a fronteira tradicional (e territorial) de relacionamentos de todos os tipos e áreas. O negócio sustentado na lógica empresarial de efetivação por intermédio de bem jurídico que se traduz exclusivamente por patrimônio sólido, físico e fungível tem valor relativizado e sua atração para investimentos relegado a um plano e patamar inferiores. A aposta virtual do negócio passa por outra estrada (infoestrada); acompanha uma lógica diferente. Uma ideia pode ter valor negocial muito maior”²⁴⁷.

Sobre o tema, no Brasil, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) editou o documento “Políticas para o desenvolvimento da Indústria 4.0 no Brasil”²⁴⁸. Conforme o documento, a grande novidade da Indústria 4.0 está na integração das distintas tecnologias e na inteligência artificial. Isto significa que as tecnologias que já são conhecidas pelas empresas estão tendo uma difusão muito mais acelerada.

Ademais, o documento ressalta que os impactos da adoção das tecnologias da Indústria 4.0 são os mais variados. Em linhas gerais, as mudanças irão gerar redução de custos de produção, maior flexibilidade dos processos produtivos, aceleração do ritmo de desenvolvimento tecnológico, seja de produtos ou de processos produtivos ou ainda de novas gerações de produtos e novos modelos de negócio.

Nesse talante, os contextos econômico, social e político em que a sociedade contemporânea está inserida abrangem mudanças decorrentes do progresso tecnológico

²⁴⁵Ibidem., p. 45.

²⁴⁶AGUIAR, op. cit., p. 35.

²⁴⁷Ibidem., p. 36.

²⁴⁸Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/15486/1/POL%C3%8DTICAS%20PARA%20O%20DESENVOLVIMENTO%20DA%20IND%C3%9ASTRIA%204.0%20NO%20BRASIL_2018.pdf>.

e científico²⁴⁹. No campo econômico, o capitalismo está baseado num ritmo *on-line* e *realtime* de transações dinâmicas. Já no campo do trabalho, vê-se a constante mutação do mercado e a remodelagem dos processos produtivos. Lado outro, a expansão produtiva acumulatória foi obstaculizada pela escassez dos recursos naturais, vindo à tona a preocupação com a proteção ambiental²⁵⁰.

Nessa perspectiva, a produtividade representa fator essencial para o crescimento econômico e melhoria da qualidade de vida, e tende a ser crescente na Quarta Revolução Industrial, diante dos ganhos de eficiência gerados pelas novas tecnologias²⁵¹. Por outro lado, as alterações tecnológicas também influenciam as formas de liderança, organização e administração da empresa, que está pressionada a aderir às inovações, sob pena de perder competitividade²⁵².

Denota-se, pois, que a inovação e a ruptura afetam nossos padrões de vida e bem-estar não apenas de forma positiva, mas também negativa. Uma preocupação particular é a desigualdade exacerbada²⁵³. Isso porque, “mais do que velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico, a verdadeira marca da Quarta Revolução Industrial pode ser a segregação social”. Em uma realidade que impõe que as pessoas estejam cada vez mais conectadas, a exclusão digital é cada vez mais visível²⁵⁴.

Seguindo essa premissa, em 2019, no Fórum Econômico Mundial (de Davos), tratou-se de inteligência artificial, sustentabilidade e futuro do trabalho. Já em 2020, os temas eleitos foram: “Como salvar o planeta”, “Sociedade e futuro do trabalho”, “Tecnologia para o bem”, “Economias mais justas”, “Melhores negócios”, “Futuros Saudáveis” e “Geopolítica”²⁵⁵. Como se percebe, a preocupação já não se resume à economia e à tecnologia, mas a suas repercussões nos mais variados segmentos, incluindo o social, o ambiental e, da mesma forma, o laboral.

Isso se deve ao fato de que as revoluções tecnológicas que se sucederam ao longo dos últimos séculos impactaram profundamente os modelos de gestão empresarial e as relações de trabalho. Em cada uma dessas fases, marcadas pelo desenvolvimento tecnológico, os sistemas de produção foram profundamente alterados, com reflexos na

²⁴⁹ARRUDA, op. cit., p. 92.

²⁵⁰Ibidem., p. 102.

²⁵¹OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 40.

²⁵²Ibidem., p. 42.

²⁵³SCHWAB, op. cit., p. 25.

²⁵⁴COUTINHO, op. cit., p. 42.

²⁵⁵OLIVEIRA NETO, op. cit. p. 35.

substituição parcial de mão de obra ou impulso da prestação de serviços por meio de novas tecnologias²⁵⁶.

No mundo de amanhã, surgirão novas posições e profissões, geradas não apenas pela Quarta Revolução Industrial, mas também por fatores não tecnológicos, como pressões demográficas, mudanças geopolíticas e novas normas sociais e culturais²⁵⁷. Verifica-se o advento e a expansão de um novo “proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes”, ganharam novo impulso com as tecnologias da informação²⁵⁸.

Desta feita, a influência das inovações tecnológicas sobre o meio ambiente do trabalho será aprofundada no capítulo seguinte, inclusive no que tange às novas formas de trabalho e de assédio surgidas nesse contexto.

3.2. Inovações tecnológicas e meio ambiente laboral

3.2.1. Implicações das inovações tecnológicas nas novas formas de trabalho

Traçado o panorama histórico das inovações tecnológicas, cumpre analisar seus efeitos sobre o mundo do trabalho. Isso porque o desenvolvimento da tecnologia da informação transformou as relações sociais e também o modo de execução do labor. O novo panorama tecnológico reestruturou o sistema capitalista, transformando as relações de trabalho²⁵⁹. Dessarte, a utilização das tecnologias nos processos de trabalho é algo que se tornou irreversível por diversos motivos, como comunicação eficiente, aumento da produção, praticidade, flexibilidade, utilização de melhores técnicas, entre outros²⁶⁰.

A Quarta Revolução Industrial é tão ampla e profunda, que seus efeitos inevitavelmente atingirão o mundo do trabalho, sendo seu futuro incerto e imprevisível²⁶¹. Nesse ponto, começa-se refletindo acerca da possibilidade de haver trabalhadores sem emprego, às margens de um sistema de proteção trabalhista²⁶². O

²⁵⁶RODRIGUES, Priscila Lauande. **Direito do trabalho 4.0**: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

²⁵⁷SCHWAB, op. cit., p. 64.

²⁵⁸ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. E-book. p. 38.

²⁵⁹PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 9 e 10.

²⁶⁰SELL, op. cit., p. 85.

²⁶¹COUTINHO, op. cit., p. 34.

²⁶²Ibidem., p. 35.

surgimento de novos empregos é outro caminho possível e o mais provável de acontecer. Para ilustrar essa potencialidade:

“[...] o Institute For The Future (IFF), em parceria com a Dell Technologies, fez uma pesquisa na qual constatou que 85% das profissões que existirão em 2030 serão novas. De forma parecida, a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL) constatou que 65% de todas as crianças do planeta que entram hoje na escola primária terão empregos que ainda não existem. Essas pesquisas reforçam o argumento apresentado anteriormente de que o futuro do trabalho é incerto. Além de criar ou eliminar profissões, a Revolução 4.0 pode modificar a forma como determinadas atividades profissionais são prestadas”²⁶³.

Nesse esteio, Klaus Schwab aponta que:

“[...] as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. A incerteza fundamental tem a ver com a quantidade de postos de trabalho que serão substituídos pela automação. Quanto tempo isso vai demorar e aonde chegará? Para começarmos a compreender isso, precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficar desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva a criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias”²⁶⁴.

De fato, diferentes categorias de trabalho, particularmente aquelas que envolvem o trabalho mecânico repetitivo e o trabalho manual, já estão sendo automatizadas²⁶⁵. Diante da fusão das tecnologias digitais, físicas e biológicas, que aumenta o trabalho e a cognição humana, os líderes precisam preparar a força de trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes²⁶⁶.

Demonstrando tais premissas, o Relatório sobre o Futuro dos Empregos, apresentado pelo Fórum Econômico Mundial, em sua 4ª Edição, de 2023²⁶⁷, realizou pesquisa reunindo a perspectiva de 803 empresas que empregam mais de 11,3 milhões de trabalhadores. A pesquisa abrange questões de tendências tecnológicas, seu impacto nos empregos, nas habilidades e na força de trabalho, além de estratégias de

²⁶³Ibidem., p. 37.

²⁶⁴Op. cit., p. 53 e 54.

²⁶⁵Ibidem., p. 55.

²⁶⁶Ibidem., p. 59.

²⁶⁷Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf>.

transformação que as empresas planejam usar pelo período de 2023 a 2027. O documento foi redigido em inglês, e a tradução é livre.

Segundo o Relatório, a adoção da tecnologia continuará sendo um fator-chave de transformação de negócios nos próximos cinco anos. Espera-se que o acesso digital impulse o crescimento do emprego em mais da metade das empresas pesquisadas. Nesse aspecto, tem-se alta probabilidade de adoção de tecnologia, big data, nuvem, computação e inteligência artificial. Mais de 75% das empresas procuram utilizar essas tecnologias nos próximos cinco anos. Plataformas e aplicativos digitais são as tecnologias mais prováveis de serem adotadas pelas organizações pesquisadas, com 86% das empresas esperando incorporá-los em suas operações nos próximos cinco anos, bem como se espera que o comércio eletrônico e comércio digital sejam adotados por 75% das empresas.

A pesquisa prevê que 42% das tarefas de negócios serão automatizadas até 2027. Contudo, as habilidades cognitivas estão ganhando importância, refletindo a crescente necessidade de resolução de problemas complexos no local de trabalho. Por outro lado, habilidades de processamento sensorial e destreza manual são cada vez menos importantes. Nesse quadro, 6 em cada 10 trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027, mas apenas metade dos trabalhadores têm acesso a oportunidades de treinamento adequadas hoje.

Ademais, o empregador já não é representado, em sua maioria, por empresas multinacionais, pois o perfil do novo empregador é de pequenos e médios empreendedores. As empresas, com seu capital imaterial, se tornam mais leves e podem mudar de localização rapidamente, mitigando as fronteiras territoriais em uma economia globalizada, digitalizada e conectada. A tecnologia passa a ser elemento imprescindível na vida de qualquer empresa, tanto na prestação de serviços quanto na entrega de bens²⁶⁸.

Deveras, a descentralização produtiva também é uma forma de reduzir custos. Em nível global, o avanço das tecnologias facilitou a montagem das estruturas produtivas das empresas em países cujo custo de produção é menor. Lado outro, a terceirização também é uma forma de aumentar os lucros por meio da descentralização,

²⁶⁸OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 41 a 43.

pois a empresa tomadora distribui os custos ao longo da cadeia produtiva, transferindo à prestadora os riscos da prestação de trabalho²⁶⁹.

De outro lado, ao mesmo tempo em que se amplia o contingente de trabalhadores em escala global, há uma redução de empregos, e aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e de suas conquistas históricas. A consequência destrutiva do capital “recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado ‘flexível’”²⁷⁰.

Como se pode observar, o mundo produtivo contemporâneo vem acentuando as tendências de informalização da força de trabalho e de precarização da classe trabalhadora²⁷¹. O trabalho estável da fase taylorista-fordista, relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação, vem sendo substituído pelo trabalho informal, de que são exemplos os trabalhos terceirizados, o “cooperativismo”, o “empreendedorismo”, o trabalho voluntário e, mais recentemente, os trabalhos intermitentes²⁷².

Na perspectiva dos avanços tecnológicos, é possível que haja maior migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais, transmudando as consagradas condições de trabalho para uma prestação de serviços em uma economia sob demanda, com vantagem competitiva para as empresas de plataformas digitais e vinculação dos trabalhadores a um algoritmo²⁷³.

Nesse ponto, Stefano²⁷⁴ aborda as dimensões trabalhistas da *gig-economy*, que inclui *crowdwork* e trabalho *on-demand* via aplicativos. Para o autor, *crowdwork* é um trabalho executado por meio de plataformas on-line que colocam em contato um número de organizações, empresas e indivíduos através da Internet. Por seu turno, no trabalho sob demanda via aplicativos, empregos relacionados a atividades tradicionais de trabalho, como transporte, limpeza e recados, mas também trabalhos em escritório, são oferecidos e atribuído por meio de aplicativos móveis.

²⁶⁹COUTINHO, op. cit., p. 50.

²⁷⁰ANTUNES, 2018, op. cit., p. 32.

²⁷¹Ibidem., p. 91.

²⁷²Ibidem., p. 94.

²⁷³OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 48.

²⁷⁴DE STEFANO, Valerio. **The rise of “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. p. 9.

Ainda segundo o autor, essas formas de trabalho apresentam algumas diferenças importantes. O *crowdwork* é executado principalmente on-line e permite que plataforma, clientes e trabalhadores operem em qualquer parte do mundo, enquanto o trabalho *on-demand* via aplicativos apenas faz a junção da oferta e da demanda on-line de atividades que depois são executadas localmente. Lado outro, apesar das diferenças, essas formas de trabalho compartilham várias características comuns, pois ambas são habilitadas pela tecnologia e usam a internet para atender demanda e oferta de trabalho e serviços. Ambos permitem, ainda, uma “terceirização pessoal” de atividades de longo alcance para indivíduos³⁰⁸.

Citando a gigante das plataformas digitais, Uber, Aguiar²⁷⁵ menciona que, na *uberização*, modelo econômico típico da *gig-economy*, as empresas operam por meio de plataformas on-line, para comercialização de produtos e serviços. Segundo o autor, nesse modelo, apresentam-se posições diferentes do padrão comum afeito aos contratos de trabalho tradicionais. A era digital dinamiza esse tipo de força de trabalho que se apresenta mais resiliente e se amolda às novas exigências do mundo virtual.

Antunes³¹⁰ também menciona o *zero hour contract*, criado no Reino Unido, o qual permite a contratação de trabalhadores das mais diversas atividades para atuar por meio de uma plataforma. Dessa maneira, ressalta uma nova fase da hegemonia informacional-digital, na qual celulares, tablets, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em instrumentos de controle²⁷⁶.

Além disso, a abertura de novos canais de comunicação favorece o trabalho à distância e a produção desloca duas variáveis tradicionais de organização do trabalho: lugar e tempo²⁷⁷. Nesse panorama, o teletrabalho apresenta-se como forma de execução do trabalho à distância e mediante o uso intensivo de tecnologias da informação, podendo ser desenvolvido na modalidade de *home office*, quando efetivado na residência do trabalhador, em telecentros, locais escolhidos pelas empresas fora de suas sedes, ou de forma móvel ou nômade, quando realizado por trabalhadores que não têm local fixo para a realização das tarefas²⁷⁸.

Nesse ponto, Santos ressalta que:

³⁰⁸Ibidem., p.10 e 11.

²⁷⁵Op. cit., p. 37 e 38.

³¹⁰ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo, op. cit., 2020, p. 13.

²⁷⁶Ibidem., p. 17.

²⁷⁷MELO; LEITE, op. cit., p. 54.

²⁷⁸Ibidem., p. 64.

“[a]lém das formas atípicas de execução do labor, no contexto de crowdsourcing e gig-economy (economia de bico), como o crowdwork (realização de tarefas em plataformas eletrônicas) e o trabalho on-demand (realização de atividades demandadas por um aplicativo gerenciado por uma empresa), intensifica-se a utilização do teletrabalho e organização do labor por programação ou algoritmos. Ademais, frequentemente são utilizados programas ou aplicativos para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução do labor”²⁷⁹.

Por sua vez, Carelli e Oliveira propõem uma conceituação para plataformas digital, afirmando que seriam infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos, tendo como objeto principal o trabalho, considerando não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial²⁸⁰.

Diante de todo esse contexto, conclui-se que, ainda que exista na base estrutural da Indústria 4.0 a previsão de interação entre homem e máquina, o impacto da intensificação da automação e da robótica, mormente com relação à diminuição dos postos de trabalho, deve sofrer controle estatal. Limitações e parâmetros à revolução devem ser implementados para garantir os direitos fundamentais alcançados pelos trabalhadores após intensa luta de classes²⁸¹.

As alterações decorrentes da reestruturação empresarial, voltadas à redução dos custos e à otimização dos ganhos, geram a descentralização das estruturas organizacionais. Com isso, as empresas são estimuladas a oferecer serviços especializados, de modo a gerar no mercado um modelo de negócio em que só contratam trabalhadores essenciais. Isso pode incentivar a contratação autônoma e sem vínculo de emprego, levando à ocorrência de fraudes para evitar encargos trabalhistas e previdenciários²⁸².

