



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Celina Naconeski

**O meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos trabalhadores de
plataformas digitais**

FLORIANÓPOLIS

2023

Celina Naconeski

**O meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos trabalhadores de
plataformas digitais**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Ecológico e Direitos Humanos.

Orientadora: Professora Norma Sueli Padilha, Dra.

FLORIANÓPOLIS

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de
Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Naconeski, Celina

O meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos
trabalhadores de plataformas digitais / Celina Naconeski ;
orientadora, Norma Sueli Padilha , 2023.

126 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-
Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. meio ambiente do trabalho. 3. plataformas
digitais. 4. uberização do trabalho. 5. assédio moral
organizacional. I. Padilha , Norma Sueli. II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Direito.
III. Título.

Celina Naconeski

O meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos trabalhadores de plataformas digitais

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Cláudio Macedo de Souza

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

Orientadora

Florianópolis, 2023.

RESUMO

A presente dissertação de mestrado teve por objetivo averiguar como as novas tecnologias informacionais e de comunicação contribuíram para o surgimento de novas formas de trabalho, prestadas por meio das plataformas digitais, e como essas mudanças têm interferido no equilíbrio do meio ambiente do trabalho desses contextos laborais, principalmente diante de práticas que caracterizam o assédio moral organizacional. O primeiro capítulo dedicou-se ao estudo das dimensões do meio ambiente, dando-se ênfase à dimensão laboral, apontando-se as conceituações e previsões normativas. Analisou-se, também, os direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado à luz da dignidade humana do trabalhador, e abordou-se os instrumentos normativos protetivos existentes no âmbito da Organização Internacional do Trabalho. O segundo capítulo teve por escopo a análise do meio ambiente do trabalho no contexto da sociedade de risco e da Indústria 4.0, passando-se pela abordagem da evolução dos meios produtivos, das características da atual sociedade de risco e da Quarta Revolução Industrial. O objetivo foi analisar as transformações na organização do trabalho no que diz respeito ao gerenciamento algorítmico do trabalho e à *gig economy*, enfatizando-se as macrocategorias de prestação de serviços denominadas *crowdwork* e *work on-demand*, intermediadas por plataformas digitais, chegando-se à denominada “uberização” do trabalho e apreciando-se aspectos que dizem respeito ao meio ambiente deste contexto laborativo, bem como os contornos da Indústria 5.0 defendidos no âmbito da Comissão Europeia. O terceiro capítulo, por fim, analisou de modo mais detalhado o meio ambiente do trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais e os aspectos que afetam a sua saúde mental. Tratou-se sobre o papel fundamental que o trabalho exerce na saúde mental a partir da análise da Psicodinâmica do Trabalho e a utilização da violência psicológica como forma de gestão, dando-se destaque à apreciação do desequilíbrio labor-ambiental ocasionado pelo assédio moral organizacional. Abordou-se, ainda, a partir de dados de pesquisa etnográfica e de inquérito civil, características laborais da empresa Uber e a possível configuração de práticas institucionais que caracterizam o assédio moral organizacional. Concluiu-se que existem instrumentos normativos no âmbito interno e internacional aptos a prevenir e combater essas práticas assediadoras, com o intuito de proteger os direitos fundamentais à saúde e ao meio labor-ambiental equilibrado dos trabalhadores de plataformas digitais, como meio de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; plataformas digitais; uberização do trabalho; assédio moral organizacional.

ABSTRACT

The present master's dissertation aimed to investigate how new information and communication technologies have contributed to the emergence of new forms of work provided through digital platforms, and how these changes have interfered in the balance of the work environment of these labor contexts, especially in the face of practices that characterize organizational moral harassment. The first chapter was dedicated to the study of the dimensions of the environment, giving emphasis to the labor dimension, pointing out the conceptualizations and normative predictions. The fundamental rights to health and to the balanced work environment in the light of the human dignity of the worker were also analyzed, and the protective normative instruments existing in the scope of the International Labor Organization were addressed. The second chapter had as scope the analysis of the work environment in the context of the risk society and Industry 4.0, going through the approach of the evolution of the means of production, the characteristics of the current risk society and the Fourth Industrial Revolution. The objective was to analyze the transformations in the organization of work in relation to algorithmic work management and the gig economy, emphasizing the macro categories of service provision called crowdwork and work on-demand, intermediated by digital platforms, arriving at the so-called "uberization" of work and appreciating aspects related to the environment of this labor context, as well as the contours of Industry 5.0 defended in the scope of the European Commission. The third chapter, finally, analyzed in more detail the work environment of workers in digital platforms and the aspects that affect their mental health. It was addressed about the fundamental role that work plays in mental health from the analysis of Work Psychodynamics and the use of psychological violence as a form of management, emphasizing the appreciation of the labor-environmental imbalance caused by organizational moral harassment. The labor characteristics of the Uber company were also addressed from ethnographic research data and civil inquiry, and the possible configuration of institutional practices that characterize organizational moral harassment was appreciated. It was concluded that there are normative instruments in the internal and international scope capable of preventing and combating these harassing practices, with the aim of protecting the fundamental rights to health and to the balanced labor-environment of digital platform workers, as a means of effectuating the principle of human dignity.

Keywords: Work environment; digital platforms; uberization of work; organizational moral harassment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE DO TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	12
2.1 AS DIMENSÕES DO MEIO AMBIENTE E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA	12
2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DEFINIÇÃO E ABRANGÊNCIA	22
2.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO À LUZ DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR	27
2.4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	32
3 A INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	40
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EVOLUÇÃO DOS MEIOS PRODUTIVOS E A CRIAÇÃO DE NOVOS RISCOS	40
3.2 CARACTERÍSTICAS DA INDÚSTRIA 4.0 E AS TRANSFORMAÇÕES NA CADEIA PRODUTIVA	49
3.3 O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO DO TRABALHO	54
3.4 AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: <i>CROWDWORK</i> E <i>WORK ON-DEMAND</i>	58
3.5 A INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A DENOMINADA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO	60
3.6 ASPECTOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A INDÚSTRIA 5.0	64
4 A PROTEÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	72
4.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, SAÚDE MENTAL E O EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	72
4.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COMO FORMA DE GESTÃO: O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E O DESEQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	80
4.3 A DINÂMICA DE TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: CARACTERÍSTICAS LABORAIS DA EMPRESA UBER E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	89
4.4 A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNA E INTERNACIONAL CONTRA A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO.....	96
4.5 A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS	101

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	108
REFERÊNCIAS.....	115

1 INTRODUÇÃO

Transformações tecnológicas e econômicas advindas do processo de globalização neoliberal ocasionaram alterações drásticas e aceleradas nos âmbitos sociais e institucionais, criando novos métodos de gestão de trabalho. Estes novos modelos, pautados na busca por produtividade, na produção em massa e na descentralização produtiva, impactaram de forma significativa a classe trabalhadora.

A revolução digital vivenciada na atualidade, baseada na tecnologia informacional e na robótica avançada, tem trazido novos riscos à sociedade e aos ambientes produtivos, o que tem afetado de forma significativa a saúde física e mental dos trabalhadores e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, inclusive com o aumento das situações de violência psicológica no meio laboral.

Essas alterações estruturais, tecnológicas e econômicas que levaram à criação de novos modelos de organização do trabalho trazem a reflexão sobre a valorização social do trabalho e a efetivação da dignidade do ser humano trabalhador, a partir da garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado, em um cenário de precarização que remete às condições laborais do século XIX.

Nesse contexto da denominada Quarta Revolução Industrial, em que há uma conexão entre as esferas física, virtual e biológica, verifica-se o surgimento da economia compartilhada ou colaborativa, a partir da qual foram estruturadas categorias de prestação de serviços por meio de plataformas digitais, como o *crowdwork* e o *work on-demand*, que reconfiguram várias relações laborais e desafiam a proteção jurídica dada a classe de trabalhadores que presta serviços por meio desses instrumentos digitais.

Dentro do contexto da atual revolução tecnológica, verifica-se o surgimento de novos riscos laborais, mormente os relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Nesse cenário, mostra-se relevante o estudo da Psicodinâmica do Trabalho, a partir da qual se observa a grande influência que o trabalho possui na construção da saúde psíquica do trabalhador, com a sua centralidade relacionada ao estabelecimento da própria identidade e o desenvolvimento ou não de patologias laborais.

Na contemporaneidade, tem-se observado um aumento significativo e acelerado do adoecimento mental dos trabalhadores, tendo inclusive a Organização

Mundial da Saúde (OMS) apontado em relatórios recentes que essa é a maior causa de afastamento do trabalho.

Todo esse cenário motivou o desenvolvimento da presente pesquisa, tendo por escopo a problemática do questionamento sobre a existência de instrumentos jurídicos, no âmbito interno e internacional, aptos a tutelarem o direito fundamental ao meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos trabalhadores de plataformas digitais, a partir da prevenção e do combate ao assédio moral organizacional.

No primeiro capítulo, pretende-se analisar o meio ambiente, abordando-se as dimensões natural, artificial, cultural e do trabalho e os elementos que as compõem, analisando-se de forma mais detalhada a dimensão labor-ambiental. Será abordado o contexto histórico em que se desenvolveu a proteção jurídica ao meio ambiente, a partir da Declaração de Estocolmo (1972), importante marco histórico para a proteção do bem ambiental como direito humano e fundamental de terceira dimensão.

Ainda, será tratado sobre a conceituação de meio ambiente e a sua necessária visão gestáltica e sistêmica, para uma melhor compreensão do fenômeno ambiental como um complexo de elementos indissociáveis. De forma mais detalhada, tendo em vista o objeto dessa pesquisa, serão apontadas a definição, a abrangência e a proteção jurídica concernente ao meio ambiente do trabalho. Por fim, também nesse capítulo, será destacada a importância do direito fundamental ao equilíbrio labor-ambiental à luz da dignidade da pessoa humana, fundamento da República e cláusula geral de tutela humana, bem como os instrumentos normativos protetivos existentes no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

O segundo capítulo do presente estudo, dedica-se à abordagem do meio ambiente do trabalho no contexto da sociedade de risco e da Indústria 4.0. Pretende-se tratar, de forma breve, sobre a evolução dos meios produtivos, chegando-se às características da atual sociedade de risco e da Quarta Revolução Industrial ora vivenciada. O objetivo será analisar as transformações na organização do trabalho no que diz respeito ao gerenciamento algorítmico do trabalho e à *gig economy*, enfatizando-se as macrocategorias de prestação de serviços denominadas *crowdwork* e *work on-demand*, intermediadas por plataformas digitais. A partir desse contexto, será analisado o fenômeno da “uberização” do trabalho, apreciando-se aspectos que dizem respeito ao meio ambiente deste contexto laborativo, bem como os contornos da Indústria 5.0 defendidos no âmbito da Comissão Europeia.

O terceiro capítulo tem por objetivo analisar, de modo mais detalhado, o meio ambiente laboral dos trabalhadores em plataformas digitais e os aspectos que afetam a sua saúde mental, principalmente no que diz respeito às práticas de assédio moral organizacional. Será destacado o estudo da Psicodinâmica do Trabalho, que trata da relação existente entre o trabalho e a saúde mental da classe trabalhadora. Será abordada a questão da violência psicológica como forma de gestão no contexto da globalização neoliberal. Dentre as modalidades de violência psíquica no ambiente laboral, será dado ênfase ao assédio moral organizacional, analisando-se suas características, elementos formadores e os efeitos deletérios que ocasionam no equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Ainda nesse terceiro capítulo, serão abordadas, a partir de dados de pesquisa etnográfica realizada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e de inquérito civil instaurado pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª. Região, características laborais da empresa Uber e a possível configuração de práticas institucionais que caracterizam o assédio moral organizacional. Por fim, serão apontados os instrumentos normativos internos e internacionais que dispõem sobre a proteção dos direitos fundamentais à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, bem como os meios existentes para a prevenção e o combate ao assédio moral organizacional no âmbito das plataformas digitais.

O desenvolvimento deste estudo será realizado se utilizando como marcos teóricos as obras de Norma Sueli Padilha (“Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro”), de Ulrich Beck (“Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade”), de Christophe Dejours (“Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos” e “A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia”) e de Marie-France Hirigoyen (“Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” e “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”).

A pesquisa será desenvolvida utilizando-se como método de abordagem o hipotético-dedutivo, como método de procedimento o histórico-comparativo e como método jurídico o sociológico.

Para a construção da dissertação, utilizar-se-á técnicas de pesquisa em documentação indireta, recorrendo-se à doutrina, às publicações em periódicos, às dissertações, às teses relacionadas ao tema e às publicações de matérias em jornais e sítios eletrônicos.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE DO TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

2.1 AS DIMENSÕES DO MEIO AMBIENTE E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

A partir da Constituição norte-americana (1787) e da Constituição francesa (1791 - que teve como preâmbulo a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789), marcos históricos do constitucionalismo moderno, os diplomas constitucionais espalhados pelo mundo tiveram um considerável progresso e passaram a prever direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, com o intuito de limitar o poder do Estado em relação aos direitos individuais.¹

O Estado do bem-estar social ganha força com a positivação dos direitos denominados sociais, historicamente referidos como direitos humanos de segunda geração² ou dimensão³, tidos como uma resposta ao crescimento desenfreado do capitalismo industrial. A positivação de tais direitos deu-se, primeiramente, com a Constituição do México (1917), e, depois, com a Constituição alemã de Weimar (1919), que exigiam prestações positivas por parte do Estado.⁴

A partir desse contexto histórico, a edificação do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento basilar da ordem constitucional, passou a ser o epicentro de toda interpretação constitucional. A dignidade da pessoa humana passa a ser “erigida à condição de meta-princípio”, que “irradia valores e vetores de interpretação para todos os demais direitos fundamentais”.⁵

Com esse novo constitucionalismo, tem-se um instrumento de proteção da pessoa humana em face do Estado e, ainda, um mecanismo capaz de exigir que esse mesmo Estado atue positivamente de forma a garantir o mínimo necessário para a

¹ FACHIN, Zulmar. **Teoria geral do direito constitucional**. 2. ed. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2006. p. 38-41.

² BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 6.

³ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1997, p. 390.

⁴ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 529.

⁵ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 310.

melhoria das condições de vida de seu povo, inclusive para proteger a exploração do homem pelo próprio homem.