Nesse prisma, Pamplona Filho e Santos lecionam:

“A mão de obra, fator decisivo da produção na economia informacional, vivencia um verdadeiro processo de globalização, e a transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e

²⁷⁹SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. *[S.l.]*, **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3**. p. 237-254, dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/64>>. p. 122.

²⁸⁰CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021. E-book. p. 63.

²⁸¹ARRUDA, Op. cit., p. 117. .

²⁸²Ibidem., p. 141 a 143.

em torno da empresa é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional afeta a sociedade em geral. Contudo, em que pese o atual padrão de acumulação de capital tenha se caracterizado tanto pela introdução de novas tecnologias, como a robótica e a informática, como pela admissão de novas formas de organização e gestão do trabalho, observa-se que não houve uma melhoria das condições laborais. A intensificação do ritmo de trabalho, do crescimento da concorrência e dos métodos de gerenciamento feitos para estimular o individualismo constrói uma sociedade de aparência e de intolerância à fraqueza humana. As sociedades informacionais com certeza são sociedades desiguais, e essas disparidades decorrem muito mais das exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno da força de trabalho do que da própria estrutura ocupacional pós-moderna. É nesse novo cenário paradigmático que se intensifica o assédio moral”²⁸³.

Seguindo essa lógica, a influência negativa dos novos meios tecnológicos e de comunicação no ambiente laboral e na saúde dos trabalhadores é um dos aspectos que precisam ser considerados. O avanço tecnológico é uma realidade que não pode nem deve retroagir, mas deve ser conciliado com condições de trabalho que não prejudiquem o bem-estar físico e mental dos trabalhadores²⁸⁴.

3.2.2. O cenário durante e após a pandemia da COVID-19

O quadro exposto se intensificou ainda mais com a pandemia da COVID-19. Efetivamente, em 2020, já era possível perceber um cenário de recessão econômica e aumento dos índices de informalidade, precarização e desemprego, bem como de proliferação de trabalhos intermitentes, ocasionais, flexíveis, etc. Ao lado disso, expandia-se o universo informacional-digital com *plataform economy*, *crowdsourcing*, *gig economy*, *home office*, *home work*, *sharing economy*, *on-demand economy*, entre outros²⁸⁵.

Com a disseminação da doença entre fevereiro e março de 2020, houve declaração do estado de contaminação como pandemia, pela OMS, em 11 de março de 2020. Diante desse panorama, em março de 2020, a OMS lançou um Guia denominado “Preparando seu local de trabalho para a COVID-19: como a COVID-19 se espalha”, com indicação de medidas simples para prevenir a propagação do vírus no ambiente de trabalho²⁸⁶.

²⁸³Op. cit., p. 10.

²⁸⁴MELO; LEITE, op. cit., p. 54 e 55.

²⁸⁵Cf. ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo, op. cit., 2020, p. 23.

²⁸⁶Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.

O documento foi redigido em inglês e a tradução é livre. Aponta como medidas de baixo custo para ajudar a prevenir a propagação de infecções no local de trabalho: certificar que os locais de trabalho estão limpos e higiênicos; promover a lavagem regular e completa das mãos para funcionários, contratados e clientes; promover uma boa higiene respiratória no local de trabalho; aconselhar os funcionários e contratados a consultar as recomendações de viagens antes de fazer viagens de negócios; informar os funcionários, contratados e clientes que, qualquer pessoa com tosse leve ou febre baixa ou que faça uso de medicamento que possa mascarar o vírus precisa ficar em casa.

No mesmo período, a OIT publicou a Primeira Edição do Monitor “COVID-19 e o mundo do trabalho: Impacto e respostas políticas”²⁸⁷. O documento foi redigido em inglês e a tradução é livre. Nele, constou, já àquela época, que a COVID-19 teria impactos de longo alcance nos resultados do mercado de trabalho, em três dimensões principais: (1) a quantidade de empregos (desemprego e subemprego); (2) a qualidade do trabalho (salários e acesso a proteção, por exemplo); e (3) efeitos sobre grupos específicos que são mais vulneráveis a adversidades do mercado de trabalho.

As estimativas iniciais da Organização apontaram para um aumento do desemprego global entre 5,3 milhões e 24,7 milhões, bem como perdas gerais em rendimentos do trabalho na faixa entre 860 e 3.440 bilhões de dólares, traduzindo um menor consumo de bens e serviços. Além disso, consignou que a pobreza no trabalho também aumentaria significativamente, com cerca de 8,8 milhões a 35,0 milhões de pessoas trabalhando na pobreza em todo o mundo, a mais do que antes da estimativa pré-COVID-19 para 2020.

Posteriormente, a OIT editou o Guia “As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)”²⁸⁸, também em março de 2020, com disposições fundamentais sobre as Normas Internacionais do Trabalho pertinentes ao contexto do surto da COVID-19²⁸⁹. O documento afirmava, ainda no início do cenário pandêmico, que as Normas Internacionais do Trabalho “contêm orientações específicas para garantir que haja trabalho decente no contexto da resposta à crise”, incluindo orientações que poderiam ser relevantes para o surto de COVID-19.

²⁸⁷OIT, 2020. **Primeira Edição do Monitor “COVID-19 e o mundo do trabalho: Impacto e respostas políticas”**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf>.

²⁸⁸Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_745248.pdf>.

²⁸⁹Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_745248.pdf>.

No documento, a Organização estimou, à época, que até 25 milhões de empregos poderiam ser perdidos em todo o mundo como resultado da pandemia. Diante disso, defendeu a promoção de uma política para o pleno emprego, com adoção de medidas seletivas para estabilizar economias e abordar problemas de emprego, bem como salvaguardar a continuidade das empresas. Indicou como abordagem a inclusão de medidas imediatas de emprego e de proteção social que promovam, entre outras coisas, a recuperação da economia local, com manutenção do nível dos salários mínimos, a fim de proteger trabalhadores vulneráveis e reduzir a pobreza, aumentar a demanda e contribuir para a estabilidade econômica.

Em junho de 2020, o Banco Mundial publicou o documento “COVID-19 no Brasil: Impactos e Respostas de Políticas Públicas”²⁹⁰, apontando as repercussões da crise no país e apresentando as seguintes proposições: 1- conter os danos; 2- proteger os mais pobres e vulneráveis; 3- apoiar empresas e empregos; 4- fortalecer a situação fiscal dos entes subnacionais; 5- prevenir o colapso do setor financeiro e apoiar a oferta de crédito; 6- reforçar a proteção dos recursos naturais; 7- fortalecer a gestão do setor público; 8- organizar a gestão de ativos; 9- definir e comunicar claramente uma estratégia de saída da crise econômica e fiscal; e 10- definir e fazer novo compromisso com a agenda de reformas estruturais.

Em julho do mesmo ano, a OIT realizou um “Encontro de Cúpula sobre a COVID-19 e o Mundo Laboral”, para discutir políticas de recuperação da pandemia. Na ocasião, o diretor geral da Organização alertou que, na América Latina e no Caribe, 158 milhões de trabalhadores no mercado de trabalho estavam em condições de informalidade, o que equivale a 54% do total da força de trabalho na região. E 90% desses trabalhadores foram impactados pelos efeitos adversos gerados no emprego e na renda pela pandemia e, também, pelas medidas destinadas a controlar a emergência sanitária. O diretor afirmou que a crise sanitária, o distanciamento e o confinamento estavam tendo um impacto sem precedentes, em especial ao setor da economia informal e a grupos vulneráveis²⁹¹.

Nesse contexto, o teletrabalho, o trabalho remoto, o *home office* e a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, que antes ocupavam um lugar secundário em

²⁹⁰Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/106541594362022984/pdf/COVID-19-in-Brazil-Impacts-and-Policy-Responses.pdf>>.

²⁹¹Notícia disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/07/1719831>>.

nossa sociedade, apareceram como solução para muitos problemas²⁹². A mudança do modo de trabalho foi tão rápida que nem as empresas nem os empregados estavam preparados para isto. Ainda assim, grande parte dos empregadores optou por adotar trabalhos realizados em casa, o que levou milhares de trabalhadores a trabalhar em *home office*²⁹³.

Observando essa nova perspectiva, ainda em julho de 2020, a OIT editou o Guia Prático “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”²⁹⁴. Segundo o documento, antes da pandemia, apenas uma parte da população ativa trabalhava ocasionalmente em casa. Entre janeiro e março de 2020, os países determinaram o encerramento das atividades e a introdução do teletrabalho a tempo completo para o seu pessoal sempre que possível, com muito pouco tempo de preparação.

O Guia aponta que quem trabalha a partir de casa tende a dedicar mais horas do que nas instalações da empresa, em parte porque o tempo de deslocamento para o local de trabalho é substituído por tarefas, e também devido a alterações nas rotinas de serviço e à maior fluidez das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal. Assim, o teletrabalho pode conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e também a mais serviço no período noturno e durante os fins de semana.

No contexto do trabalho e do local de trabalho, o Guia aponta que a digitalização se refere à crescente presença e utilização de ferramentas de computação em nuvem e de agendamento, bem como de aplicações baseadas na *web* em diferentes plataformas, para facilitar o acesso remoto e o trabalho colaborativo. Segundo o documento, desde o início da pandemia, o ritmo da digitalização intensificou-se e a adoção de tecnologias digitais pelas empresas tem levado a uma oportunidade crescente para trabalharem a partir de casa. Por esse motivo, a utilização mais generalizada do teletrabalho pode não terminar com a pandemia, mas pode vir a tornar-se parte do “novo e melhor normal” dos anos vindouros, apoiado pela digitalização, comunicação avançada e tecnologias de *cloud*.

²⁹²FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 224.

²⁹³FERRACIOLI, Paulo; FERRACIOLI, Marilda. Teletrabalho e controle de jornada em época de COVID-19. In FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (Orgs.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 56.

²⁹⁴Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>.

Contudo, o Guia ressalva que a mudança repentina, do trabalho em escritórios para o teletrabalho, ocorreu sem grande consideração pelos requisitos de saúde e segurança. Dessa forma, as medidas de segurança e saúde no trabalho devem ser reforçadas para prevenir e reduzir os riscos psicossociais decorrentes desta situação, incluindo a violência e o assédio, e promover ativamente a saúde mental e o bem-estar das pessoas.

No ano seguinte, em janeiro, a Sétima Edição do Monitor “COVID-19 e o mundo do trabalho: estimativas e análises atualizadas” apontou que o desemprego os níveis sem precedentes atingiram 114 milhões de pessoas, sendo 71% dessas perdas de emprego, ou 81 milhões de pessoas, vieram na forma de inatividade, e não de desemprego, o que significa que as pessoas deixaram o mercado de trabalho porque não conseguiam trabalhar.

Essas perdas resultaram em uma queda de 8,3 % da renda global do trabalho, o equivalente a 3,7 trilhões de dólares ou 4,4 % do Produto Interno Bruto global. Ainda segundo o relatório, as mulheres foram mais afetadas do que os homens, já que, globalmente, as perdas de emprego das mulheres situaram-se nos 5%, contra 3,9% dos homens. Os trabalhadores mais jovens também foram particularmente atingidos, já que a perda de emprego entre os jovens de 15 a 24 anos foi de 8,7%, comparado com 3,7 % para a população adulta²⁹⁵.

Já em julho de 2021, o Banco Mundial lançou um estudo sobre a América Latina e o Caribe, denominado “Emprego em Crise: Trajetória para Melhores Empregos na América Latina pós-COVID-19”²⁹⁶. Dentre outros apontamentos, o estudo indica que, desde que a pandemia de COVID-19 chegou à América Latina e Caribe, o desemprego aumentou cerca de 9,8 pontos percentuais na Colômbia, 7,6 pontos percentuais na Costa Rica, 2,7 pontos percentuais no Brasil, 1,5 ponto percentual no México e 1,3 ponto percentual no Paraguai. Mais de 65.000 empregos formais desapareceram em El Salvador entre março e maio de 2020, e mais de 350.000 trabalhadores perderam os seus empregos na República Dominicana entre março e junho de 2020.

Também em 2021, a OIT lançou o documento “Trabalho em tempos de COVID-19”²⁹⁷, apurando que 33 milhões de pessoas ficaram desempregadas, 81 milhões

²⁹⁵Notícia disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/01/1739612>>.

²⁹⁶Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/4bd95154-9544-58fd-b91f-7391e2146a24/content>>.

²⁹⁷Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_795276.pdf>.

deixaram os mercados de trabalho e se tornaram inativas e 2 milhões de trabalhadores passaram para a informalidade, o que representa seis em cada dez trabalhadores no total da população ativa mundial. O documento salienta ainda que, ao exigir às empresas que recorram cada vez mais às modalidades alternativas de trabalho possibilitadas pelas tecnologias, se entende que a pandemia acelerou os processos de digitalização do trabalho.

Nesse quadro, o documento retratou uma vasta experimentação e investimento no trabalho à distância. Em seus termos, a mudança para o trabalho remoto foi a alteração provocada pela pandemia que mais se fez sentir, em razão de sua eficácia na proteção contra o vírus. No entanto, acarreta complicações no que diz respeito ao bem-estar dos trabalhadores, já que os problemas psicossociais e ergonômicos, bem como os resultantes da ausência das estruturas habituais do local de trabalho coletivo, tornaram-se motivos de preocupação.

Já em maio de 2022, a OIT publicou a Nona Edição do Monitor sobre o mundo do trabalho²⁹⁸. Segundo a Organização, crises múltiplas estão causando uma piora na recuperação global do mercado. O relatório mostra que o número de horas trabalhadas ficou 3,8% abaixo do índice pré-crise, o que equivale a um déficit de 112 milhões de empregos a tempo integral.

Mais de dois anos depois do início da pandemia, muitas pessoas continuam sofrendo com os impactos do mercado de trabalho. A recuperação salarial ainda não chegou para a maioria dos trabalhadores. As lacunas de gênero em relação a horas trabalhadas também aumentaram durante a pandemia com diferença de 0,7% acima dos valores registrados no quarto semestre de 2019, sendo as mulheres no emprego informal as mais afetadas²⁹⁹.

No mesmo caminho desse panorama mundial, no Brasil, houve a publicação do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020³⁰⁰, reconhecendo a ocorrência do estado de calamidade pública. Após, houve a edição de diversas Medidas Provisórias dispondo sobre medidas trabalhistas para enfrentamento desse estado, dentre elas, a MP nº 927, de 22 de março de 2020³⁰¹, que dispôs sobre regras de teletrabalho em seu artigo 4º.

²⁹⁸Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_845642.pdf> .

²⁹⁹Notícia disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2022/05/1790072>>.

³⁰⁰Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>.

³⁰¹Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>.

Para estampar os efeitos da pandemia no Brasil, à época, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou alguns dados do primeiro trimestre de 2020, apontando 12,9 milhões de desempregados, além de aproximadamente 40 milhões de trabalhadores na informalidade³⁰². Dados da edição especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em maio de 2020, mostraram que, no período, mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil³⁰³.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE FGV), mais de 80% das indústrias, quase 70% das prestadoras de serviços, quase 60% das empresas de construção e 26% das empresas de comércio passaram a utilizar o *home office*, para manutenção da atividade empresarial durante o período pandêmico³⁰⁴.

Esse cenário também foi constatado em pesquisa realizada pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Carta de Conjuntura nº 52 — Nota de Conjuntura nº 20)³⁰⁵, realizada no 3º trimestre de 2021. A pesquisa aponta que a população ocupada no país foi de 83 milhões, dos quais 74 milhões (88,9%) continuaram a trabalhar normalmente, mesmo com a pandemia; 9,2 milhões (11,1%) foram afastados, sendo 6,5 milhões em razão das medidas de distanciamento social. Os 8,2 milhões que seguiram trabalhando durante a pandemia exerceram sua atividade laboral de forma remota, o que equivale a 11% da população ocupada e não afastada.

No âmbito brasileiro, é possível elencar cinco problemas que foram intensificados nesse cenário: (1) achatamento de direitos e salários, a exemplo dos profissionais da área da saúde, que precisaram atuar em mais de um local, sendo submetido a carga de trabalho extenuante; (2) o enorme número de pessoas atuando na informalidade, o que dificultou na implementação do isolamento social e aumentou o número de doentes; (3) os riscos de crescimento da exploração do trabalho infantil; (4) a

³⁰²ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo, op. cit., 2020, p. 24 e 25.

³⁰³TST, 2020. **Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>.

³⁰⁴LUCIANI, Danna Catharina Mascarello; CARVALHO, Maria Paula Miranda. O direito à desconexão nas relações de teletrabalho em tempos de COVID-19. In FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (Orgs.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 104.

³⁰⁵Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_notas_trabalho_remoto.pdf>.

ausência de perspectiva para os jovens; e (5) a ausência de mecanismos e políticas eficazes para socorrer os desempregados³⁰⁶.