No texto constitucional pátrio, o princípio da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos do Estado Democrático da República Federativa do Brasil (CRFB/1988, art. 1º, III).

A dignidade da pessoa humana é considerada, segundo José Afonso da Silva, “um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem”.⁶ Trata-se do núcleo axiológico da Constituição, com uma função integradora e hermenêutica, que serve “de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais e das demais normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico”,⁷ como destaca Ingo Wolfgang Sarlet.

Para Marcelo Novelino Camargo, a dignidade não é sequer um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de qualquer condição, e que apenas passou a ter a sua proteção constitucional, não sendo o ordenamento jurídico o responsável por conferir dignidade à pessoa, a qual é pré-existente.⁸

Sob o enfoque da importância dada à busca pela efetiva proteção à dignidade da pessoa humana, como valor maior da nova ordem constitucional, a partir da década de 1970, passou-se a dar relevância à discussão sobre uma questão relacionada à qualidade de vida do ser humano e à sua própria sobrevivência: a proteção ao meio ambiente, direito humano fundamental de terceira geração ou dimensão.⁹

Nesse contexto é aprovada a Declaração de Estocolmo (1972), na Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano, tida como importante marco histórico a contemplar a necessidade dos povos em proteger o meio ambiente. Dispõe tal documento que:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar; e é portador da solene

⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016, p. 107.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e novos direitos na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. rev. atual, e ampl. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 106.

⁸ CAMARGO, Marcelo Novelino. **Direito constitucional para concursos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 204.

⁹ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 529-530.

obrigação de proteger e melhorar esse meio ambiente, para as gerações presentes e futuras.¹⁰

Posteriormente, tal compromisso é reafirmado na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro (ECO/1992), por meio da Declaração do Rio de Janeiro, na qual ficou estabelecido como primeiro princípio que “os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza”.¹¹

A respeito da temática, destacam-se no âmbito do ordenamento jurídico pátrio a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº. 6.938/1981), a Consolidação das Leis do Trabalho, as Portarias e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como as leis penais.

A Constituição de 1988 tratou expressamente do meio ambiente, dedicando inclusive capítulo próprio para o tema, condensado no artigo 225, cujo *caput* dispõe:

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.¹²

Também é de se destacar que em 1999, por meio do Decreto 3.321, o Brasil ratificou o Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), de 1988, que em seu artigo 11 estabelece que “toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a contar com serviços públicos básicos”.¹³

Nota-se que a Magna Carta elevou a proteção ao meio ambiente ao patamar de direito fundamental do cidadão e como alicerce imprescindível para o

¹⁰ INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL. **Declaração de Estocolmo**. 1972. Disponível em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2022.

¹¹ NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio de Janeiro**. 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>. Acesso em: 21 dez. 2022.

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

¹³ BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 21 dez. 2022.

desenvolvimento da ordem econômica e financeira do país, conforme dispõe o artigo 170, estabelecendo que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado o princípio da defesa do meio ambiente.

O termo “meio ambiente” recebe críticas doutrinárias por configurar, de certa forma, um pleonismo, uma vez que a ideia de “ambiente” já estaria contida no vocábulo “meio”. Nessa linha, destaca José Afonso da Silva que “a palavra ‘ambiente’ indica esfera, círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Em certo sentido, portanto, nela já se contém o sentido da palavra ‘meio’”.¹⁴

Contudo, a utilização da terminologia “meio ambiente” restou consagrada pela doutrina e, conforme ressalta Ney Maranhão, “*juridicamente*, exsurge como construção perfeitamente adequada para transmitir aquilo a que se propõe”¹⁵ e, segundo José Afonso da Silva, a expressão é “mais rica de sentido (como conexão de valores) do que a simples palavra ‘ambiente’. Esta exprime o conjunto de elementos; aquela expressa o resultado da interação desses elementos”.¹⁶

Nesse contexto, relevante a síntese proposta por Ney Maranhão: “*ambiente* é o conjunto de elementos que nos envolve; *meio ambiente* é a resultante da interação desses elementos, tal como é ou tal como a percebemos. *Estamos* no ambiente; *integramos* o meio ambiente”.¹⁷

Assim, e considerando que vários instrumentos normativos, inclusive a própria Constituição da República de 1988, consagraram a utilização do termo, adota-se nessa pesquisa o termo “meio ambiente”, o qual pode-se conceituar como “a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, artificiais, culturais e laborais que influencia as condições de vida, em todas as suas formas”.¹⁸

¹⁴ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 19.

¹⁵ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 25.

¹⁶ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 20.

¹⁷ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 25-26.

¹⁸ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 49.

Nesse contexto, ressalta José Afonso da Silva que:

O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza, o artificial e original, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arquitetônico. O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas.¹⁹

Em relação às dimensões ou esferas do meio ambiente, a maioria da doutrina classifica o meio ambiente em natural, artificial, cultural e do trabalho.

Meio ambiente natural constitui-se “pelos entes naturais *abióticos* (solo, água e ar) e *bióticos* (fauna e flora)”²⁰, consiste na “interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam”.²¹ Tal dimensão encontra proteção constitucional no artigo 225, § 1º., incisos I e VII.

O meio ambiente artificial refere-se ao espaço construído pelo homem, “classicamente, é apontado como o espaço *urbano*, que pode ser *fechado* (casa, prédios e demais edificações) ou *aberto* (ruas, praças, etc)”²². Sua previsão constitucional encontra respaldo nos artigos 5º., XXIII, 21, XX e 182.

Já o meio ambiente cultural, por sua vez, diz respeito ao “patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra como obra do ser humano, difere do anterior pelo sentido de valor especial”²³, encontrando tutela nos artigos 24, VII e 216 da Constituição de 1988.

Por fim, o meio ambiente do trabalho caracteriza-se pelo “conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais o ser humano exerce as atividades laborais”²⁴, previsto constitucionalmente no art. 200, VIII.

¹⁹ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 6.

²⁰ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 43.

²¹ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 21.

²² MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 43.

²³ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 21.

²⁴ FONSECA, Vicente José Malheiros da. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto

Quanto a essa última dimensão do meio ambiente, será tratada mais detalhadamente em tópico próprio, dada a relevância da temática para a presente pesquisa.

Nota-se, portanto, que o bem ambiental é composto de várias esferas, que integram o aspecto natural e social que o compõem, a “biosfera” e a “sociosfera”, segundo alguns autores. Nesse aspecto, são tecidas algumas críticas ao conceito legal de meio ambiente trazido pela Lei nº. 6.938/1981; isso porque, de acordo com o art. 3º., I, da Lei nº. 6.938/1981, o meio ambiente consiste no “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”.²⁵

A crítica feita reside no fato de que o conceito embora pareça amplo, prestigia o meio ambiente natural em detrimento das demais dimensões ambientais existentes, sendo “*insuficiente* para abranger todos os bens jurídicos ambientais hoje reconhecidos em nosso ordenamento jurídico”.²⁶

Ney Maranhão destaca que “o conceito em destaque é, ao mesmo tempo, amplo e restrito” e, a partir das lições de Antonio Herman Benjamin, explica:

Sendo teleologicamente biocêntrico, é *amplo*, porque fala da vida em todas as suas formas. Sendo ontologicamente ecocêntrico, é *restrito*, porque elenca fatores de interação (físicos, químicos e biológicos) comumente ligados tão somente à biosfera.²⁷

Nesse contexto, Paulo de Bessa Antunes ressalta que o conceito legal não considera o aspecto humano em relação à questão ambiental, o que é imprescindível, destaca que “a definição legal considera o meio ambiente do ponto de vista puramente biológico e não do ponto de vista social, que, no caso, é fundamental”.²⁸

(Coord.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 43.

²⁵ 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. Acesso em: 23 dez. 2022.

²⁶ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 52.

²⁷ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 51.

²⁸ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 70.

Referida visão legislativa provavelmente decorreu da concepção restrita da questão puramente mecanicista e ecológica de meio ambiente²⁹, o que prevalecia à época. De todo modo, tal percepção restritiva não se coaduna com as previsões constitucionais, que evidenciam que o conceito de meio ambiente e a garantia de seu equilíbrio abrange todas as suas dimensões: natural, artificial, cultural e laboral.

Além disso, Ney Maranhão ressalta outra inconsistência em relação ao conceito de meio ambiente presente na Lei nº. 6.938/1981. Segundo o referido autor, “por um lado, enuncia um conceito que não refere elementos ambientais sociais ou humanos. Entretanto, quando expõe o conceito de *poluição* (art. 3º., III), insere no debate tais elementos da sociedade”.³⁰ Observe-se o texto legal:

Art. 3º. - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

(...)

III - **poluição**, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

(...)

b) **criem condições adversas às atividades sociais e econômicas**;³¹

Assim, extrai-se que a Lei nº. 6.938/1981 “foi *restritiva* no conceito de meio ambiente (art. 3º., I), mas *ampliativa* no conceito de poluição”.³² Nesse sentido, tem-se que o texto legal “já insinuava o valor ambiental das interações culturais (apesar do teor do art. 3º., I)”³³, conforme salienta Guilherme Guimarães Feliciano.

Diante de tais considerações, observa-se que são plenamente superáveis as inconsistências lógicas e técnicas do diploma legal que dispõe sobre a Política

²⁹ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 53.

³⁰ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 53.

³¹ 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. Acesso em: 23 dez. 2022.

³² MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 54.

³³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2005, p. 322.

Nacional do Meio Ambiente, mormente quando considerada a necessária interpretação constitucional.³⁴

Ademais, dentro desse mesmo contexto, ressalta Ney Maranhão que legislações posteriores procuraram acertar ao tratarem sobre o meio ambiente e todo o complexo que o compõe:

Ainda dentro desse importante esforço de compatibilização constitucional, confira-se o feliz acerto do legislador brasileiro quando, no final da década de 1990, asseriu serem princípios básicos da educação ambiental, entre outros, ‘o enfoque *humanista, holístico, democrático e participativo*’ e ‘a concepção do meio ambiente *em sua totalidade*, considerando a sua *interdependência* entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade’, pontuando ainda ser objetivo fundamental da educação ambiental ‘o desenvolvimento de uma *compreensão integrada* do meio ambiente em suas *múltiplas e complexas relações*, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos’ (Lei nº. 9.795/1999, art. 4º., incisos I e II, e art. 5º., inciso I – Política Nacional de Educação Ambiental).³⁵

Também destaca o referido doutrinador a Resolução CONAMA nº. 306/2002, que conceitua meio ambiente como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica, social, cultural e urbanística, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”³⁶, abrangendo todas as dimensões ambientais existentes.

Tem-se, assim, que o texto constitucional e diplomas normativos posteriores passaram a abarcar no conceito de meio ambiente não somente a dimensão natural, mas também as esferas artificial, cultural e do trabalho, o que retrata uma alteração que também abrange o âmbito social do macrobem ambiental.

Ainda, importante destacar que a doutrina tem apontado a necessidade de se compreender o meio ambiente a partir de uma visão “gestáltica” e sistêmica, de modo a não considerá-lo como um conjunto ou composto formado por partes, mas sim como

³⁴ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 54.

³⁵ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 55.

³⁶ BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Conselho Nacional do Meio Ambiente**. Resolução n. 03, de 05 de junho de 1984. Disponível em: http://conama.mma.gov.br/?option=com_sisconama&task=arquivo.download&id=30. Acesso em: 06 jan. 2023.

“um todo indissociável”³⁷, “onde *todos* os seus elementos estão em permanente e profundo estado de interação e solidariedade”.³⁸

Ney Maranhão destaca que “o termo ‘gestalt’ surgiu no âmbito da Psicologia no final do século XIX, sendo fruto do gênio dos alemães Max Wertheimer (1880-1943), Kurt Kofka (1886-1941) e Wolfgang Köhler (1887-1967)”³⁹, consistindo nos “fenômenos psicológicos como conjuntos interligados, organizados e indivisíveis, que formam um *todo* que não se resume a sua soma”.⁴⁰

Nas palavras de Fritjof Capra:

Na virada para o século (XX) o filósofo Christian von Ehrenfels caracterizou uma *Gestalt* afirmando que o todo é mais do que a soma de suas partes, reconhecimento que se tornaria, mais tarde, a fórmula-chave dos pensadores sistêmicos. Os psicólogos da Gestalt, liderados por Max Wertheimer e Wolfgang Köhler, reconheceram a existência de totalidades irreduzíveis como aspecto chave da percepção. Os organismos vivos, afirmaram eles, percebem as coisas não em termos de elementos isolados, mas como padrões perceptuais integrados – totalidades significativamente organizadas que exigem qualidades que estão ausentes em suas partes.⁴¹

Nesse sentido, em relação ao pensamento sistêmico, leciona Valdete Souto Severo que “segundo Fritjof Capra, consiste justamente nessa ‘mudança das partes para o todo’, na concepção dos sistemas vivos como totalidades integradas cujas propriedades não podem ser reduzidas a partes menores”.⁴²

No âmbito jurídico, ressalta Ney Maranhão que a utilização pioneira do termo “gestalt” está relacionada “com o amadurecimento da compreensão do fenômeno ambiental”, que antes era visto sob uma perspectiva reducionista, fragmentada, com

³⁷ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2005, p. 321.

³⁸ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 28.

³⁹ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 28.

⁴⁰ SEVERO, Valdete Souto. Meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica de um direito humano fundamental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 64.

⁴¹ CAPRA, Fritjof. **A teia da vida**: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. Tradução de Newton Roberval Eichenberg. São Paulo: Cultrix, 2006, p. 42.

⁴² SEVERO, Valdete Souto. Meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica de um direito humano fundamental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 64.

seus elementos ambientais isolados e sob um viés utilitarista de proveito econômico, e posteriormente passou-se a vê-lo como um complexo de elementos indissociáveis, “um todo denso, global e sistêmico”, merecedor de proteção e cuidado.⁴³

Sobre o tema, salienta Guilherme Guimarães Feliciano:

(...) o meio ambiente – conceito e entidade pode ser entendido como ‘Gestalt’ ali em acepção filosófica (significando que a interpretação do objeto modifica ou condiciona a própria experiência com o objeto) e aqui em acepção fenomênica, o meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como sistema constituído por unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto.⁴⁴

Portanto, assevera Ney Maranhão sobre a necessidade de que “o meio ambiente seja compreendido e assimilado, também *juridicamente*, como uma *gestalt*”⁴⁵, vale dizer:

(...) como um plexo incindível, uma entidade intrinsecamente complexa em que cada dimensão ambiental se expressa à luz da interação que marca o todo e cuja resultante é dinamicamente percebida e experienciada pelos seres vivos nele integrados, condicionando-os de modo positivo ou negativo.⁴⁶

Valdete Souto Severo complementa que “o conceito de Gestalt ou a visão sistêmica percebe a sociedade como um sistema social que se torna possível pela comunicação” e, como o Direito é composto de discurso “que busca persuadir, convencer e determinar as relações sociais”, precisa “estar conectado à realidade a sua volta.”⁴⁷

⁴³ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 27.