No Brasil, mesmo após o término da vigência da MP nº 927, de 22 de março de 2020, houve continuidade na utilização do teletrabalho, a fim de diminuir os custos, aumentar a produtividade e fazer frente à nova realidade tecnológica, em um contexto pós-pandêmico de crise econômica, social e laboral. Nessa mesma perspectiva, no mundo, em virtude da necessidade de isolamento social, muitas empresas adotaram o teletrabalho como nova realidade de serviço, realidade esta que persiste hodiernamente, sobretudo diante das inovações tecnológicas, que continuam favorecendo o trabalho à distância.

Nesse cenário, também houve majoração das práticas assediadoras e de suas consequências na vida profissional e pessoal do assediado. No “*home office* improvisado”, sem prévio treinamento do gestor e de sua equipe, é comum eclodir o assédio moral organizacional cibernético pela subversão do direito à desconexão, pois o gestor despreparado para gerir uma equipe em teletrabalho, quando instado a planejar o serviço, estabelecer metas, controlar produtividade e assiduidade dos funcionários, estará suscetível a praticar assédio moral³⁰⁷.

Seguindo essa preocupação, a OIT lançou o documento “A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado”³⁰⁸. Em seus termos:

“A digitalização começou a ter impacto no trabalho nas ruas, em casa, nas fábricas e armazéns, assim como nos escritórios. A lógica de aquisição de trabalho algorítmico e de governação está focada na eficiência e na obtenção de lucros. Contudo, também penaliza potencialmente as mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e trabalhadores com deficiência, conduzindo à ‘desigualdade de oportunidades de vida’ [...] e a um aumento significativo dos riscos de violência e assédio psicossocial e físico no mundo do trabalho digitalizado. A automatização, vigilância e mecanização, tanto nas fábricas como nos escritórios, estão a colocar os trabalhadores em risco de stress elevado e excesso de trabalho, resultando na redução do tempo de trabalho e em perdas significativas de postos de trabalho. As práticas de recursos humanos e de gestão envolvem novas técnicas de monitorização do desempenho e introduzem a utilização da análise de big data (grandes análises de dados) e de pessoas para tomar decisões tendo em vista eliminar o

³⁰⁶MATOS, Larissa. A preservação do Meio Ambiente do Trabalho no Contexto da Pandemia da Covid-19: Um Foco Especial na Atuação da OIT. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MELO, Raimundo Simão de (Org.). **Meio Ambiente de Trabalho em Tempos de Pandemia**. Campinas: Lacier Editora, 2021. p. 230.

³⁰⁷PAMPLONA FILHO; SABINO, op. cit., p. 9.

³⁰⁸Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_774237.pdf>.

suposto ‘problema de pessoas’. [...] torna-se cada vez mais evidente que não são apenas o local de trabalho e as infraestruturas que criam riscos, mas também os métodos de gestão digitalizada que estão a criar situações em que os riscos são elevados. Estes envolvem práticas para distribuir e reduzir o trabalho; (re)organizar e identificar locais de trabalho; recrutar, avaliar e despedir trabalhadores; acelerar normas e metas; e monitorizar e rastrear a produtividade. Os métodos de gestão digitalizada podem ser seletivos, preditivos e prescritivos, com o recurso a técnicas de monitorização, medição e cálculo fornecidas tanto pelas antigas como pelas novas tecnologias”.

Deveras, o desencaixe entre o ser humano e seu meio ambiente de trabalho, que contempla aspectos tecnológicos, vem sendo considerado como um risco à saúde do obreiro, apresentando-se como fator de risco psicossocial. Esses riscos são originados pela má organização do trabalho, nela compreendido o conflito entre pessoa e tecnologia³⁰⁹.

Pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioambientais (DIEESE), em julho de 2020, apontou a dificuldade com tecnologia como uma das fontes de reclamação dos trabalhadores. O estudo envolveu mais de 11 mil funcionários de grandes bancos do país e constatou aumento da desmotivação para trabalhar, de 7,7% antes do *home office* e 14,4% depois; vontade de chorar sem motivo, 4,4% antes do *home office* e 10,5% depois; ansiedade, 8,2% antes e 17,4% depois³¹⁰.

A pesquisa também constatou aumento do percentual de trabalhadores, antes e depois do *home office*, que apresentaram dificuldade de dormir, dificuldade de concentração, episódios de pressão alta, crises de dor de cabeça, dores no estômago ou gastrite nervosa, cansaço ou fadiga constante, medo de ser esquecido, perder oportunidades ou ser dispensado³¹¹.

Nesse esteio, a seguir, será tratado o tema acerca das novas formas de assédio moral surgidas nesse contexto de inovações tecnológicas e hiperconectividade, sobretudo decorrentes das novas formas de trabalho adotadas diante desse panorama, que se intensificaram após a pandemia da COVID-19.

3.2.3. Novas formas de assédio moral: teleassédio, assédio moral virtual e *cyberbullying*

³⁰⁹DUARTE, Renan Fernandes. Teletrabalho em Tempos de Pandemia: A Assincronia entre Trabalhador e Tecnologia como Ameaça à Saúde Mental. In FELICIANO; MELO (Org.), op. cit., p. 310.

³¹⁰Ibidem, p. 312 e 313.

³¹¹Ibidem, p. 313.

A partir da perspectiva evidenciada, verifica-se que a conjuntura moderna, diante da industrialização, da necessidade de consumo e da produção de inovações, faz com que muitos ambientes do trabalho se degradem. As novas tecnologias e a economia globalizada geram benefícios, mas também podem trazer malefícios se não houver equilíbrio e respeito aos direitos fundamentais conquistados³¹².

Com efeito, as novas tecnologias levaram o ser humano à hiperconexão, gerando problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e afetando o direito à sadia qualidade de vida do trabalhador³¹³. Nesse caminho, a ruptura com antigas formas de organização do trabalho e surgimento do trabalho informacional traz uma dinâmica na qual o trabalhador continua explorado, com a assistência de novas tecnologias e a intensificação do controle sobre a execução das tarefas³¹⁴.

Hirigoyen aponta como principais características da nova organização do trabalho o estresse, a má comunicação, a padronização e a falta de reconhecimento. Além disso, a evolução das novas tecnologias obriga os trabalhadores a se enquadrarem em inovações tecnológicas, levando a uma robotização da pessoa. Para mais, as novas tecnologias pressupõem a utilização de uma linguagem técnica e mais rápida, o que disfarça a incapacidade desses novos métodos de melhorar as relações interpessoais³¹⁵.

É nesse contexto que emerge a telepressão, termo que tem origem no relatório sobre Workplace Telepressure and Employee Recovery, elaborado pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi, do departamento de psicologia da Northern Illinois University. Para as pesquisadoras, a telepressão consiste no envio de mensagens por meios tecnológicos acompanhadas de uma esmagadora urgência de resposta³¹⁶.

A telepressão do local de trabalho é reflexo da superconectividade das pessoas aos meios informatizados da atualidade. Representa a aflição e a urgência com as quais funcionários de diversas áreas têm em responder e-mails, mensagens instantâneas e e-mails de clientes, colegas e supervisores, bem como é caracterizada pelo trabalho fora do horário de expediente³¹⁷.

³¹²WOLOWSKI, op. cit., p. 87.

³¹³MELO; LEITE, op. cit., p. 71.

³¹⁴NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018. E-book. p. 167.

³¹⁵HIRIGOYEN, Marie-France, 2002, op. cit., p. 188 a 190 *apud* PAMPLONA FILHO; SANTOS, op. cit., p. 10 e 11.

³¹⁶SANTOS, 2019, op. cit., p. 123.

³¹⁷MELO; LEITE, op. cit., p. 77.

O comportamento interfere no tempo de recuperação pós-trabalho, no estresse e na falta de foco nas atividades; os funcionários passam a achar que precisam estar disponíveis a qualquer hora do dia. De fato, com a inserção e a majoração do uso de tecnologia no ambiente de trabalho, os trabalhadores estão propensos ao estresse tecnológico ou tecnoestresse, estado psicológico negativo relacionado com o uso de tecnologias da informação. Esse estado gera uma percepção de desajuste entre as demandas e os recursos tecnológicos, o que conduz a um alto nível de ativação psicológica não prazerosa³¹⁸.

Os principais fatores de risco do tecnoestresse são as altas demandas laborais com uso das tecnologias³¹⁹. Além disso, destaca-se o medo dos trabalhadores de não acompanhar as demandas que lhe são repassadas. Por isso, os gestores precisam estar atentos, posto que o desrespeito a este momento de descanso pode prejudicar a produtividade da empresa e gerar danos físicos e mentais aos trabalhadores³²⁰.

Nessa conjuntura, destaca-se a necessidade de atenção aos mecanismos de controle do trabalho, a fim de serem garantidos os direitos dos trabalhadores, em contraponto ao poder diretivo do empregador. É preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio, à distância ou em regime de teletrabalho, pois não pode haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, sobretudo porque a sua proteção diante da automação também é considerada um direito fundamental social³²¹.

O poder diretivo do empregador não é ilimitado e, assim, não está autorizado a entrar na esfera dos direitos personalíssimos, os quais não são afastados no curso da relação laboral. Novas tecnologias combinadas com aplicativos permitem que o controle, por vezes, vá além daquele exercido presencialmente. Contudo, a par de o empregador poder monitorar resultados e metas, não pode fiscalizar o trabalhador durante todo o curso do trabalho, considerando que a vigilância à distância pode invadir a privacidade do prestador de serviço³²².

Nesse caminhar, quando a cobrança no trabalho é acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa, surge o assédio moral

³¹⁸CARLOTTO. Mary Sandra. Fatores de risco do tecnoestresse em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. **Estudos de Psicologia**, 15(3), setembro-dezembro/2010, 319-324. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300012>. p. 320.

³¹⁹Ibidem., p. 320.

³²⁰MELO; LEITE, op. cit., p. 77 a 79.

³²¹LEITE, p. 366 e 367.

³²²OLIVEIRA NETO, op. cit., p. 295.

organizacional virtual –também denominado de assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio – e teleassédio moral, que consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados³²³.

Ressalte-se que, em geral, os termos são utilizados como sinônimos, no entanto, há quem aponte diferenciação entre ambos. Nesse caso, o teleassédio moral seria aquele que ocorre no ambiente de teletrabalho, enquanto o assédio moral virtual ou eletrônico não demanda trabalho remoto, podendo ocorrer no ambiente da própria empresa, embora se diferencie do assédio moral tradicional por se concretizar através de meios eletrônicos³²⁴.

Ao lado disso, há o panorama de escassez de postos de trabalho, precariedade dos vínculos laborais, flexibilização e internacionalização dos mercados, verificando-se o aumento de trabalhadores estressados, o que também dá azo à prática do assédio moral³²⁵. Contudo, há uma releitura dos modos assediadores clássicos praticados presencialmente para aqueles perpetrados em plataformas eletrônicas, com potencial danoso maior, vez que o alcance é indefinido e a blindagem oferecida reforça comportamentos agressivos, já que o agressor muitas vezes não é identificado³²⁶.

Nunes³²⁷ define o teleassédio moral como a conduta “dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa”, configurada ou não a intencionalidade do agente. Pode ser praticada em “mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência”.

Esse assédio moral virtual pode ser praticado por meio de mensagens enviadas aos destinatários por e-mail particular ou corporativo, grupos de e-mail, grupos de aplicativo, mensagens de texto, postagens em mural de redes sociais, vídeos e áudios,

³²³SANTOS, 2019, op. cit., p. 124.

³²⁴Cf. GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região**: Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014/2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/200525/2015_rev_trt12_v0018_n0027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. p. 128.

³²⁵MACHADO, Laura Araújo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O assédio moral organizacional virtual e os instrumentos de poder, disciplina e controle: (re)modulação, efeitos e proteção jurídica. *[S.l.]*, **Revista Caderno Virtual**, v. 2, n. 51, p. 1-32, set. 2021. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/5897>>. p. 8.

³²⁶Ibidem., p. 17.

³²⁷NUNES, op. cit., p. 262.

escutas telefônicas, entre outros veículos tecnológicos existentes. Essa ocorrência por meios telemáticos, por vezes, facilita a comprovação do ato, inclusive³⁶¹.

No mesmo sentido, Santos conceitua o assédio moral virtual como a tortura psicológica perpetrada por ações ou omissões, abusivas e reiteradas, por meio de comunicação com uso de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens, correio eletrônico ou sistemas informatizados, violando os direitos fundamentais do trabalhador³²⁸.

Nesse aspecto, Pamplona Filho e Santos ensinam que:

“[...] em decorrência da hiperconectividade das pessoas aos meios informatizados nas relações de labor, a telepressão corresponde à urgência com que os empregados têm de responder a *e-mails* e mensagens instantâneas de texto ou voz a clientes, colegas e supervisores.

Sendo assim, em virtude da cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, existe uma pressão por respostas imediatas, independentemente de dia, lugar e horário. É comum, portanto, que o trabalhador responda a *e-mails* de madrugada ou envie mensagens instantâneas ao supervisor fora do horário de trabalho. Quando essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas é acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa, surge o assédio moral organizacional virtual.

O *assédio moral virtual*, também denominado assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio e teleassédio moral, consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados”³²⁹.

Os autores ainda diferenciam o assédio moral interpessoal, dirigido a determinado trabalhador ou a trabalhadores específicos, do assédio moral organizacional virtual, que está inserido na política organizacional e gerencial da empresa, dirigida a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, com finalidade de exercer o controle sobre a coletividade e alcançar os objetivos institucionais³³⁰.

Sobre o tema, a Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015³³¹, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, prevê o *cyberbullying*, em seu artigo 2º, parágrafo único, conceituando-o como a intimidação sistemática na rede mundial de computadores, quando se usarem instrumentos que lhe são próprios para depreciar,

³⁶¹Ibidem., p. 264.

³²⁸Op. cit., p. 124.

³²⁹Op. cit., p. 51.

³³⁰Ibidem., p. 54.

³³¹Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>. Acesso em 22/12/2021.

incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

A Convenção n. 190 da OIT, de 2019, em seu artigo 3º, também previu a violência e o assédio através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação, que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho³³².

Conforme constatam Pamplona Filho e Sabino, tal prática é uma das mais nefastas formas de assédio, por sua capacidade de multiplicar os agressores sob o véu da “normalidade e aceitabilidade social” e disseminar uma cultura de assédio e desprezo coletivo, a ponto de consumir a habilidade de autoproteção das vítimas, que passam a se considerar merecedoras do assédio³³³.

Nessa linha, apontam-se algumas características do assédio moral virtual³³⁴:

- Ausência de verdadeira autonomia quanto a horário, local e ritmo de trabalho;
- Privar do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização do trabalho;
- Críticas injustas e exageradas;
- Acréscimo permanente de novas tarefas e/ou tarefas superiores a sua competência ou incompatíveis com a sua saúde;
- Não permitir descansos e férias;
- Impedir a promoção;
- Enviar tarefas ou quaisquer e-mails em períodos de descanso e de férias;
- Isolamento nos grupos de correio eletrônico e aplicativos de mensagens instantâneas;
- Envio de vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que ridicularizam o trabalhador;
- Exclusão de reuniões e videoconferências;
- Difusão de rumores relativos à origem, nacionalidade, vida privada, deficiência física, crença religiosa ou convicção política;

³³²Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>.

³³³Op. cit., p. 6.

³³⁴NUNES, op. cit., p. 262 a 264.

- Ameaças por escrito, áudio ou vídeo;
- Invasão de dados (e-mails, mensagens em aplicativos e documentos em geral, de natureza pessoal ou laboral);
- Envio de vírus ou qualquer procedimento que danifique instrumentos eletrônicos, programas de computador ou aplicativos móveis;
- Desrespeito à condição de saúde e não fornecimento de EPI's;
- Não envio de profissionais para averiguar as condições de trabalho no domicílio ou local de trabalho, para fins de comprovação de acidente de trabalho ou de manutenção das ferramentas tecnológicas.

Por seu turno, Pamplona Filho e Santos apontam como exemplos de condutas abusivas praticadas de forma organizacional e telemática a cobrança de metas desarrazoadas pelos próprios sistemas eletrônicos, com exposição do “fracasso” perante supervisores e colegas por meio de e-mails, grupos de aplicativos ou sistemas informatizados da própria empresa. Também podem estar presentes nos mecanismos informatizados de controle de jornada e execução das atividades, como câmeras nos computadores, programas que espelham o monitor ou captam os dados digitados, sistemas de *login* e *logout*, bem como por meio da exigência de envio imediato de tarefas pelos meios digitais³³⁵.

Nesse sentido, dos Santos destaca que, se a utilização dos sistemas informatizados for feita de modo desarrazoado, com vigilância ostensiva, mensagens de cobrança ou de desqualificação, exigência de conexão permanente e respostas imediatas, restará caracterizado o assédio moral organizacional virtual. Essa prática compromete o descanso, o lazer e o convívio familiar do trabalhador, violando sua dignidade e seu direito fundamental à desconexão³³⁶.

Essa condição foi potencializada pela pandemia da COVID-19, pois o isolamento imposto, acrescido das incertezas geradas pela doença, resultou em vários problemas emocionais, já no âmbito pessoal. Ao lado dessa condição, para aqueles que continuaram laborando à distância, o excesso de cobranças virtuais de trabalho intensificou a hiperconexão e, conseqüentemente, o adoecimento psíquico.

Durante a pandemia, muitos empregados foram submetidos a regime de trabalho à distância de modo compulsório, gerando uma informatização na organização do labor

³³⁵Op. cit., p. 54 a 56.

³³⁶Ibidem., p. 128.

e uma hiperconexão dos pares, sem haver uma adequada preparação dos gestores³³⁷. Nesse contexto de teletrabalho, os horários de trabalhar e não trabalhar se confundem, assumindo uma forma precária, em contratos não estáveis, nos quais o trabalho desgasta corpos e cérebros, às custas da alienação e da violação de direitos³³⁸.

Tratando dessa matéria, a OIT lançou, em 2020, o documento “Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19”³³⁹, no qual afirma que as pessoas que trabalham a partir de casa estão expostas a riscos psicossociais específicos, entre os quais o isolamento, a ausência da separação entre o trabalho e a família, o aumento do risco de violência doméstica, entre outros. Ainda conforme a insegurança no emprego, as perdas de rendimentos e o desemprego podem ter um impacto severo na sua saúde mental.

Para a Organização, se não forem devidamente avaliados e geridos, os riscos psicossociais podem aumentar os níveis de estresse e levar a problemas de saúde física e mental. Os sintomas psicológicos podem incluir mau humor, baixa motivação, exaustão, ansiedade, depressão, *burnout* e pensamentos suicidas, além de reações físicas, como problemas digestivos, alterações no apetite e no peso, reações dermatológicas, fadiga, doenças cardiovasculares, distúrbios músculo-esqueléticos, cefaleias ou outras queixas e dores inexplicáveis.

Ademais, essa condição pode ter um impacto na produtividade de trabalho, através do aumento do absenteísmo, do menor envolvimento nas tarefas e da redução do desempenho. O estresse e a fadiga podem reduzir a precisão na realização das tarefas e aumentar a possibilidade de erro humano, potencializando o risco de lesões e acidentes de trabalho.

Apresentando os riscos psicossociais nessa conjuntura, o documento constata que uma elevada carga de trabalho está relacionada com queixas de saúde, distúrbios mentais como depressão e ansiedade, *burnout*, doença coronária e perturbações músculo-esqueléticas. De outro lado, a subcarga do trabalho também pode aumentar o estresse laboral e ter efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

O documento destaca que todos esses fatores contribuem para a deterioração do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, com efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores. Nesse aspecto, muitos foram obrigados a trabalhar a partir de

³³⁷MACHADO; PORTO, op. cit., p. 18.

³³⁸NUNES, op. cit. p. 164.

³³⁹Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_823075.pdf>.

casa, durante o confinamento e mesmo depois de o mesmo ter terminado. Com isso, a separação entre a vida pessoal e profissional pode tornar-se muito difícil.

Nessa perspectiva, o documento afirma que a violência e o assédio tendem a aumentar durante um surto de doenças infecciosas. Com o elevado número de pessoas que trabalham a partir de casa utilizando tecnologias de informação e comunicação, existe a probabilidade de se verificar um aumento das ocorrências de *cyberbullying*.

No contexto atual, verifica-se que essas circunstâncias perduraram mesmo após o isolamento obrigatório, com o término da vigência da MP nº 927/2020 e o reconhecimento do fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente a COVID-19 pela OMS³⁴⁰, pois muitas empresas adotaram o trabalho à distância como nova realidade de serviço.

À luz do exposto, em que pese a introdução de novas tecnologias e as novas formas de organização do trabalho, não houve necessariamente uma melhoria das condições laborais. Ao contrário, a intensificação do ritmo de trabalho, da concorrência e do individualismo são cenário propício para intensificação do assédio moral³⁴¹. E a intensificação do uso de meios tecnológicos no âmbito laboral majora ainda mais a ocorrência de práticas assediadoras, desta feita, configurando o assédio moral virtual.

Por essa razão, fica clara a necessidade de controle estatal, que deve se aprofundar nas novas formatações econômicas, sociais, tecnológicas e trabalhistas, de modo a evitar a infração de direitos protegidos no contexto do trabalho humano, conduzindo-o a práticas degradantes baseadas em subterfúgios de crescimento econômico ou de progresso tecnológico³⁴².

Para além, se faz necessária a adaptação dos empregadores, inclusive por meio de seus supervisores e chefias, a esse novo panorama laboral, de forma a prevenir a ocorrência de condutas abusivas que possam configurar o assédio moral virtual. Apenas dessa forma será possível evitar ou, ao menos, minorar os reflexos dessa prática na saúde dos trabalhadores, permitindo, assim, a efetivação do direito ao trabalho digno e decente, bem como ao meio ambiente laboral hígido.

O tópico a seguir versará sobre os reflexos do assédio moral virtual na saúde dos trabalhadores, abordando, ainda, o direito à busca da felicidade e à desconexão digital.

³⁴⁰Notícia disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>>.

³⁴¹Cf. SANTOS, op. cit., p. 121.

³⁴²ARRUDA, op. cit., p. 206.

3.3. Assédio moral virtual e meio ambiente do trabalho

3.3.1. Reflexos do assédio moral virtual na saúde do trabalhador

Como visto anteriormente, as práticas de assédio moral produzem reflexos danosos no meio ambiente do trabalho. A valer, o meio ambiente laboral só pode ser considerado hígido quando a saúde física e psíquica dos trabalhadores resta protegida, o que não ocorre quando está submetido a práticas de assédio moral. Tal circunstância elastece seus efeitos sobre a própria vida do trabalhador, pois a proteção do direito à saúde reflete no próprio direito à vida digna.

Como efeito do quadro de estresse, aponta-se a diminuição da autoestima do trabalhador, passando à desmotivação e ao isolamento. Além disso, a agressão psíquica produz alterações imunológicas e aumenta os casos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, ocasionando reflexos na produtividade e majoração de custos. As consequências também repercutem na família e no convívio social do trabalhador. Ademais, as repercussões também atingem a sociedade e o Estado, com aumento de benefícios previdenciários e custos com saúde³⁴³.

Dessa forma, quanto mais benéfico o meio ambiente de trabalho e menos houver exposições degradantes, desmotivadoras e humilhantes, maior a satisfação do trabalhador durante a prestação de serviço e, conseqüentemente, maiores os ganhos para a empresa em qualidade e produtividade³⁴⁴. Isso porque, quando o assédio moral se instala, tal processo destrutivo vai minando o bem-estar do indivíduo, atingindo sua integridade físico-psíquica, sua autoestima e sua produtividade³⁴⁵.

Por isso, é inquestionável que as práticas assediadoras atingem a esfera extrapatrimonial da vítima, violando seus direitos da personalidade. Outrossim, caberá reparação aos danos sofridos pelos empregados submetidos ao processo de assédio moral³⁴⁶. A ofensa que atinja o patrimônio imaterial do ser humano pode ensejar um dano moral reparável, razão pela qual práticas como xingamentos, apelidos e outras situações constrangedoras podem atingir a dignidade da pessoa humana e resultar em

³⁴³PEREIRA, op. cit., p. 123.

³⁴⁴ARRUDA, op. cit., p. 210.

³⁴⁵PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, op. cit., p. 158.

³⁴⁶Ibidem., p. 160 e 161.

danos morais. Podem, até mesmo, configurar dano existencial, pois há possibilidade de prejudicarem o convívio familiar, social e a realização de projetos de vida³⁴⁷.

Ribeiro e Baruki³⁴⁸ também apresentam interessante consequência do assédio moral. Segundo os autores, há igualmente uma grave ofensa ao princípio da livre concorrência, à medida em que a prática configura *dumping* social. Com isso, perpetram uma concorrência desleal que não prejudica apenas os trabalhadores que contratam, mas também as empresas com as quais concorrem no mercado. Ainda, para os autores, a falta de regulamentação existente na organização, prevendo políticas de amparo às vítimas, investigação e responsabilização do ofensor, pode funcionar como fator agravante do assédio e da violência no trabalho³⁸³.

No mesmo caminho, a OIT, no Relatório elaborado na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2018³⁴⁹, apontou os impactos da violência e do assédio no mundo do trabalho, afirmando que afetam as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas.

Para os trabalhadores, o documento apontou que a violência física e o assédio podem deixar cicatrizes que requerem reabilitação e aconselhamento de especialistas, produzindo efeitos tais como ansiedade, depressão, cefaleias, transtornos do sono, o que tem repercussões negativas no desempenho laboral. Segundo o Relatório, um inquérito realizado pelo Eurofund em 2013 revelou que as vítimas de *bullying* ou de assédio têm quatro vezes mais probabilidades de entrar em depressão, três vezes mais probabilidades de enfrentar problemas para dormir e o dobro de probabilidades de sofrer de estresse.

Para as empresas e economias, o documento aponta que existem custos financeiros diretos que derivam da violência e do assédio no mundo do trabalho, como o absentismo, a diminuição do volume de negócios, o custo dos litígios e o pagamento de indenizações. Há também custos indiretos, como a redução da produtividade e efeitos de impacto público, que podem prejudicar a reputação, a imagem e a competitividade das empresas.

³⁴⁷WOLOWSKI, op. cit., p. 110 e 111.

³⁴⁸RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; BARUKI, Luciana Veloso. O impacto da violência e do assédio na saúde mental de trabalhadores. In ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.), op. cit., p. 513.

³⁸³Ibidem., p. 421.

³⁴⁹Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf>.

Já no documento “Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio”, de 2020³⁵⁰, a Organização também consigna impactos da violência e do assédio no mundo do trabalho, indicando que as práticas prejudicam não apenas os seus alvos imediatos, mas todas as pessoas, incluindo colegas de trabalho, familiares, pessoas amigas, pacientes e clientes. Tanto as organizações, empresas e profissões, assim como as economias nacionais e internacionais, são prejudicadas em sua reputação, redução da produtividade e custos acrescidos.

Conforme o documento, estes atos podem configurar sonegação de informações que os trabalhadores e trabalhadoras necessitam para executar o seu trabalho, atribuição de tarefas que não correspondem a suas competências, estabelecimento de objetivos e prazos impossíveis, negativa de oportunidades de formação, de progressão e promoção profissional, de mobilidade, de renovação de contratos, de afastamento da atividade, de recrutamento, de remuneração, de qualificação, de reclassificação etc.

Em consequência da violência e do assédio, as pessoas podem sofrer um conjunto danos graves para a saúde mental e física, com traumas severos para sua saúde bem-estar e autoestima, dos quais podem nunca vir a recuperar. Também podem sentir tristeza, vergonha, culpa, ansiedade, depressão, desconfiança, repulsa, descrença e impotência, síndrome de stress pós-traumático e vários sintomas neurológicos, desespero, raiva, impotência, problemas de sono, fadiga crônica e aumento do risco de suicídio. Podem utilizar drogas e álcool, ficar socialmente isoladas, sofrer de diminuição da força física e de perturbações músculo-esqueléticas e risco de doença cardiovascular.

Ademais, o documento aponta vítimas secundárias, incluindo familiares e pessoas amigas, além de custos associados para as organizações e para a sociedade, diante do absentismo, redução de desempenho e produtividade, licenças por doença, prejuízos para a imagem das organizações, aumento de custos com seguros. Também há consequências para a sociedade, com custos relacionados com os serviços de apoio social, de saúde e seguro social.

No contexto do assédio moral virtual, não é diferente. Ao contrário, com as novas tecnologias que levam a uma hiperconectividade das pessoas, os efeitos sobre a saúde psíquica são majorados. No aspecto laboral, a hiperconexão faz com que os trabalhadores permaneçam constantemente conectados, mesmo fora do local e do

³⁵⁰Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf>.

horário de trabalho. Essa condição intensifica a pressão por respostas rápidas, ocasionando a chamada telepressão, que, por seu turno, resulta na intensificação dos efeitos do assédio moral virtual.

A interação com novas tecnologias, no quadro laboral, pode ter um potencial lesivo sobre a saúde do trabalhador e a hiperconexão gera dependências, fobias e ansiedades, as quais resultam em estresse, fadiga mental, podendo até configurar casos de *burnout*, depressão ou suicídio. Dessa forma, os trabalhadores têm seu direito à vida privada lesionado, prejudicando seu lazer e repouso³⁵¹.

Além disso, o uso da tecnologia no trabalho, se não for efetivado com racionalidade, pode interferir na execução das tarefas laborais, gerando falta de concentração e prejudicando a qualidade do serviço. Essa utilização, quando se dá fora do horário de trabalho, pode ocasionar privação do convívio familiar e do descanso, gerando prejuízos à saúde física e mental do trabalhador³⁵².

Nesse contexto, o excesso de trabalho pode configurar assédio moral, intensificado pelo uso de tecnologias no labor, que aumentam a conexão e majoram o tempo de efetivo desempenho de atividades laborais, diminuindo, por conseguinte, o tempo de lazer e descanso. Essa condição pode levar a uma exaustão física e mental, configurando o chamado *burnout*, que também pode restar configurado (e até mesmo intensificado) no panorama decorrente do assédio moral digital.

O termo foi definido pela primeira vez por Freudenberger, psiquiatra norteamericano, nos anos 70, como um conjunto de sintomas médicos, biológicos e psicossociais inespecíficos, resultantes de uma exigência excessiva de energia no trabalho³⁵³. Em consequência, tem-se a manifestação de sentimentos de desespero, solidão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, baixa energia, falta de empatia, fraqueza, entre outros. O trabalho passa a ser um fardo, ocasionando insatisfação e descontentamento, o que diminui a realização pessoal e leva a uma redução na eficiência do trabalhador³⁵⁴.

Deveras, é no local de trabalho que amajoria da população emprega seu tempo e sua força, em grande parte da sua existência. Por isso, fazer do meio ambiente laboral

³⁵¹ARRUDA, op. cit., p. 191.

³⁵²Ibidem., p. 192 e 193.

³⁵³CARDIM, Talita Corrêa. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de La Protección Social (e-RIPS)**, Valência-Espanha, v. VI, n. 2, p. 312-334, nov./2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.14>>.

³⁵⁴PEREIRA, op. cit., p. 127.

um meio viável para execução de um trabalho decente é imprescindível³⁵⁵. Nesse esteio, o local de trabalho deve corresponder a um ambiente em que o trabalhador exerce suas atividades com prazer e satisfação.

Dessa forma, o labor em ambiente suscetível de práticas assediadoras pode causar não apenas danos físicos e psíquicos, mas danos hedonistas, que afetam o direito do trabalhador, como pessoa humana, de buscar sua felicidade. O empregador não é obrigado a fazer o trabalhador feliz, mas deve promover um meio ambiente laboral hígido, de forma a possibilitar essa busca, como se abordará no item seguinte.

3.3.2. Direito à busca da felicidade e à desconexão (digital)

Todo trabalhador pode e deve buscar o prazer e a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral, o que resta impossibilitado quando sujeitos a práticas de assédio moral, intensificadas diante das inovações tecnológicas, conforme reflexos tratados acima. Deveras, tais práticas causam danos à saúde física e psíquica, por conseguinte, geram danos imateriais na vítima trabalhadora, inclusive hedonistas, quando impossibilitam uma vida prazerosa no labor.

A esse respeito, Aristóteles ensina que toda arte e toda investigação, assim como toda ação e toda escolha, têm em mira um bem qualquer, e se, para as coisas que fazemos existe um fim, tal fim será o bem ou, antes, o sumo bem³⁵⁶. Segundo ele, o sumo bem é claramente algo absoluto, sempre desejável em si mesmo e nunca no interesse de outra coisa. Esse é o conceito que se faz da felicidade, sempre procurada por si mesma e nunca com vistas em outra coisa, e que aqui também adotamos. A felicidade é, portanto, algo absoluto e autossuficiente, pois é a mais desejável de todas as coisas³⁵⁷.

Warburton leciona que a palavra grega que Aristóteles usava era *eudaimonia*, que costuma ser traduzida como “prosperidade” ou “sucesso”, e não como “felicidade”. Segundo o autor, é algo que vai além das sensações de prazer que temos, pois não diz respeito a momentos efêmeros de alegria ou a como nos sentimos. Ele destaca que:

³⁵⁵ARRUDA, op. cit. p. 206.