⁴⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª. Região**, n. 20, pp. 2-18, 2002, p. 3. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109018>. Acesso em: 12 jan. 2023.

⁴⁵ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 28.

⁴⁶ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 28.

⁴⁷ SEVERO, Valdete Souto. Meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica de um direito humano fundamental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO,

Dessa forma, tem-se que o macrobem ambiental deve ser entendido como um complexo indissolúvel, que não pode ser entendido ou analisado de forma fragmentada, mas sim como um sistema integrado e estruturado, abrangidas todas as suas dimensões.

2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DEFINIÇÃO E ABRANGÊNCIA

O exercício de definição de meio ambiente do trabalho não se trata de uma tarefa simples, tendo em vista referir-se a um “conceito amplo e em constante construção”⁴⁸, bem como pelo fato de envolver uma complexidade de questões relacionadas à proteção ao trabalho, na qual “englobam-se vários tópicos de maior ou menor projeção econômico-social no interior das grandes categorias laborais e patronais em que vêm agrupadas as forças do trabalho e do capital”.⁴⁹

Segundo Celso Antonio Pacheco Fiorillo, pode-se definir o meio ambiente do trabalho como:

(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, 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, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).⁵⁰

Para Amauri Mascaro Nascimento, meio ambiente do trabalho caracteriza-se pelo:

(...) complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade e insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de

Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 65.

⁴⁸ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 198.

⁴⁹ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 376.

⁵⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p.19.

proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que forma o conjunto de condições de trabalho etc.⁵¹

O meio ambiente do trabalho, conforme Rodolfo de Camargo Mancuso, pode ser conceituado como:

O “habitat” laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta ou indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.⁵²

No mesmo sentido, Norma Sueli Padilha leciona que o meio ambiente do trabalho compreende “a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema)”.⁵³

Por sua vez, Ney Maranhão define meio ambiente do trabalho como:

(...) a resultante 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.⁵⁴

Nota-se que o ambiente laboral é abrangente, não se limitando a determinado espaço físico em que o trabalhador exerce a sua atividade, mas se referindo a todo o arcabouço ocupacional que esteja interligado ao exercício da função laborativa pelo trabalhador, seja ela realizada nas dependências do empregador, no domicílio do empregado, ou em outro local determinado pelo empregador ou decorrente da natureza do serviço prestado.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 63, n. 5, p. 579-593, maio 1999, p. 584.

⁵² MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 24, n. 93, p. 151-178, jan./mar. 1999, p. 163.

⁵³ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 377.

⁵⁴ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 126.

Portanto, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local onde a atividade laboral é realizada. Sob este enfoque, destacam Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto:

Para além dos muros da empresa – espacial e material –, o meio ambiente do trabalho abrange também os próprios “instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas” (MARANHÃO, 2017, p.27), o clima organizacional, modalidade de pagamento, a maneira como o empregado é tratado pelo empregador e pelo seus pares (MELO, 2013), dentre inúmeros outros fatores – físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais – que influenciam sua vida no trabalho.⁵⁵

Ainda, importante ressaltar que o meio ambiente do trabalho não se confunde com o estabelecimento do empregador, embora parte da doutrina defenda que possam resultar no mesmo ambiente quando a atividade laborativa seja desenvolvida tão somente nas dependências do empregador. Guilherme José Purvin de Figueiredo manifesta-se nesse sentido:

É certo que a maioria dos trabalhadores se insere em aglomerados urbanos, labutando no interior das indústrias, escritórios, hospitais, supermercados, escolas, etc. Nestas situações, a fixação do trabalhador dá-se de forma tão localizada que não haveria necessidade de se distinguir a noção de *meio ambiente de trabalho* (local onde o trabalhador está desenvolvendo a sua atividade profissional) da noção de *estabelecimento*, por serem coincidentes, ao menos enquanto o *estabelecimento* for o palco da ação laboral.⁵⁶

Ney Maranhão critica tal posicionamento, argumentando que em qualquer contexto de atividade laboral “o local da prestação dos serviços sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental”, uma vez que não se pode olvidar que o meio ambiente do trabalho é formado por “uma complexa interação de diversos fatores naturais e sociais”.⁵⁷

⁵⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 4. São Paulo: LTr, 2018, p. 199.

⁵⁶ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 41.

⁵⁷ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 113.

Ademais, relevante apontar que, conforme destaca Norma Sueli Padilha, diante da natureza difusa do direito ao meio ambiente equilibrado, qualquer impacto existente na ambiência laboral “não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais”, isso porque todos os aspectos do meio ambiente estão interrelacionados, de modo que “a proteção e a segurança do meio ambiente do trabalho significa também proteção do meio ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais”, tendo em vista não haver fronteiras a um meio ambiente poluído e inseguro, o qual “simplesmente se expande”.⁵⁸

Além disso, também merece destaque o fato de que o meio ambiente do trabalho não se restringe às situações em que se configure uma relação de emprego, abrangendo as hipóteses em que se desenvolva qualquer outro tipo de relação de trabalho (trabalhador autônomo, avulso, eventual, representante comercial, voluntário, estagiário, etc).⁵⁹

Nesse sentido:

(...) a definição de meio ambiente do trabalho não se limita, tão somente, ao trabalhador que possui uma carteira profissional do trabalho devidamente assinada e registrada. É geral, ampla e irrestrita, do ponto de vista da aplicabilidade a qualquer trabalhador que desempenhe uma atividade, inclusive, não remunerada. Todos estão compreendidos pela proteção constitucional e têm assegurado um ambiente de trabalho adequado, seguro e coerente com a digna e sadia qualidade de vida.⁶⁰

Explica Ney Maranhão que “qualquer relação jurídica cuja prestação essencial esteja centrada em obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano* será sempre praticada frente a um específico meio ambiente de trabalho”.⁶¹

⁵⁸ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 377.

⁵⁹ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 113.

⁶⁰ NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e Silva. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 17.

⁶¹ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 117.