³⁵⁶Aristóteles. **Ética a Nicômaco**. Coleção A Obra-prima de cada autor. Texto integral. Tradução: Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2011. p. 3.

³⁵⁷Ibidem., p. 10.

“A abordagem de Aristóteles à ética não tem um interesse apenas histórico. Muitos filósofos modernos acreditam que ele estava certo quanto à importância de desenvolver as virtudes e que sua visão do que é a felicidade era precisa e inspiradora. Eles acreditam que, em vez de procurar aumentar nossos prazeres na vida, deveríamos tentar nos tornar pessoas melhores e fazer a coisa certa. Isso é o que faz a vida caminhar bem. Tudo isso leva a crer que Aristóteles estava interessado apenas no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Mas ele não estava. Os seres humanos são animais políticos, argumentava ele. Precisamos conseguir viver com os outros e precisamos de um sistema de justiça para lidarmos com o lado mais obscuro da nossa natureza. A *eudaimonia* só pode ser alcançada em relação à vida em sociedade. Nós vivemos juntos, e precisamos encontrar nossa felicidade interagindo bem com aqueles que nos cercam, em um estado político bem ordenado”³⁵⁸.

Formalmente, a Declaração de Direitos da Virgínia, de 1776, estabeleceu o direito à busca da felicidade, ao prever que todos os homens nascem igualmente livres e independentes, têm direitos certos, essenciais e naturais dos quais não podem ser privados, tais como o direito de procurar obter a felicidade³⁵⁹. Também a Declaração da Independência dos Estados Unidos previu que todos os homens são criados iguais, dotados de certos direitos inalienáveis, entre estes a vida, a liberdade e a procura da felicidade³⁶⁰. Por seu turno, em 1789, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão previu uma felicidade coletiva, ao estabelecer que as reclamações dos cidadãos passariam a ser direcionadas à conservação da Constituição e à felicidade geral³⁶¹.

A valer, nas palavras de Chopra³⁶², o propósito da vida é a expansão da felicidade, que é o objetivo de todos os outros objetivos. A maioria das pessoas acha que a felicidade vem do sucesso, do acúmulo de riquezas, de ser saudável e de ter bons relacionamentos. Entretanto, sucesso, riqueza, boa saúde e relacionamentos saudáveis são subprodutos da felicidade, e não a causa.

A ideia é que a felicidade nos possibilitaria captar diretamente o bem-estar humano, ao invés de mensurar renda, ou outras coisas, que não são exatamente o que ao fim e ao cabo as pessoas querem, mas que são, ao contrário, os meios através dos quais

³⁵⁸WARBURTON, Nigel. **Uma breve história da filosofia**. Rogério Bettoni (Trad.). Porto Alegre: L&PM, 2012. E-book. p. 9 e 10.

³⁵⁹Disponível em: <https://www3.al.sp.gov.br/repositorio/ilp/anexos/1788/YY2014MM11DD18HH14MM7SS42-Declara_o%20da%20Virginia.pdf>.

³⁶⁰Disponível em: <<http://www.uel.br/pessoal/jneto/gradua/historia/recrida/declaraindepeEUAHISJNeto.pdf>>.

³⁶¹Disponível em: <<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf>>.

³⁶²CHOPRA, Deepak. **O caminho para a felicidade suprema: 7 chaves para uma jornada de alegria e iluminação**. Tradução: Rosana Watson. Rio de Janeiro: Rocco Digital, 2012. p. 6.

se pode conseguir usufruir da felicidade³⁶³. Outrossim, é por intermédio do estudo das relações constantes entre estados morais e físicos que os humanos podem ser guiados em direção à felicidade, instituindo um hábito com o sentido comum e a necessidade da moralidade³⁶⁴.

Nesse esteio, como destacam Melo e Ferreira, o conceito de felicidade não é hermético ou engessado, pois considera contexto, intensidade e número de pessoas envolvidas. Por outro lado, invariavelmente, a felicidade tem relação com a realização de desejos. Por isso, destacam a ideia de busca, de procura, já que a felicidade não é um fenômeno inercial³⁶⁵.

A respeito do tema, Leal entende que o direito à felicidade é um princípio, pois simboliza aspirações de liberdade, igualdade e segurança, restando inserto no rol dos direitos fundamentais. Exatamente por esta razão, as colisões podem ser resolvidas, em boa parte das vezes, por meio de raciocínios que se guiem pela maximização da felicidade coletiva, ou seja, a maior felicidade possível³⁶⁶.

Também nesse caminho, Pozzetti e Ferreira³⁶⁷ afirmam que a felicidade é uma ramificação do princípio da dignidade da pessoa humana, que tem como escopo principal a dignidade do homem, o bem-estar social, a valorização da vida em transformação permanente para acompanhar o desenvolvimento da sociedade. Por isso, consolida-se uma dimensão ecológica da dignidade humana, que abrange a ideia de um patamar mínimo de qualidade ambiental para a concretização da vida humana digna.

Nesse talante, em 2011, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Resolução n. 65/309, convidando seus Membros a buscar a elaboração de medidas adicionais que melhor captam a importância da busca da felicidade e do bem-estar no desenvolvimento

³⁶³BORELLI, Elizabeth; TORRES, Ana Rafaela. Sustentabilidade ambiental na mensuração da felicidade. In: KON, Anita; BORELLI, Elizabeth (Org). **Aportes ao desenvolvimento da economia brasileira**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política. Grupo de Pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia. São Paulo: Blucher, 2015. p. 145.

³⁶⁴BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Cambridge Polity Press. Tradução: José Gradel. Rio de Janeiro: Zahar, 2009. p. 60.

³⁶⁵MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. O Princípio da busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho. **Nova Hileia – Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, /S. l./, vol. 2, n. 3, dez. 2018. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1247>>. p. 6.

³⁶⁶LEAL, Saul Tourinho. **Direito à felicidade: história, teoria, positivação e jurisdição**. São Paulo, 2013. 365 f. Tese (doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. p. 225.

³⁶⁷POZZETTI, Valmir César; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. A contribuição do princípio da felicidade para a construção de cidades inteligentes. **Revista de direito urbanístico, cidade e alteridade**, /S. l./, vol. 7, n. 1, p. 1-19, jan./jul. 2021. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistaDireitoUrbanistico/article/view/7665/pdf>>. p. 8.

com vistas a orientar suas políticas públicas³⁶⁸. Na Resolução n. 66/281, de 2012, a instituição declarou o dia 20 de março como Dia Internacional da Felicidade, e, desde então, a organização publica anualmente o relatório mundial da felicidade, o último publicado em 2023³⁶⁹.

Esse relatório demonstra os benefícios da felicidade, pois pessoas felizes vivem mais, são mais produtivas, recebem salários melhores e são grandes cidadãos. Utilizam-se seis itens para aferir o índice de felicidade: 1- PIB per capita; 2- expectativa de vida saudável; 3- apoio social da comunidade; 4- confiança (medida através da percepção de corrupção); 5- liberdade para tomar decisões; 6- generosidade.

Assim, percebe-se que, hodiernamente, a proteção ambiental e o desenvolvimento também são corolários da dignidade humana, de forma que apenas através do desenvolvimento sustentável se pode alcançar a almejada felicidade. Na perspectiva da globalização, Bauman afirma que, seja qual for o sentido da expressão, ela significa que somos todos dependentes uns dos outros, e reforça que:

“Distâncias importam pouco, agora. Qualquer coisa que ocorra localmente pode ter consequências globais. Com os recursos, as ferramentas técnicas e o know-how que os seres humanos adquiriram, suas ações podem alcançar enormes distâncias de espaço e tempo. Por mais locais que suas intenções possam ser, os atores seriam malaconselhados a deixar de levar em conta fatores globais, uma vez que estes podem ser decisivos para o sucesso ou o fracasso de suas ações. O que fazemos (ou nos abtemos de fazer) pode influenciar as condições de vida (ou morte) de pessoas em lugares que nunca visitaremos e de gerações que jamais conheceremos”³⁷⁰.

Nesse esteio, como já explanado alhures, a OMS conceitua saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente de ausência de doença ou enfermidade. Por outro lado, é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, razão pela qual todo trabalhador pode e deve buscar a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral.

E, nesse panorama, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral, sobretudo diante das inovações tecnológicas, que intensificam tais práticas. Como já destacado, práticas de assédio moral no labor ensejam trabalhadores desmotivados, aumentam o absenteísmo, diminuem a produtividade da empresa.

³⁶⁸ONU, 2011. **Resolução n. 65/309 de 25 de agosto de 2011**. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/420/70/PDF/N1142070.pdf?OpenElement>>.

³⁶⁹Disponível em: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23_Ch0.pdf>.

³⁷⁰Op. cit., 2013, p. 65.

Nesse quadro, busca-se proteger o trabalhador em face do assédio moral virtual. A dignidade do trabalhador, a proteção a sua integridade física e mental, ao meio ambiente laboral, a limitação da jornada e a previsão de direito a descanso e lazer, fundamentam essa preocupação. Diante desses princípios e regras, intensificam-se as discussões relativas à hiperconectividade e ao direito à desconexão.

Com efeito, Oliveira Neto faz importante associação entre o direito à desconexão e o direito à busca da felicidade, apontando este último como fundamento implícito do primeiro. Também consigna como fundamento a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que estabelece, no artigo 24, o direito ao repouso e ao lazer, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas, e, no artigo 25, que todos ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem-estar³⁷¹.

No campo constitucional, os fundamentos são a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III), além do direito à saúde e ao lazer (artigos 6º, 196 e 217, §3º). No âmbito laboral, tem-se como fundamentos os artigos que estabelecem a jornada diária, repouso semanal remunerado, direito à redução de riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XIII, XIV, XV e XXIV).

Sobre o tema, Melo e Leite lecionam que o direito ao não trabalho significa que “o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”³⁷². Para os autores:

“[o] descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando, ainda, na observância de vários direitos constitucionais conexos, como o lazer e ao meio ambiente sadio. [...] O trabalho para ser considerado decente, e como fator de promoção de dignidade humana, precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, um deles, é a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais, abordados anteriormente. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. [...] Entende-se, por fim, o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a

³⁷¹Op. cit., p. 87 e 88.

³⁷²Op. cit., p. 95.

finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente. Sem a tutela específica, positivada no ordenamento jurídico, por meio de um regramento claro que imponha limites e preveja sanções contra a utilização irresponsável da tecnologia nos ambientes laborais em prejuízo à saúde dos trabalhadores, a evolução tecnológica tem potenciais negativos no mundo do trabalho”³⁷³.

Os autores também ressaltam que a epidemia de informações do século XXI foi potencializada pela pandemia da COVID-19. As pessoas estão “infixicadas”, com excesso de informações muito maior do que uma pessoa pode processar, o que gera efeitos como dispersão, estresse e ansiedade³⁷⁴. Essa ocorrência também produz efeitos no meio ambiente do trabalho, pois o excesso de informações e a exigência de atividades virtuais afetam a saúde do trabalhador. Os meios informatizados ampliam a possibilidade de fiscalização do trabalho diário e do controle de jornada³⁷⁵.

A tecnologia da informação e da comunicação levou o ser humano à hiperconexão, que gera problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e consequentemente ao trabalhador³⁷⁶. Rotineiramente, os trabalhadores estão fora do horário ou ambiente de trabalho realizando tarefas de maneira telemática, afetando seu direito ao lazer, ao descanso, seu direito à desconexão, ao convívio familiar e afetivo³⁷⁷.

Atualmente, tem-se como normal assumir o dia “7/24”, com disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia, 7 dias por semana, utilizando-se a expressão “trabalho *anytime, anywhere*”. Assim, constata-se uma “preocupante diminuição progressiva da barreira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, em que cada vez mais a subordinação deste trabalhador se estende a sua vida privada”, sobretudo por meio da utilização de instrumentos e recursos tecnológicos, o que faz com que da “telesubordinação” passe-se rapidamente à “teledisponibilidade”³⁷⁸.

Com as novas tecnologias, surgem novos riscos psicossociais, como “ultrapassar o horário normal de trabalho, a disponibilidade permanente do trabalhador a qualquer hora, a obrigação velada ou expressa de levar trabalho para casa, para além do horário normal e dificuldades de conciliação entre o trabalho e a vida fora do trabalho”. Essa condição está associada à fadiga crônica, que pode resultar em doenças físicas ou no declínio da saúde mental, ocasionando estresse laboral e síndrome de *burnout*

³⁷³Ibidem., p. 97

³⁷⁴Op. cit., p. 62.

³⁷⁵Ibidem., p. 68.

³⁷⁶Ibidem., p. 71.

³⁷⁷Ibidem., p. 75.

³⁷⁸CARDIM, op. cit., p. 3 e 4.

“decorrente da sobrecarga de trabalho, horário extenso de labor e pressão para cumprimento de prazos e hiperconexão”. Nesse contexto, o direito ao “desligamento digital” surge como uma salvaguarda do direito ao descanso³⁷⁹.

Dessa forma, como salienta Oliveira Neto, o avanço tecnológico, em vez de permitir mais tempo para a vida privada, tem consumido ou interrompido o tempo de lazer e descanso, provocando uma conexão constante ao trabalho. Assim, “o empregado sai da empresa, mas o trabalho o persegue em casa, na praia, aonde for, ao menos em sua mente. Com as novas tecnologias, essa perseguição pode se tornar implacável, fazendo o trabalhador prisioneiro das informações”³⁸⁰.

Com essa prática, ocorre um excesso de trabalho, a jornada destinada às atividades produtivas passa dos padrões do que é legal e, assim, surge um ambiente propício à prática de assédio moral virtual. Efetivamente, muitos agressores acabam perseguindo a vítima e lhe impondo uma jornada de trabalho excessiva, de forma reiterada, a fim de que fique fadigado³⁸¹.

Mesmo ausentes do ambiente físico de trabalho, os trabalhadores acabam recebendo demandas que deverão ser concluídas em seus lares, durante o período destinado ao descanso, ao lazer e ao convívio sociofamiliar. Isso impede que o trabalhador se desconecte, impossibilitando o gozo do direito à saúde física e psíquica³⁸². Da mesma forma, para Pamplona Filho e Santos, a violação ao direito a desconexão do trabalhador, ao lado da telepressão e do constante monitoramento, viabiliza a prática de assédio moral virtual, muitas vezes ínsito à própria organização do trabalho³⁸³.

Nesse panorama, a desconexão encontra óbice na facilidade e na velocidade do contato pelos meios tecnológicos, que repercutem na maior demanda por parte do empregador ou mesmo na dificuldade que o próprio obreiro encontra para organizar seu tempo de trabalho fora da empresa. Apesar de a infoxicação atingir todas as pessoas, é no âmbito laboral que suas consequências podem ser mais intensas. E, nesse contexto, o direito à desconexão surge como um meio de desinfoxicação.

Todavia, a desconexão digital não deve ser analisada apenas na perspectiva de atuar fora do horário de trabalho, nos momentos de folga e descanso. Isso porque, diante

³⁷⁹Ibidem., p. 12.

³⁸⁰Op. cit., p. 85 e 86.

³⁸¹WOLOWSKI, op. cit., p. 92.

³⁸²Ibidem., p. 105.

³⁸³Op. cit., p. 58.

das inovações tecnológicas, as práticas assediadoras podem ser praticadas a qualquer momento, em qualquer lugar, dentro ou fora da jornada normal de trabalho, e a desconexão deve ser pensada no mesmo caminho.

O direito ao não-trabalho deve ser total, de forma que o trabalhador se desconecte totalmente do labor, inclusive mentalmente, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral virtual, pois as práticas assediadoras fazem com o que o obreiro leve o problema para a vida pessoal, não permitindo a completa desinoficação e desvinculação do labor.

Dessa forma, o trabalhador tem direito a um meio ambiente laboral protegido contra práticas assediadoras que refletem em sua saúde física e psíquica, o que deve ser pensado tanto dentro quanto fora do horário de trabalho. De tal maneira, poderá exercer por completo seu direito ao lazer e ao descanso, evitando os reflexos nocivos do assédio tanto na vida profissional quanto na vida pessoal, e, assim, concretizando seu direito a desconexão.

E a proteção concretizada pelo direito à desconexão permite a consecução da busca pela felicidade, pois o trabalhador, quando fora do trabalho, passa a ter tempo para se dedicar à família, ao lazer, ao descanso e a outros desejos e realizações pessoais. A valer, conforme lição de Melo e Leite:

“Toda pessoa para ter condições mínimas de buscar felicidade — dentro de seus anseios e critérios pessoais — tem que ter acesso a um piso vital mínimo de direitos, notadamente os direitos sociais. Caso não tenha acesso a esse conteúdo mínimo, entre eles o direito ao lazer e ao descanso, será como um encarcerado — preso por grilhões de excesso de trabalho — sem o mínimo (liberdade) para buscar felicidade, não tendo condições de alcançá-la. A não observância do direito à desconexão do trabalhador tem potencial não só de impedir a busca pela felicidade, mas também de infringir dano à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o qual — se configurado — pode e deve ser indenizado. Fala-se de um dano à existência do trabalhador, como se verá a seguir”³⁸⁴.

Em consequência, conclui-se que o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral virtual. E, apenas dessa forma, o direito à desconexão, à busca da felicidade, à saúde e à vida digna serão efetivamente protegidos.

3.3.3. Possíveis soluções para o tema

³⁸⁴Op. cit., p. 107.

Ao término do trabalho, oportuno apresentar possíveis soluções para novas reflexões acerca da temática, sem pretender esgotar o rol de possíveis respostas. De fato, as soluções são apenas possibilidades, não consistindo em elenco definitivo, tampouco exauriente, mesmo porque, em sua maioria, dependem da atuação de terceiros para sua efetivação. Empregadores e tomadores de serviço, colegas de trabalho, familiares e órgãos políticos são instados a participar na concretização dessas medidas.

Nesse aspecto, o “Relatório mundial de saúde mental: transformando a saúde mental para todos”, da OMS³⁸⁵, defende o investimento em saúde mental, explicando como a transformação dos cuidados de saúde mental fornece uma plataforma para promover a saúde pública e o bem-estar, bem como proteger os direitos humanos e o desenvolvimento social e econômico.

Ainda, ressalta que o compromisso com a saúde mental é um investimento em uma vida e um futuro melhor para todos. Os elos entre a saúde mental e a saúde pública, os direitos humanos e o desenvolvimento socioeconômico implicam transformar a política e a prática em saúde para proporcionar benefícios reais e substantivos para indivíduos, comunidades e países em todos os lugares. O investimento na saúde mental é um investimento em uma vida e um futuro melhor para todos.

Em seguida, o documento sugere o aproveitamento de tecnologias digitais para implementação da saúde mental, pois têm o potencial de contribuir para alcançar a cobertura universal de saúde. Elas reduzem as viagens, tempo e despesa, fornecem flexibilidade e seu anonimato pode ajudar a evitar barreiras criadas pelo estigma. As abordagens digitais de autoajuda e telemedicina mostram fortes benefícios, inclusive em países de renda média.

Lado outro, o documento aponta que essas tecnologias podem afetar negativamente a saúde mental, diante da exposição às mídias sociais, tempo gasto online, tipos de atividades e uso aditivo, os quais foram associados à depressão, ansiedade e problemas psicológicos. Por isso, o uso das tecnologias como solução para o problema deve ser guiado por princípios éticos e implementado de acordo com os códigos de conduta profissional.

O relatório também considera medidas de promoção multissetorial e prevenção como estratégias necessárias para transformar a saúde mental, indicando três prioridades de ação: prevenção do suicídio; proteção à saúde mental da criança e do adolescente e

³⁸⁵Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>.

proteção da saúde mental no trabalho. Nesse último ponto, o documento destaca que empregadores e governos têm responsabilidade de promover e proteger a saúde mental das pessoas no trabalho e podem fazer isso por meio de legislação e regulamentação, estratégias organizacionais, treinamento e intervenções para os trabalhadores.

Já no âmbito da OIT, o documento “Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio”³⁸⁶ apela à aplicação de mecanismos de prevenção e gestão eficazes contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os sistemas de gestão de saúde e segurança do trabalho. A investigação demonstrou que estes mecanismos não só têm um impacto positivo na vida dos trabalhadores e na produtividade das empresas, comotambém na violência e no assédio no seu conjunto.

Também aponta a necessidade de uniformizar as metodologias usadas para investigar e estudar a violência no trabalho, a fim de monitorar e avaliar o fenômeno em nível global. Adicionalmente, a prevenção, a proteção e as medidas corretivas para gerir e eliminar a violência e o assédio laboral devem ser explicitados e integrados na legislação, na política e nas práticas nacionais. O documento ainda defende o reconhecimento de boas práticas que aumentam e preparam o caminho para a erradicação de comportamentos violentos no mundo do trabalho.

A seguir, salienta que os governos são responsáveis pelo desenvolvimento de políticas e pela adoção de legislação e regulamentação para prevenir e eliminar a violência e o assédio no trabalho. Devem assegurar mecanismos sólidos e consistentes para medir a violência no trabalho, colocar em prática medidas eficazes e fornecer orientações para combatê-la. Ainda, os mecanismos de queixa e de denúncia deverão ser de fácil acesso às vítimas de violência no trabalho, aos sindicatos e a representantes dos trabalhadores.

Para mais, os governos devem manter a proximidade e trabalhar em conjunto com os parceiros sociais. Os serviços da inspeção do trabalho necessitam de recursos adequados para avaliar o cumprimento das obrigações legais, incluindo as relacionadas com a violência e o assédio. Devem investigar quaisquer queixas e devem poder aplicar sanções a estas ações.

Ao final, o documento destaca que as entidades empregadoras têm um papel importante na prevenção e no controle da violência e do assédio laboral, sendo sua

³⁸⁶Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf>.

responsabilidade assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Mas também os trabalhadores devem cooperar na implementação e melhoria, atuando caso testemunhem uma violação do direito à saúde física ou mental na organização. As estruturas representativas dos trabalhadores também contribuem para prevenir a violência e o assédio no trabalho por meio da negociação de melhores condições de trabalho.

A Organização ainda aponta medidas de proteção e prevenção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho no Guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206³⁸⁷. Igualmente, ressalva o papel dos empregadores na prevenção e proteção contra a violência e o assédio, na obrigação de prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, na adoção e implementação de uma política do local de trabalho sobre violência e assédio, no reforço à segurança e à saúde no trabalho para combater a violência e o assédio, no fornecimento de informações e formação acessíveis.

Na perspectiva das novas formas de trabalho, em conjunto com a Organização, De Stefano³⁸⁸ indaga qual caminho seguir na proteção do trabalho na *gig-economy*. Segundo o autor, a primeira necessidade é que os empregos neste setor sejam reconhecidos como trabalho, para evitar que os trabalhadores sejam vistos como extensões de plataformas, aplicativos e dispositivos de tecnologia da informação, sob o risco de se criar um novo grupo de trabalhadores invisíveis.

Em segundo lugar, o autor afirma que a *gig-economy* não deve ser concebida como um silo separado na economia. A precarização do trabalho não deve ser negligenciada. Reconhecer essas semelhanças ajuda a evitar subdivisões nos discursos trabalhistas e permite incluir o trabalho na *gig-economy* nas políticas e estratégias destinadas a melhorar a proteção e regulamentação do trabalho atípico. Isso também é fundamental para evitar respostas legislativas apressadas⁴²⁴.

Outrossim, a nenhum trabalhador deve ser negado o acesso aos direitos humanos básicos, como a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva. No que diz respeito à *gig-economy*, isso também exige uma revisão dos instrumentos existentes de proteção e promoção desses direitos para garantir que novas formas de trabalho não impliquem novos riscos de violações³⁸⁹.

³⁸⁷Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf>

³⁸⁸Op. cit., p. 21.

⁴²⁴Ibidem., p. 21 e 22.

³⁸⁹Ibidem., p. 22.

Além de participar da organização dos trabalhadores, o papel dos sindicatos e órgãos representativos dos trabalhadores também deve se concentrar em como usar instrumentos existentes no que diz respeito ao trabalho na *gig-economy*. Os parceiros sociais igualmente podem participar na criação, apoio e disseminação de códigos de conduta que abordam questões de proteção do trabalho na *gig-economy*. O autor finaliza, ressaltando que os desafios que a *gig-economy* impõe ao mundo do trabalho são enormes, razão pela qual as respostas simplistas e apressadas que visam desregulamentar e encolher a proteção dos trabalhadores devem ser evitadas³⁹⁰.

Pelo exposto, constata-se que, de início, cabe aos empregadores e tomadores de serviço adotar as medidas de higiene, saúde e segurança do labor, a fim de resguardar a saúde física e mental dos trabalhadores. A proteção do meio ambiente do trabalho, inclusive no que se refere aos riscos psicossociais, viabiliza um ambiente saudável, estimula o aperfeiçoamento e o aumento da produção. E mais, importa na:

“inserção de mecanismos desencadeadores da superação dos obstáculos inerentes ao ‘trabalhar’, adapta o trabalho às características fisiológicas e psíquicas do trabalhador, faz presente o reconhecimento, possibilita o desenvolvimento da subjetividade e a transformação do sofrimento inicial, percebido, em prazer laboral, com a conseqüente percepção de realização emancipatória e integração pessoal por parte daquela pessoa que, com seu labor, partilha dos mesmos objetivos finalísticos”³⁹¹.

No contexto do assédio moral, deve o tomador adotar medidas de prevenção, com conscientização dos colaboradores acerca das práticas assediadoras e seus reflexos. Uma postura de cautela para promoção de um ambiente laboral psicologicamente equilibrado e que contribui para a efetividade do bem-estar mental do trabalhador é conduta que se impõe e decorre da finalidade socioambiental da própria empresa³⁹².

Nesse aspecto, o programa de *compliance* empresarial serve como instrumento para enfrentar condutas de assédio moral no ambiente laboral, diligenciando ações preventivas para obstar tais práticas nas dependências e em todas as relações estabelecidas na empresa, condutas estas que repercutem negativamente na sua imagem e provocam punições por sua omissão e negligência³⁹³.

Na perspectiva das novas tecnologias e das novas formas de labor, que deságuam em novas formas de assédio, abrangendo a telepressão e o assédio moral

³⁹⁰Ibidem., p. 22 e 23.

³⁹¹PEREIRA, op. cit., p. 199.

³⁹²Ibidem., p. 203.

³⁹³LIMA, Fabrício; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador. JusPodivm, 2020. p. 438.

virtual, bem como o prejuízo à desconexão digital, deve o tomador adotar medidas de informação, capacitação e sensibilização de líderes e superiores hierárquicos. Desse modo, será possível evitar a exigência de atividades e respostas fora do horário de trabalho, impedindo a pressão abusiva e configuradora do assédio moral digital.

Deveras, para assegurar o direito ao meio ambiente, a Carta Magna elenca uma série de incumbências ao Poder Público, dentre elas, promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente. Portanto, é possível observar que, a par de destacar a obrigação do Estado, o dispositivo menciona a conscientização “pública”, englobando a participação dos demais atores do direito ambiental, sociedade civil e agentes econômicos.

Nesse caminho, o Princípio 10 da Declaração do Rio (1992) apresenta-se como referencial para o princípio da participação pública na proteção do meio ambiente. O dispositivo estabelece o seguinte:

Princípio 10: O melhor modo de tratar as questões ambientais é com a participação de todos os cidadãos interessados, em vários níveis. No plano nacional, toda pessoa deverá ter acesso adequado à informação sobre o ambiente de que dispõem as autoridades públicas, incluída a informação sobre os materiais e as atividades que oferecem perigo a suas comunidades, assim como a oportunidade de participar dos processos de adoção de decisões. Os Estados deverão facilitar e fomentar a sensibilização e a participação do público, colocando a informação à disposição de todos. Deverá ser proporcionado acesso efetivo aos procedimentos judiciais e administrativos, entre os quais o ressarcimento de danos e recursos pertinentes.

Já no que tange especificamente à educação ambiental, o Princípio 19 da Declaração de Estocolmo assim dispõe:

Princípio 19: É indispensável um esforço para a educação em questões ambientais, dirigida tanto às gerações jovens como aos adultos e que preste a devida atenção ao setor da população menos privilegiado, para fundamentar as bases de uma opinião pública bem informada, e de uma conduta dos indivíduos, empresas e das coletividades inspirada no sentido de sua responsabilidade sobre a proteção e melhoramento do meio ambiente em toda sua dimensão humana. É igualmente essencial que os meios de comunicação de massas evitem contribuir para a deterioração do meio ambiente humano e, ao contrário, difundam informação de caráter educativo sobre a necessidade de protegê-lo e melhorá-lo, a fim de que o homem possa desenvolver-se em todos os aspectos.

Nesse sentido, Fiorillo leciona que a educação ambiental busca trazer consciência ecológica ao povo, titular do direito ao meio ambiente, permitindo a

efetivação do princípio da participação na salvaguarda desse direito. Educar ambientalmente significa: a) reduzir os custos ambientais, à medida em que a população atuará como guardião do meio ambiente; b) efetivar o princípio da prevenção; c) fixar a ideia de consciência ecológica; d) incentivar a realização do princípio da solidariedade; e) efetivar o princípio da participação, entre outras finalidades³⁹⁴.

A Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999, estabeleceu a Política Nacional de Educação Ambiental, conceituando-a como os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade.

Ainda, a lei aponta a educação ambiental como componente essencial e permanente da educação nacional, devendo estar presente, de forma articulada, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal. E, como parte do processo educativo mais amplo, a mesma lei estabelece que todos têm direito à educação ambiental, incumbindo também às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, e à sociedade como um todo, promover e colaborar com a educação ambiental.

Outrossim, a Lei de Educação Ambiental aponta como objetivos fundamentais da educação ambiental o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente, a garantia de democratização das informações ambientais, o estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social, o incentivo à participação individual e coletiva, entre outros.

Assim, verifica-se que a educação ambiental caracteriza-se como verdadeiro direito decorrente do princípio da participação e, conseqüentemente, da democracia e da cidadania. Além disso, firma-se como ferramenta necessária para a concretização do direito ao meio ambiente, nele incluído o aspecto laboral. Nesse talante, impende destacar a previsão de participação de empresas públicas e privadas no desenvolvimento de programas de educação ambiental.

Dessa exposição, conclui-se que as normas acima se enquadram plenamente no âmbito do meio ambiente do trabalho, pois, a fim de efetivar o princípio da participação ambiental em sua plenitude, tem-se que a educação ambiental também abrange esse

³⁹⁴Op. cit., p. 135.

aspecto do meio ambiente. Nesse sentido, inclusive, é a previsão do artigo 14 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, que assim dispõe:

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Ademais, paralelamente, devem ser implementados mecanismos de gestão democrática para viabilizar a participação do trabalhador no regime decisório, fomentando um espaço de diálogo e de participação integrativa na atividade. Essa conduta, por si só, reconfigura os fatores psicossociais, evitando a perda do sentido no trabalho e, por conseguinte, a manifestação de distúrbios psíquicos e emocionais³⁹⁵.

Ainda, devem ser adotadas medidas repressivas de comportamentos que implicam em assédio moral no meio ambiente de trabalho, com a punição do agente causador do dano, inclusive com aplicação de penalidades, até mesmo dispensa por justa causa, com fulcro no artigo 482, j, da CLT, pelo qual constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Por fim, no que tange ao empregador e/ou agressores, sua responsabilidade civil está fundamentada nos artigos 1º, III, 3º, IV e 5º da Constituição Federal de 1988. Acrescenta-se a responsabilidade do empregador por seus prepostos, nos termos dos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, segundo os quais o empregador ou comitente responde objetivamente por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ao lado da Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal, pela qual é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Destarte, como detentor do direito à propriedade e à livre iniciativa, o empregador assume os riscos do negócio e, por isso, deve responder pela higidez do meio ambiente laboral, como pressuposto para o trabalho digno. Essa circunstância conduziu o legislador a constituir objetivamente o sistema de responsabilidade,

³⁹⁵PEREIRA, p. 208 e 209.

reafirmando a necessidade de observância dos princípios da prevenção, precaução e do desenvolvimento sustentável³⁹⁶.

Esses fundamentos devem ser combinados com o artigo 225, §3º, da Carta Magna, que fundamenta a responsabilidade administrativa e penal dos agressores, ao prever que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Por outro lado, questões políticas também devem ser consideradas, principalmente a necessidade de uma legislação protetora específica contra o assédio moral no meio ambiente do trabalho, abarcando as novas formas de assédio decorrentes das inovações tecnológicas. Não basta adotar o critério da monetização de riscos, com pagamento de adicionais (insalubridade, periculosidade, horas extras, intervalares etc.) ou indenizações por danos extrapatrimoniais, pois não elimina os riscos físicos, tampouco os psicossociais.