Ressalta Ney Maranhão que “não existe prestação laboral sem correspondente meio ambiente laboral”⁶², e acrescenta que:

(...) toda essa estruturação jurídica do meio ambiente do trabalho, em especial no que tange à sua tríplice composição de fatores de risco (*condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais*), aplica-se, sem ressalvas, a qualquer cenário jurídico laborativo.⁶³

Assevera Ronaldo Lima dos Santos que:

O conceito de meio ambiente do trabalho não se limita às relações de emprego, abrangendo todos aqueles que participam de uma organização empresarial, independentemente da natureza jurídica da sua relação de trabalho, uma vez que estão todos inseridos no contexto da proteção do meio ambiente equilibrado.⁶⁴

No aspecto, importante ressaltar a conclusão Ney Maranhão:

Ora, se a todo labor humano corresponde uma ambiência laboral e se o meio ambiente de trabalho integra o plexo jurídico-ambiental, forçoso concluir que todo o majestoso estuário jurídico do Direito Ambiental há de incidir não apenas nas específicas *relações de emprego*, senão que, em verdade, perante toda e qualquer *relação de trabalho*, independentemente da existência do fenômeno hierárquico-subordinativo ou da natureza jurídica pública ou privada do vínculo então estabelecido.⁶⁵

Relevante destacar, como esclarece Norma Sueli Padilha, que “quando aquele habitat se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho”.⁶⁶

⁶² MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 117.

⁶³ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 117.

⁶⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Evolução histórico-normativa da tutela jurídica do meio ambiente do trabalho e instrumentos de proteção. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (Coords.) **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: homenagem aos dez anos de CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013, p. 224.

⁶⁵ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 117.

⁶⁶ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 39.

Portando, o meio labor-ambiental não se restringe ao local onde a atividade laboral é exercida, tampouco diz respeito somente àqueles trabalhadores que possuem uma relação de emprego, mas abrange todo o complexo das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais desenvolvidas no contexto em que o trabalho é prestado, independentemente da natureza jurídica da relação estabelecida.

2.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO À LUZ DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

A Constituição de 1988 elevou de maneira significativa o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado ao *status* de direito fundamental, conforme se infere do disposto nos artigos 7º., XXII, e 225, *caput*.

A partir dos mencionados dispositivos, o legislador constituinte estabelece a tutela da vida, da saúde, da segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores, inclusive prevendo que o “habitat laboral” é uma das interfaces da saúde pública (art. 200, VIII, CRFB/1988):⁶⁷

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
(...)
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O direito à vida é o primeiro a ser protegido, sem o qual os demais direitos não subsistem. Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira leciona que:

O primeiro e fundamental direito do ser humano, consagrado em todas as declarações internacionais é o direito à vida, suporte necessário par ao gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde. Seria o mesmo que proclamar solenemente o direito à vida, mas não garantir o direito de viver.⁶⁸

⁶⁷ PADILHA, Norma Sueli; SANTOS, Gustavo Abrahão dos. A prevenção dos riscos ambientais na indústria do abate e processamento de carnes e derivados: a saúde coletiva e dos trabalhadores. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS**, v. 10, n. 1, p. 149-174, 2015, p. 160-161. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/18921>. Acesso em: 19 jan. 2023.

⁶⁸ OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.106.

A tutela do meio ambiente do trabalho pela Constituição de 1988 tem como intuito a proteção da vida humana como valor fundamental e, nesse contexto, a proteção constitucional se destina à prevenção dos riscos ambientais para resguardar a saúde físico-psíquica do trabalhador, conforme se extrai, inclusive, do disposto no artigo 7º., inciso XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.⁶⁹

Nesse aspecto, resta consagrado na Magna Carta o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho saudável, com redução e prevenção dos riscos laborais, inclusive sendo relevante destacar o disposto no artigo 196, que trata sobre o direito à saúde:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.⁷⁰

Convém ressaltar os dizeres de Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues em relação à tutela do meio ambiente do trabalho:

(...) o objeto jurídico tutelado é a **saúde** e a segurança do trabalhador, qual seja da sua vida, à medida que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito à sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce a sua labuta, que é essencial à qualidade de vida.⁷¹

Aqui importante destacar que o direito à saúde não diz respeito somente à ausência de doenças, mas se configura pelo bem-estar físico, mental e social do indivíduo. Nesse sentido é o posicionamento da Organização Mundial da Saúde (OMS) que, desde a sua Constituição de 1946, define saúde como “um estado de

⁶⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

⁷⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

⁷¹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental e patrimônio genético**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 127.

completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.⁷²

Quanto ao tema, dissertam Ingo Wolfgang Sarlet e Mariana Flichtner Figueiredo:

A Constituição de 1988 alinhou-se à concepção mais abrangente do direito à saúde, tal qual proposta pela OMS, de tal sorte que para além de uma noção eminentemente curativa, o direito à saúde compreende as dimensões preventiva e promocional, que, no seu conjunto, formam o objeto e a baliza de sua tutela jusfundamental. Nessa direção, parece mais apropriado falar-se não simplesmente em direito à saúde, mas no direito à proteção e à promoção da saúde, inclusive como “imagem-horizonte” a ser perseguida.⁷³

A Lei nº. 8.080/1990, conhecida como Lei Orgânica da Saúde, estabelece em seu artigo 3º. que o meio ambiente e o trabalho são alguns dos elementos determinantes para a saúde humana:

Art. 3º. Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, **o meio ambiente, o trabalho**, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.⁷⁴

A saúde, direito fundamental social (art. 6º., *caput*, CRFB/1988), é essencial e indispensável para a garantia do direito à vida (art. 5º., *caput*, CRFB/1988) e da dignidade do ser humano (art. 1º., III, CRFB/1988), inclusive do ser humano trabalhador.

⁷² NAÇÕES UNIDAS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 08 jan. 2023.

⁷³ SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Flichtner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico-constitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e privado) de saúde no Brasil. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**. Lisboa, ano 2, n. 4, p. 3183-3255, 2013, p. 3197. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11334/2/O_direito_fundamental_a_protecao_e_promocao_da_saude_na_ordem_juridico_constitucional_uma_visao_geral_sobre_o_sistema.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

⁷⁴ 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado também está diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, CRFB/1988), “cláusula geral de tutela humana” e “elo de concretude dos direitos fundamentais”.⁷⁵

Princípios são as pedras basilares, indicativos de um caminho adequado para a interpretação, integração e aplicação do direito. Nos dizeres de Miguel Reale, “são, pois, verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade”.⁷⁶

No aspecto, é importante relembrar que no pós-positivismo, os princípios ganharam *status* de norma jurídica, conforme lição de Robert Alexy:

Tanto regras quanto princípios são normas, porque ambos dizem o que deve ser. Ambos podem ser formulados por meio das expressões deônticas básicas do dever, da permissão e da proibição. Princípios são, tanto quanto as regras, razões para juízos concretos de dever-ser, ainda que de espécie muito diferente. A distinção entre regras e princípios é, portanto, uma distinção entre duas espécies de normas.⁷⁷

Como assevera Paulo Bonavides, os princípios passam a ser “providos, nos sistemas jurídicos, do mais alto peso, por constituírem a norma de eficácia suprema”.⁷⁸

Portanto, esse paradigma do pós-positivismo passa a ser um dos marcos do neoconstitucionalismo, que atribui normatividade aos princípios, define suas relações com valores e regras, com a reaproximação do Direito e da moral, formando uma nova hermenêutica constitucional, sendo, ainda, desenvolvida uma “teoria dos direitos fundamentais edificada sobre o fundamento da dignidade humana”.⁷⁹

Em relação à dignidade da pessoa humana, deve-se partir da premissa de que o indivíduo, somente pelo fato de estar inserido como integrante do gênero

⁷⁵ MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 93.

⁷⁶ REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 60.

⁷⁷ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 87.