Nesse talante, há dificuldades no que tange a uma legislação ultrapassada ante a evolução das relações capital-trabalho, além da atuação do Judiciário Trabalhista, muitas vezes apático diante dos casos cada vez mais complexos e das poucas inovações legislativas³⁹⁷. Deveras, não existe uma legislação específica que estabeleça os riscos psicossociais, as condutas assediadoras, muito menos consequências e penalidades por suas práticas.

Além disso, com a crescente demanda por flexibilidade, deve ser abordada a regulamentação da proteção ao tempo de não trabalho neste novo modelo de organização³⁹⁸. Os benefícios do uso das tecnologias de informação podem ser diminuídos pelos custos de saúde mental e física dos trabalhadores a médio e longo prazo se não for bem regulamentado³⁹⁹. É necessária a modernização da legislação, para que as novas tecnologias venham auxiliar e não limitar a liberdade do trabalhador e a perda de direitos conquistados⁴⁰⁰.

Nesse aspecto, importa ressaltar a necessidade de “evolução, no ordenamento jurídico pátrio, de regras de tutela específica do direito ao não trabalho, consideradas as novas tecnologias inseridas no ambiente laboral, preservando o trabalhador em sua

³⁹⁶Ibidem, p. 199.

³⁹⁷NUNES, op. cit., p. 302.

³⁹⁸CARDIM, op. cit., p. 4.

³⁹⁹Ibidem., p. 6.

⁴⁰⁰Ibidem., p. 11.

saúde, intimidade, privacidade e dignidade”. Além de ser direito do trabalhador, o direito à desconexão é direito da sociedade e da família, o que justifica a necessidade de regulação e sua proteção estatal⁴⁰¹.

Por derradeiro, recorda-se a importância da efetivação do direito à desconexão, inclusive digital, de modo que o trabalhador possa gozar de seus momentos de descanso e lazer. Assim, estará apto a recobrar suas energias para melhor desempenhar suas atividades durante a jornada de trabalho, com prazer, atenção e produtividade. Ainda desse modo, estará possibilitado de usufruir de sua vida de relações, tanto profissionais quanto pessoais, concretizando seus objetivos de vida com saúde e felicidade.

Para mais, esse direito à desconexão deve ser pensado, igualmente, no âmbito do meio ambiente do trabalho, inclusive durante a jornada de trabalho regular. Isso porque, como já ressaltado em tópico anterior, se for vítima de assédio moral durante o período de trabalho, o trabalhador não poderá efetivamente se desconectar em suas pausas e descansos. Ao contrário, os reflexos do assédio moral, que assolam a saúde psíquica do trabalhador, ecoarão seus efeitos na vida privada deste e de sua família.

Por todo o exposto, como se percebe, muitas são as possibilidades de enfrentamento nesse tema, mas todas dependem de uma atuação conjunta de empregadores e tomadores de serviço, colaboradores, políticos, sindicatos, órgãos fiscalizadores e até mesmo da sociedade e da família. A valer, todos devem dar sua contribuição para o combate à violência e ao assédio moral no âmbito laboral, bem como à minoração de seus efeitos.

Esse raciocínio se coaduna com a previsão do artigo 225, caput, da Constituição Federal, segundo o qual 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. Como se verifica do dispositivo, todos têm direito ao meio ambiente hígido, o que abrange todos os seus aspectos, inclusive o laboral. Contudo, do mesmo modo, todos têm o dever de defendê-lo e preservá-lo, não apenas no presente, mas também com vistas ao futuro.

Decerto, com essa atuação preventiva e repressiva, todos os atores que desempenham um papel no meio ambiente de trabalho ou, de qualquer outra forma, exercem influência sobre ele, estarão contribuindo para a efetivação de sua higidez.

⁴⁰¹MELO; LEITE, op. cit., p. 99.

Dessa forma, colaboram, ainda, para a concretização do direito ao desenvolvimento sustentável no âmbito laboral, bem como do valor social do trabalho, do pleno emprego e da função social da propriedade.

Apenas desse modo, será possível proteger os trabalhadores de práticas de assédio moral, as quais restam intensificadas sobremaneira no panorama virtual. Dessarte, apenas assim haverá a concretização do direito à saúde e à vida digna no âmbito laboral.

CONCLUSÃO

O direito ao meio ambiente insere-se dentre os direitos de solidariedade ou fraternidade, diante de sua implicação universal ou transindividual, caracterizando-se como direito difuso e indivisível. Nesse caminhar, hodiernamente, tem-se uma dimensão ecológica da proteção da dignidade e dos direitos fundamentais, de modo que a proteção do ambiente passou a ser compreendida como um valor constitucional.

Sendo um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, o meio ambiente é diferenciado em aspectos, para fins didáticos. Dentre esses, o meio ambiente do trabalho, objeto central do presente estudo, é constituído não apenas pelo local de trabalho, mas também por todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental.

Com efeito, há uma aproximação do meio ambiente do trabalho com a saúde física e psíquica do trabalhador. Ademais, verifica-se também a inter-relação do direito ao meio ambiente com os demais direitos humanos, o que resta ainda mais evidente diante das regras de proteção do meio ambiente, as quais ressaltam a interdependência entre o direito ao meio ambiente hígido e o direito à saúde e à própria vida digna.

Nesse talante, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, embora não tenha previsto expressamente o direito ao meio ambiente, consagrou o direito à saúde, fazendo a conexão com outros direitos humanos. Posteriormente, tratando especificamente sobre o meio ambiente, a Declaração de Estocolmo deixou consignado que os recursos naturais devem ser preservados para as gerações atuais e futuras. Já o Relatório Nosso Futuro Comum conceituou desenvolvimento sustentável como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer as gerações futuras.

No âmbito do sistema interamericano, o Protocolo de San Salvador estabeleceu que toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio, cabendo aos Estados partes promover a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente. Seguindo essa premissa, a Declaração da Rio-92 apontou princípios para conciliar o direito ao desenvolvimento e a proteção ambiental. E, mais de 20 anos depois, em 2015, as Nações Unidas estabeleceram a Agenda 2030, com o compromisso de seguir medidas recomendadas para o desenvolvimento sustentável.

Por outro lado, no que tange ao direito ao trabalho, foi elencado como direito humano na Declaração Universal dos Direitos Humanos e protegido no Pacto

Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e, no âmbito interamericano, pelo Protocolo de San Salvador, que garante, dentre outras condições, a segurança e a higiene no trabalho.

Diante desse quadro, verifica-se a necessidade de proteção holística dos direitos humanos, inclusive dos direitos à saúde e ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho. Nesse quadro, sobressai a importância da OIT, posto que não se limita a proteger os atores das relações trabalhistas, mas também almeja garantir condições humanas de trabalho que diminuam a miséria e as privações dos indivíduos e, com isso, efetivem a paz mundial, a equidade social e a dignidade da pessoa humana.

No âmbito interno, a Constituição Federal estabeleceu que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Além disso, consignou que a proteção do meio ambiente compreende o aspecto laboral, o que não poderia ser diferente, haja vista que o valor social do trabalho é fundamento da República.

E mais, a Carta protege o direito ao trabalho como direito social, garante direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevê o valor social do trabalho como fundamento da ordem econômica e financeira e estabelece como princípios a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente, com redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego.

Por isso, conforme a Constituição, a propriedade privada deve atender sua função social, que só é cumprida quando, dentre outros requisitos, a exploração favorece o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. Ademais, conforme a Carta, a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Dessa forma, o direito à saúde e à própria vida digna perpassa pela proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral. Desses dispositivos, denota-se a obrigação das empresas em fornecer meio ambiente adequado à prestação dos serviços, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores. Isso porque a saúde representa direito social atrelado ao direito à vida, à integridade física e à dignidade da pessoa humana.

Com efeito, a OMS conceituou o termo “saúde” como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas na ausência de doença ou de

enfermidade. Por isso, sobressai a necessidade de proteção à saúde no ordenamento jurídico. Em âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagrou o direito à saúde, fazendo a conexão desse direito com outros direitos humanos.

Por sua vez, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhece o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental, prevendo, dentre outras medidas, o melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial. Já no âmbito do sistema interamericano, o Protocolo de San Salvador consignou o direito à saúde e medidas de garantia, dentre elas, a prevenção e o tratamento das doenças profissionais.

No ordenamento brasileiro, a Constituição de 1988 estabeleceu a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas, de acesso universal e igualitário. Nesse panorama, oportuno referir a conexão entre a proteção do meio ambiente e a proteção à saúde, visto que a tutela do ambiente tem por objeto a qualidade do ambiente, ao lado da saúde, do bem-estar e da segurança das pessoas.

Esse processo também é observado no que tange à proteção da saúde no meio ambiente laboral, que, em sua concepção moderna, está relacionado com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde, como corolários dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Nesse contexto, a primeira atuação do empregador deve ter como objetivo eliminar os riscos à vida e à saúde do trabalhador.

Mas, nesse aspecto, necessário destacar a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador. Nesse talante, a Convenção n. 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabelece que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Faz-se necessário, pois, que as empresas promovam o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, a fim de efetivar sua função social e o pleno emprego, com valorização do trabalho humano e favorecimento da saúde dos trabalhadores. Dessa forma, concretizar-se-á o desenvolvimento sustentável no âmbito laboral, bem como os princípios da proteção e da precaução para um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Outrossim, o desenvolvimento sustentável obedece ao duplo imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras e exige a explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica. Essa concepção repercute diretamente no âmbito das relações de trabalho, onde o crescimento econômico, inerente à própria livre iniciativa, deve ser efetivado com observância do valor social do trabalho e da função socioambiental da propriedade.

Com isso, impõe-se uma necessidade de atuação efetiva para prevenir riscos na relação de trabalho, a fim de proteger a saúde física e psíquica dos trabalhadores e garantir um meio ambiente do trabalho hígido para que concretização do desenvolvimento sustentável no aspecto laboral. Para mais, considerando que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis, necessário efetivar, também, os princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente do trabalho.

O reconhecimento de focos de risco do meio ambiente de trabalho auxilia na oportuna identificação e conseqüente prevenção de agentes estressores. Ademais, deve-se levar em conta a educação ambiental nos locais de trabalho, orientando os trabalhadores sobre os riscos ambientais e fornecendo-lhes os equipamentos adequados de proteção. Mesmo na ausência de certeza científica, a existência de um risco requer a implementação de medidas que possam evitar possível dano.

Logo, se faz necessário atuar com cuidado em relação à saúde dos trabalhadores, a fim de resguardar seu direito à vida saudável e digna durante o desempenho de suas atividades profissionais. Deveras, essa atuação se mostra ainda mais importante no panorama atual, com o surgimento de novas tecnologias.

Essas intensas mudanças culminaram com o que hoje se denomina de Quarta Revolução Industrial e acarretaram o advento de um novo modelo de produção. Novos empregos criados podem exigir um alto nível de especialização e há um risco de que os trabalhadores sejam cada vez mais cobrados para estarem em permanente atualização.

Além disso, as empresas buscam garantir seus lucros, transferindo aos trabalhadores a pressão do tempo, da produtividade e da redução dos custos. Nesse quadro, flexibilizam-se os contratos de trabalho, e a terceirização é ampliada. Ainda nesse contexto, os avanços tecnológicos levam a uma migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais, com prestação de serviços sob demanda.

Nesse novo cenário, se intensifica o assédio moral no meio ambiente do trabalho, com reflexos da inovação tecnológica nas novas formas de trabalho e de

assédio. Esse fato impede a efetivação do meio ambiente de trabalho hígido, pois este só está garantido quando os trabalhadores não estão sujeitos a práticas de assédio moral, inclusive virtual.

Deveras, configura o assédio moral qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que viola os princípios da boa-fé, do respeito e da não discriminação, ferindo a dignidade do trabalhador e gerando problemas de saúde.

Diante dessa preocupação, em 2019, foi aprovada a Convenção sobre Violência e Assédio, Convenção n. 190 da OIT, primeiro tratado internacional específico sobre o tema. Já em seu Preâmbulo, a Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, bem como a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir tais condutas.

A Convenção consigna que o termo violência e assédio no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

O documento concretiza a proteção do meio ambiente do trabalho, da saúde e segurança do trabalhador, direitos previstos em outros documentos internacionais anteriores, como a Convenção n. 111 da OIT, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), e a Convenção n. 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Consideradas *core obligation*, essas Convenções são tidas por fundamentais e, por isso, são de observância obrigatória pelos membros da Organização.

Além disso, a Convenção n. 190 da OIT contribui para a realização da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, seja para atingir o objetivo de garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar de todos, seja para promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

Nesse quadro, é premente que o Brasil ratifique a Convenção n. 190 da OIT. Essa importância restou mais evidente no contexto e após a pandemia da COVID-19,

pois a vulnerabilidade dos trabalhadores no período da pandemia agravou sua sujeição a comportamentos abusivos. Já fragilizados emocionalmente, foram levados a reformular seus processos de trabalho, criar e assimilar novas formas de produção e gestão e rapidamente desenvolver novas habilidades e competências.

Por outro lado, o empregador ficou mais suscetível a praticar assédio moral. O crescimento de práticas assediadoras em decorrência da constante pressão por produtividade e crescimento econômico, em detrimento da saúde dos trabalhadores, agravou o quadro de adoecimento físico e mental da população, o que foi intensificado durante a pandemia da COVID-19.

Esse panorama, por si só, já é propício para gerar danos na saúde das pessoas, principalmente no aspecto psíquico, sendo agravado no contexto das novas tecnologias e formas de prestação de serviço, para as quais os trabalhadores não estavam totalmente preparados. Essas circunstâncias também impactam na saúde mental do trabalhador, sobretudo com o aumento da conectividade e consequente dificuldade de desconexão.

A valer, a sociedade está vivendo a Quarta Revolução Industrial. Tendo as inovações digitais como base, a escala e a amplitude da atual revolução tecnológica irão desdobrar-se em mudanças econômicas, sociais e culturais de grandes proporções. No campo do trabalho, vê-se a constante mutação do mercado e a remodelagem dos processos produtivos.

Nesse ponto, reflete-se acerca da possibilidade de haver trabalhadores sem emprego, às margens de um sistema de proteção trabalhista. O surgimento de novos empregos é outro caminho possível. Ademais, acentuam-se as tendências de informalização da força de trabalho e de precarização da classe trabalhadora. O trabalho estável vem sendo substituído pelo trabalho informal e pela migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais.

Além disso, a abertura de novos canais de comunicação favorece o trabalho à distância. Nessa senda, o teletrabalho apresenta-se como forma de execução do trabalho à distância e mediante uso intensivo de tecnologias da informação. Por isso, o avanço tecnológico deve ser conciliado com condições de trabalho que não prejudiquem o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

E mais, o quadro acima exposto se intensificou com a pandemia da COVID-19, quando o teletrabalho foi adotado para garantir o isolamento social, sem prejuízo da continuidade das atividades empresariais. No Brasil e no mundo, mesmo após a

pandemia, houve continuidade na utilização do teletrabalho, a fim de diminuir os custos, aumentar a produtividade e fazer frente à nova realidade tecnológica.

Ao mesmo tempo, também houve majoração das práticas assediadoras e de suas consequências na vida do assediado. Os avanços tecnológicos vêm sendo considerado como fator de risco psicossocial. Destarte, as novas tecnologias levaram o ser humano à hiperconexão, gerando problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e afetando o direito à sadia qualidade de vida do trabalhador.

Nesse caminho, a ruptura com antigas formas de organização do trabalho e o surgimento do trabalho informacional traz uma dinâmica na qual o trabalhador continua explorado, com a assistência de novas tecnologias e a intensificação do controle sobre a execução das tarefas. Esse comportamento interfere no tempo de recuperação pós-trabalho, no estresse e na falta de foco nas atividades.

É nesse contexto que emerge a telepressão, com envio de mensagens por meios tecnológicos acompanhadas de uma esmagadora urgência de resposta. Por isso, há necessidade de atenção aos mecanismos de controle do trabalho, a fim de serem garantidos os direitos dos trabalhadores, em contraponto ao poder diretivo do empregador.

Nesse talante, quando a cobrança no trabalho é acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa, surge o assédio moral digital. Há uma releitura dos modos assediadores clássicos praticados presencialmente para aqueles perpetrados em plataformas eletrônicas, com potencial danoso maior, diante da hiperconectividade com as tecnologias da informação.

Essas práticas comprometem o descanso, o lazer e o convívio familiar do trabalhador, violando sua dignidade e seu direito fundamental à desconexão. Igualmente, podem ter um impacto na produtividade, através do aumento do absenteísmo, do menor envolvimento nas tarefas e da redução do desempenho. O estresse e a fadiga podem reduzir a precisão na realização das tarefas e aumentar a possibilidade de erro humano, potencializando lesões e acidentes de trabalho.