⁷⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 248.

⁷⁹ LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 13.

humano, já é detentor do direito fundamental à dignidade, “valor transcendental, o qual precede a norma legislada”⁸⁰, e é irrenunciável e inegociável.

Vale lembrar que, conforme lição de Immanuel Kant através da definição de imperativo categórico, a dignidade impede que o homem seja utilizado como um instrumento para a realização de um fim. O ser humano é um fim em si mesmo, não havendo possibilidade de “coisificação”.⁸¹ Referido autor aponta que:

O homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ter considerado simultaneamente como fim (...).

O atributo de ser humano do trabalhador o faz merecedor não somente de uma existência digna, mas também de condições dignas no contexto em que ele desenvolve suas atividades laborativas, como a garantia de um meio ambiente do trabalho hígido e protegido.

Como leciona Norma Sueli Padilha:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma **mudança de postura ética**, ou seja, na consideração de que **o homem está à frente dos meios de produção**. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si sós, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.⁸²

Tem-se, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana impossibilita que seja subtraída a dignidade do trabalhador utilizando-o como mero instrumento em prol da atividade econômica e da percepção do lucro empresarial.

É de se frisar que “o constituinte de 1988 erigiu a pessoa humana como valor supremo do ordenamento jurídico”. Tal escolha reflete “a prevalência da concepção humanista, que permeia todo o texto constitucional”. Nesse contexto, a dignidade da

⁸⁰ FACHIN, Zulmar. **Teoria geral do direito constitucional**. 2. ed. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2006, p. 198.

⁸¹ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007, p. 67-68.

⁸² PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 379.

pessoa humana, inclusive do trabalhador, é o “princípio estruturante, constitutivo e indicativo das ideias diretivas básicas de toda a ordem constitucional”.⁸³

Por fim, importante lembrar que a Constituição de 1988 destaca o valor social trabalho como um dos fundamentos da República (art. 1º., IV), define o trabalho como um direito social (art. 6º.), prevê que a ordem econômica deve estar pautada na valorização do trabalho humano (art. 170) e estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Nessa linha, tem-se que “tais disposições constitucionais nos dão conta das premissas básicas da dignificação do trabalho humano e de sua primazia sobre a ordem econômica”⁸⁴, sendo a saúde e o meio ambiente do trabalho equilibrado alguns dos principais direitos fundamentais que dignificam a condição de qualquer trabalhador.

2.4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E À SAÚDE DO TRABALHADOR

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, é responsável pela busca da promoção de condições de trabalho dignas, justas e seguras em âmbito mundial, e tem dentre as suas finalidades a elevação dos níveis de qualidade de vida, bem como a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações, conforme previsto no artigo 3º. da Declaração de Filadélfia de 1944.⁸⁵

Comprometida com os seus objetivos, a OIT editou diversas Convenções e Recomendações com o objetivo de que seus Estados Membros adotassem políticas de implementação de medidas para assegurar um meio ambiente do trabalho equilibrado e promovessem a saúde dos trabalhadores.

⁸³ FACHIN, Zulmar. **Teoria geral do direito constitucional**. 2. ed. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2006, p. 198.

⁸⁴ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 381.

⁸⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

Dentre as diversas Convenções da OIT que tratam dessa proteção jurídica, de forma direta ou indireta, citam-se os seguintes instrumentos normativos ratificados pelo Brasil: Convenção nº. 115 – Proteção contra as radiações; Convenção nº. 127 – Peso máximo das cargas; Convenção nº. 134 – Prevenção de acidentes do trabalho dos marítimos; Convenção nº. 136 – Proteção contra os riscos da intoxicação pelo benzeno; Convenção nº. 139 – Prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos; Convenção nº. 148 – Contaminação do ar, ruído e vibrações; Convenção nº. 152 – Segurança e higiene nos trabalhos portuários; Convenção nº. 155 – Segurança e saúde dos trabalhadores; Convenção nº. 161 – Serviços de saúde no trabalho; Convenção nº. 162 – Utilização do amianto com segurança; Convenção nº. 163 – Bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto; Convenção nº. 164 – Proteção à Saúde e Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos; Convenção nº. 167 – Sobre segurança e saúde na construção; Convenção nº. 170 – Segurança no trabalho com produtos químicos; Convenção nº. 171 – Trabalho noturno; Convenção nº. 174 – Sobre a prevenção dos acidentes industriais maiores; Convenção nº. 176 – Sobre segurança e saúde nas minas; etc.⁸⁶

Importante destacar que a Convenção nº. 184, sobre a segurança e a saúde na agricultura, a Convenção nº. 187, sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho e a Convenção nº. 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, apesar de terem grande relevância, não foram ratificadas pelo Brasil.⁸⁷

Dentre todos esses instrumentos normativos citados, que tratam da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho, destacam-se as Convenções nº. 155 e nº. 161 da OIT.

A Convenção nº. 155 da OIT, adotada pela OIT em 1981, ratificada pelo Brasil em 1992 e em vigor no plano interno desde 1993, é o instrumento normativo internacional mais importante que trata sobre a Saúde e a Segurança dos Trabalhadores, a qual prevê que o país signatário deverá estabelecer uma política

⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. OIT Brasília. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023.

⁸⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções não ratificadas**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jan. 2023.

nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequências do trabalho, tenham relação com a atividade laboral, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.⁸⁸

Referida Convenção aplica-se a todas as áreas da atividade econômica (art. 1º.), inclusive à Administração Pública (art. 3º., “a”) e, segundo o seu texto, o termo “saúde” relacionado 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” (art. 3º., “e”).⁸⁹

Nota-se que o teor do referido instrumento normativo abrange expressamente a proteção jurídica à saúde mental do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, inclusive obrigando os Estados Membros a colocarem em prática e revisarem periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde e meio ambiente laboral (art. 4º., item 1).

Ainda, a mencionada Convenção determina, no item 2 do artigo 4º., que:

Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.⁹⁰

No artigo 11, itens “d” e “e”, dentre as tarefas progressivas a serem realizadas pelos Estados Membros para efetivação dessa política, estabelece:

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;
e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os

⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

⁸⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022..

⁹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo; (...).⁹¹

A Convenção nº. 161, adotada pela OIT em 1985, ratificada pelo Brasil em 1990 e em vigor no plano interno desde 1991, versa sobre os Serviços de Saúde no Trabalho e enfatiza a necessidade de serem adotadas funções essencialmente preventivas em relação a esses serviços de saúde, com a participação do empregador, dos trabalhadores e de seus representantes, com vistas a “estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho” (art. 1º., “a”, I), bem como efetivar “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental” (art. 1º., “a”, II).⁹²

Além disso, cabe aos serviços de saúde no trabalho identificar e avaliar os riscos para a saúde presentes no ambiente laboral (art. 5º., “a”), vigiar os fatores do meio ambiente de trabalho e práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores (art. 5º., “b”), prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho (art. 5º., “c”), participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho (art. 5º., “d”), prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho (art. 5º., “e”), acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho (art. 5º., “f”) e promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores (art. 5º., “g”), dentre outras atribuições.