Por isso, é inquestionável que as práticas assediadoras atingem a esfera extrapatrimonial da vítima, violando seus direitos da personalidade. Podem, até mesmo, configurar dano existencial, pois há possibilidade de prejudicarem o convívio familiar, social e a realização de projetos de vida. No contexto do assédio moral virtual não é diferente.

Com a hiperconetividade inerente às novas tecnologias, os trabalhadores permanecem constantemente conectados, mesmo fora do local e do horário de trabalho. Desse modo, o assédio moral virtual é intensificado pelo uso de tecnologias no labor, que aumentam a conexão e majoram o tempo de efetivo desempenho de atividades laborais, diminuindo, por conseguinte, o tempo de lazer e descanso.

Essa condição pode afetar o direito à desconexão do trabalhador. Nesse esteio, o direito ao não trabalho significa que o empregado, fora da jornada de trabalho, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente. Todavia, a desconexão digital não deve ser analisada apenas na perspectiva de atuar fora do horário de trabalho, nos momentos de folga e descanso.

Isso porque, diante das inovações tecnológicas, as práticas assediadoras podem ser cometidas a qualquer momento, em qualquer lugar, dentro ou fora da jornada normal de trabalho, e a desconexão deve ser pensada no mesmo caminho. O trabalhador deve se desconectar totalmente do labor, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral virtual, pois as práticas assediadoras fazem com o que o obreiro leve o problema para a vida pessoal, não permitindo a completa desconexão e desvinculação do labor.

Dessa forma, o trabalhador tem direito a um meio ambiente laboral protegido contra práticas assediadoras que refletem em sua saúde física e psíquica, o que deve ser pensado tanto dentro quanto fora do horário de trabalho. E a proteção concretizada pelo direito à desconexão permite a consecução da busca pela felicidade, pois o trabalhador, quando fora do trabalho, passa a ter tempo para se dedicar à família, ao lazer, ao descanso e a outros desejos e realizações pessoais.

De fato, o empregador não é obrigado a fazer o trabalhador feliz, mas deve promover um meio ambiente laboral hígido. Todo trabalhador pode e deve buscar o prazer e a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral, o que resta impossibilitado quando sujeito a práticas de assédio moral, intensificadas diante das inovações tecnológicas.

Por todo esse contexto, constata-se que cabe aos empregadores e tomadores de serviço adotar as medidas de higiene, saúde e segurança do labor, a fim de resguardar a saúde física e mental dos trabalhadores. No panorama do assédio moral, deve o tomador adotar medidas de prevenção, informação, capacitação e sensibilização, com conscientização dos colaboradores acerca das práticas assediadoras e seus reflexos, bem como implementação de mecanismos de diálogo e participação integrativa na atividade.

Ademais, devem ser adotadas medidas repressivas de comportamentos que implicam em assédio moral no meio ambiente de trabalho, com a punição do agente causador do dano, inclusive com dispensa por justa causa. Ainda, os tomadores podem responder administrativa e penalmente pelos danos causados, sem prejuízo de reparação civil, inclusive, nesse aspecto, respondendo de forma objetiva pela conduta de seus prepostos.

Por outro lado, destaca-se a necessidade de uma legislação protetora específica contra o assédio moral no meio ambiente do trabalho, abarcando as novas formas de assédio decorrentes das inovações tecnológicas. Deveras, não existe uma legislação específica que estabeleça os riscos psicossociais, as condutas assediadoras, muito menos consequências e penalidades por suas práticas.

Por fim, salienta-se, mais uma vez, a importância da efetivação do direito à desconexão, inclusive digital, de modo que o trabalhador possa gozar de seus momentos de descanso e lazer, para melhor desempenhar suas atividades durante a jornada de trabalho, com prazer, atenção e produtividade. Assim, estará possibilitado de usufruir sua vida de relações e concretizar objetivos de vida, com saúde e felicidade.

Por todo o exposto, muitas são os possíveis caminhos para o enfrentamento do tema, mas, para tanto, todos devem dar sua contribuição para o combate à violência e ao assédio moral no trabalho. Apenas desse modo, será possível proteger os trabalhadores de práticas de assédio moral, as quais restam intensificadas sobremaneira no panorama virtual. Desta feita, será possível a concretização do direito à saúde e à vida digna no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, Ricardo. **Infraestrutura para o desenvolvimento sustentável da Amazônia**. São Paulo: Elefante, 2022. E-book.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. E-book.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **UBERIZAÇÃO, TRABALHO DIGITAL E INDÚSTRIA 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. E-book.

ARAÚJO, Adriane Reis de (Coord.). **O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT**. Belo Horizonte: RTM, 2022. E-book.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Coleção A Obra-prima de cada autor. Texto integral. Tradução: Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2011.

ARRUDA, Monique de Souza. **Indústria 4.0 e meio ambiente do trabalho: o direito à saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada**. Manaus: Amazon, 2019. E-book.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. E-book.

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento sustentável: das origens à Agenda 2030**. Petrópolis: Vozes, 2020. E-book.

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral – gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018. E-book.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Cambridge Polity Press. Tradução: José Gradel. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **A ética é possível num mundo de consumidores?** Harvard University Press. Tradução: Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. E-book.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é – o que não é**. 5. ed. revista e ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017. E-book.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

BRASIL. **Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=309173&filenome=LegislacaoCitada+-INC+5298%2F2005>.

BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>.

BRASIL. **Lei n. 8.142, de 28 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8142.htm)>.

BRASIL. **Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999.** Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm>.

BRASIL. **Lei n. 10.257, de 10 de julho de 2001.** Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10257.htm>.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>.

BRASIL. **Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009.** Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm>.

BRASIL. **Decreto n. 7.508, de 28 de junho de 2011.** Regulamenta a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7508.htm>.

BRASIL. **Lei Complementar n. 141, de 13 de janeiro de 2012.** Regulamenta o §3º do art. 198 da Constituição Federal para dispor sobre os valores mínimos a serem aplicados

anualmente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios em ações e serviços públicos de saúde. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp141.htm>.

BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

BRASIL. **Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015.** Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm>.

BRASIL. MPT e OIT, 2017. **Manual sobre a Prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=da%20Portaria%20n%C2%BA%20583%2F2017.&text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20C3%A9%20um,se%20em%20condutas%20abusivas%20diversas>.

BRASIL. **Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6, de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020.>>.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Vigência encerrada. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos Tribunais Trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2014. E-book.

CARDIM, Talita Corrêa. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de La Protección Social (e-RIPS)**, Valência-Espanha, v. VI, n. 2, p. 312-334, nov./2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.14>>.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Dialética, 2021. E-book.

CARLOTTO, Mary Sandra. Fatores de risco do tecnoestresse em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. **Estudos de Psicologia**, 15(3), setembro-dezembro/2010, 319-324. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300012>.

CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006. Workplace violence, occupational safety, developed countries, developing countries. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf >.

CHOPRA, Deepak. **O caminho para a felicidade suprema: 7 chaves para uma jornada de alegria e iluminação**. Tradução: Rosana Watson. Rio de Janeiro: Rocco Digital, 2012.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?**. São Paulo: Editora Dialética, 2021. E-book.

CNJ, 2020. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado114105202204226262945137e9b.pdf>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>.

FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (Orgs.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020.

FARIA, Anna Bastos. **Ética, consumo e meio ambiente**. Rio de Janeiro: Ape'ku, 2019. E-book.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (Org.). **Curso de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Matrioska, 2021. E-book.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MELO, Raimundo Simão de (Org.). **Meio Ambiente de Trabalho em Tempos de Pandemia**. Campinas: Lacier Editora, 2021.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). **Direito Internacional do Trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo: LTr, 2016. E-book.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (org.). Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. **ReDiLP – Revista do Direito de Língua Portuguesa**, n 5, p. 219-234, jan./jun. 2015. Disponível em <<https://cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2017/06/Revista-REDiLP-Nº-5.pdf>>.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região**: Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014/2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/200525/2015_rev_trt12_v0018_n0027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. E-book.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. Princípio do risco mínimo regressivo: extirpação eficaz da incerteza no meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica Ejud TRT 17. Região**, Vitória-ES, Ano 9, n. 16, p. 237-254, jun. 2020. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/publicacoes/leitor/909381054?Formato=pdf>>.

KLEINMAN, Paul. **Tudo o que você precisa saber sobre filosofia: de Platão e Sócrates até a ética e a metafísica,** o livro essencial sobre o pensamento humano. Cristina Sant'Anna (Trad.). São Paulo: Gente, 2014. E-book.

KON, Anita; BORELLI, Elizabeth (Org). **Aportes ao desenvolvimento da economia brasileira.** Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política. Grupo de Pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia. São Paulo: Blucher, 2015.

KRUG, EG et al., eds. **World report on violence and health.** Geneva, World Health Organization, 2002. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34165228/65818661-Relatorio-Mundial-sobre-violencia-e-saude-libre.pdf?1404982686=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRelatorio_mundial_sobre_violenca_e_saud.pdf&Expires=1687316115&Signature=Salb1W4F8gs838Ca4lcDq8DJPQlff1ewj4pwE1thApXQlXIlmst1LvuctWW-1DS9rID54p9Hstloy2-HkfMSVPZI7ArZHo~Vq2qSfwGyClFQP2lCWthIMnRs~7c-94vLIgUEOAqyx3PBjtrpluZfVDvf4mcewZYdj7oj7SbQJEB3Q9CCpHq7d8zYzF4z9hDsSBTXENDkXduBZvEWR1vaDi5uoJzvZ9VQMz8klOTi8G79Y7E8q0mvBsScWeSdhjjRFqai15kKqweu9cycv5KVP4slgAA3l~S6yyCcDScsmKeYzrbCMMdUeXeLOL-sG4JRko6G0kGVka5oK22Bp0o1w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>.

LEAL, Saul Tourinho. **Direito à felicidade: história, teoria, positividade e jurisdição.** São Paulo, 2013. 365 f. Tese (doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021. E-book.

LENZI, Cristiano Luis. Sustentabilidade, Saúde e Políticas Sociais: Repensando o Bem-Estar Social no Século 21. **Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science**, [S. l.], vol. 8, n. 3, p. 338-355, set./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2019v8i3>.

LIMA, Fabrício; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador. JusPodivm, 2020.

MACHADO, Laura Araújo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O assédio moral organizacional virtual e os instrumentos de poder, disciplina e controle: (re)modulação, efeitos e proteção jurídica. [S.l.], **Revista Caderno Virtual**, v. 2, n. 51, p. 1-32, set. 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/5897>.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>.

MARANHÃO, Ney. POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL: APORTES JURÍDICOS GERAIS. **Nova Hileia - Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, [S.l.], vol. 2, nº 2, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1238>.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. E-book.

MELO, Sandro Nahmias. Princípio do desenvolvimento sustentável e o meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, vol. 84, n 03, p. 305-314, mar. 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/43510844/PRINCIPIO_DO_DESENVOLVIMENTO_SUSTENTAVEL_E_O_MEIO_AMBIENTE_DO_TRABALHO.

MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. O Princípio da busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho. **Nova Hileia – Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, [S. l.], vol. 2, n. 3, dez. 2018. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1247>.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. E-Book.

MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente**. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. E-book.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Revogada pela Portaria n. 913,

de 22 de abril de 2022. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/portaria-188-20-ms.htm>.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. E-book.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018. E-book.

OEA, 1988. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em:
<http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>.

OIT, 1948. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>.

OIT, 1934. **Convenção n. 42 sobre Enfermidades Profissionais**. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>.

OIT, 1947. **Convenção n. 81 sobre a Inspeção do Trabalho**. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. \

OIT, 1977. **Convenção n. 148 sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)**. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>.

OIT, 1981. **Convenção n. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>.

OIT, 1985. **Convenção n. 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>.

OIT, 1998. **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>.

OIT, 2018. **Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão. Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf>.

OIT, 2019. **Convenção n. 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>.

OIT, 2019. **Recomendação n. 206, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>.

OIT, 2020. **Primeira Edição do Monitor “COVID-19 e o mundo do trabalho: Impacto e respostas políticas”.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf>.

OIT, 2021. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_832010.pdf>.

OIT, 2022. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf>. Publicada em inglês. Tradução livre.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2022. E-book.

OMS, 1946. **Constituição da Organização Mundial de Saúde.** Disponível em: <<http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>>.

ONU, 1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?Lang ID=por>>.

ONU, 1966. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>.

ONU, 1972. **Declaração de Estocolmo.** Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>>.

ONU, 1992. **Carta do Rio.** Disponível em: <<http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Carta%20do%20Rio%201992.pdf>>.

ONU, 1993. **Declaração e Programa de Ação de Viena.** Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>

ONU, 1997. **Protocolo de Quioto.** Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70328/693406.pdf?sequence=2>>.

ONU, 2011. **Resolução 65/309 de 25 de agosto de 2011**. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/420/70/PDF/N1142070.pdf?OpenElement>>.

ONU, 2015. **Agenda 2030**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>>.

ONU, 2015. **Acordo de Paris sob a Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças do Clima**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/node/88191>>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014. E-book.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, [S.L.], n. 247, jan/2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7061/4245>>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. 1. ed. São Paulo: Expressa, 2021. E-book.

PELLIZZOLI, M. L. **Ética e meio ambiente para uma sociedade sustentável**. Petrópolis: Vozes, 2013. E-book.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito a saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

PLETSCH, Anelise Ribeiro. A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho: por que o direito internacional pode colaborar com o direito interno brasileiro?. **Revista de Direito da ADVOCEF**, [S.L.], n. 14, ano VII, p. 30-46, mai. 2012. Disponível em: <<https://www.advocef.org.br/wp-content/uploads/2015/01/14-maio-2012.pdf>>.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**: Incluindo Noções de Direitos Humanos e Direito Comunitário. 7. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2015.

PORTO, Noemia; CONFORTI, Luciana. Haverá ratificação? No centenário evento da OIT aprova-se a Convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Revista Proteção**, [S. l.], ago. 2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>>.

POZZETTI, Valmir César; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. A contribuição do princípio da felicidade para a construção de cidades inteligentes. **Revista de direito urbanístico, cidade e alteridade**, [S. l.], vol. 7, n 1, p. 1-19, jan./jul. 2021. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistaDireitoUrbanistico/article/view/7665/pdf>>.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. são Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book.

RODRIGUES, Priscila Lauande. **Direito do trabalho 4.0**: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. E-book.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. [S.l.], **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3**. p. 237-254, dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/64>>.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. E-book.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do direito ambiental**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional Ecológico**: constituição, direitos fundamentais e proteção da natureza. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. E-book.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. E-book.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Daniel Moreira Miranda (trad.). São Paulo: Edipro, 2019. E-book.

SCRUTON, Roger. **Filosofia verde**: como pensar seriamente o planeta. Mauricio C. Righi (Trad). São Paulo: É Realizações Editora, 2017. E-book.

SELL, Cleiton Lixieski. Dos modos de produção da manufatura à uberização dos processos de trabalho. **Revista Direito em Debate** (Editora Unijuí), [S.L], ano XXIX, n. 53, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9595>>.

SILVA, José Afonso da. **Teoria do Conhecimento Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOBRINHO, José de Ribamar Fróz *et al* (Org.). **Direitos humanos e fraternidade: estudos em homenagem ao ministro Reynaldo Soares da Fonseca**. São Luís: ESMAM/EDUFMA, 2021. Recurso eletrônico.

SOUZA, Raissa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A Convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188771/2020_souza_raissa_conv190oit_consagracao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

STF. RE: 466343 SP, Relator: CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 03/12/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 05/06/2009. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>.

TAWFEIQ, Reshad. Do crescimento econômico ao desenvolvimento sustentável: considerações sobre a ideia de desenvolvimento. **Publication UEPG: Ciências Sociais Aplicadas, [S. l.]**, vol. 29, p. 1-14, 2022. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/sociais/article/view/17723>>.

TST, 2022. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>.

TST, 2020. **Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>.

WARBURTON, Nigel. **Uma breve história da filosofia**. Rogério Bettoni (Trad.). Porto Alegre: L&PM, 2012. E-book.

WEBERS, Aline Graziela Bald; VIEIRA, Luciane Klein; VON HOHENDORFF, Raquel. Objetivo de desenvolvimento sustentável 9: empresa cidadã e aspectos éticos da inovação. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Porto Alegre-RS, v. 38, n. 1, p. 120-139, jan./jun. 2022. Disponível em: <<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/466>>.

WOLKMER, Maria de Fátima Schumacher; PAULIRSCH, Nicole da Silva. Ética ambiental e crise ecológica: reflexões necessárias em busca da sustentabilidade. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, vol. 8, n. 16, p. 211-233, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/222>>.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica**. São Paulo: LTr, 2018. E-book.