Frise-se que a referida Convenção ressalta a necessidade de “adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores” (art. 1º., “a”, II) e a “adaptação do trabalho aos trabalhadores” (art. 5º., “g”), e não o contrário (a adaptação do trabalhador ao trabalho). Isso em razão da natureza humana e da dignidade do trabalhador, que não é mero instrumento ou meio de produção.

No mesmo sentido, Giuseppe Ludovico, em estudo acerca das novas tecnologias e a saúde e segurança no trabalho, assevera que “a inversão de

⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 161 – Serviços de Saúde do Trabalho**. 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

perspectiva é evidente: não é o trabalhador quem tem que se adaptar à organização do trabalho, mas essa última que tem que se adaptar para proteger o trabalhador”.⁹³

Da análise dos dispositivos extraídos de ambas as Convenções da OIT, denota-se o reconhecimento a nível internacional de que a saúde física e mental é um direito humano dos trabalhadores, a ser concretizado no contexto de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Ainda, em relação à importância dada pela OIT a essa temática, cumpre salientar que recentemente, na 110ª. Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 10 de junho de 2022, a OIT acrescentou o princípio do ambiente do trabalho seguro e saudável aos seus Princípios e Direitos Fundamentais, passando a ser consideradas também Convenções Fundamentais a Convenção nº. 155 (sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e a Convenção nº. 187 (do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional – ainda não ratificada pelo Brasil).⁹⁴

Antes da referida Conferência, havia quatro categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, quais sejam: 1) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a abolição efetiva do trabalho infantil; e 4) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação.

Com essa nova inclusão, o respeito e a promoção ao direito humano e fundamental do meio ambiente do trabalho seguro e saudável passa a compor a quinta categoria de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT, uma decisão histórica e bastante relevante para a temática.

Importante relembrar que, em 1998, a OIT introduziu a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. De acordo com a Declaração, os Estados Membros da OIT se comprometem a preservar e promover esses princípios e direitos, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico, tendo ou

⁹³ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 91.

⁹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. OIT Brasília. Notícias. 10/06/2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20significa%20que,n%C3%A3o%20ratificado%20as%20Conven%C3%A7%C3%B5es%20relevantes. Acesso em: 26 jan. 2023.

não ratificado as Convenções relevantes. Vale afirmar, ainda que os Estados Membros não tenham ratificado as Convenções Fundamentais, “pelo simples fato de pertencer à Organização, nasce o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais”.⁹⁵

Nota-se um avanço considerável na promoção e proteção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Com tal inclusão, a OIT passa a reforçar a importância da temática e a necessidade de seus Estados Membros adotarem medidas para efetivação desse direito humano e fundamental.

É relevante salientar que os Princípios de Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT estão diretamente relacionados ao trabalho decente, propósito tão defendido nos últimos anos por aquele organismo internacional e presente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº. 8 das Nações Unidas, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.⁹⁶

A partir dos relatórios anuais divulgados pela OIT nos anos de 1999, 2000 e 2001 se observou o desenvolvimento da temática do trabalho decente em âmbito internacional, com o intuito de compatibilizar o crescimento econômico e o progresso social em um mundo globalizado.

Nesse sentido, o trabalho decente é pautado com base em quatro objetivos estratégicos: a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (a liberdade sindical; o direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; e, a partir de 2022, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável); b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a ampliação da proteção social; e d) o fortalecimento do diálogo social.

Nota-se que o conceito de trabalho decente está em conformidade com a missão histórica da OIT, no sentido da promoção igualitária de oportunidades

⁹⁵ SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. [s.d.]. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%CC%A7a%CC%83o-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. OIT Brasília. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023.

independentemente do gênero, para que homens e mulheres possam obter um “trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”, tido como “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”,⁹⁷ estando a proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho equilibrado diretamente relacionados com a concretização do trabalho decente.

Ainda em relação à proteção jurídica internacional do equilíbrio labor-ambiental, cumpre destacar a existência da Convenção nº. 190 da OIT que, embora ainda não ratificada pelo Brasil, possui um papel fundamental no equilíbrio da ambiência laboral a partir do estabelecimento de diretrizes para o combate à violência e o assédio no mundo do trabalho, o que será melhor abordado no último capítulo dessa pesquisa.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado também está previsto no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC – aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 1966, e incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro desde 1992), o qual prevê “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”, assegurando a existência decente, segurança e higiene no trabalho, não discriminação, períodos de descanso e limitação de jornada (art. 7º.), bem como “o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”, através da “melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” e da “prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças” (art. 12).⁹⁸

Nota-se que há uma ampla gama de diplomas normativos internacionais, que tem por intuito a proteção da saúde dos trabalhadores e do equilíbrio labor-ambiental. Cumpre destacar, neste sentido, que no ordenamento jurídico pátrio os Tratados e

⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. OIT Brasília. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023.

⁹⁸ BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 08 jan. 2023.

Convenções Internacionais que forem devidamente ratificados são fontes formais justralhistas.⁹⁹

Por fim, relevante salientar os dizeres de Sebastião Geraldo de Oliveira, segundo o qual é “impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho”,¹⁰⁰ razões pelas quais se mostra imprescindível que haja uma atuação estatal e da sociedade como um todo no intuito de promover e proteger o equilíbrio labor-ambiental.

⁹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 158.

¹⁰⁰ OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 78-79.

3 A INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EVOLUÇÃO DOS MEIOS PRODUTIVOS E A CRIAÇÃO DE NOVOS RISCOS

As Revoluções Industriais geraram grandes modificações na sociedade e impactos nas relações de trabalho, tanto que se fez necessária uma ciência jurídica específica para tratar da dicotomia entre capital e trabalho, e buscar manter um equilíbrio entre o sujeito trabalhador e o sujeito empregador.

Nesse contexto, surge o Direito do Trabalho como uma ciência jurídica autônoma, com princípios e regras próprios, no intuito de assegurar um viés protetivo na relação entre o trabalhador hipossuficiente e o detentor do capital.

Os avanços tecnológicos, a globalização neoliberal e as alterações nos meios produtivos ocasionaram grandes mudanças na sociedade como um todo. Atualmente, fala-se que a sociedade contemporânea está diante da denominada Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0, conforme descreve Klaus Schwab.¹⁰¹

É inegável que as Revoluções Industriais trouxeram grandes alterações nos meios produtivos, sendo: a Primeira Revolução marcada pelo início da mecanização, pela energia a vapor e pelos teares de tecelagem; a Segunda Revolução caracterizada pela popularização da energia elétrica e pela organização das fábricas em linhas de produção; a Terceira Revolução marcada pela chegada dos computadores e pela grande automação dos trabalhos; e a Quarta Revolução, pautada na utilização de tecnologia “que está desfazendo as linhas entre as esferas física, digital, e biológica”.¹⁰²

Em decorrência dos avanços tecnocientíficos observa-se uma modificação substancial na forma da organização produtiva, verificando-se que os modelos tayloristas, fordistas e toyotistas já não suprem as demandas do capitalismo globalizado, passando a ceder espaço a outras formas de prestação de serviços, como as realizadas por meio das plataformas digitais.

Além de tais modificações, verifica-se que nas últimas décadas também houve mudança significativa na própria forma de gestão das organizações, as quais,

¹⁰¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

¹⁰² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

na busca pela redução de custos e aumento do lucro, reduziram postos de trabalho e desenvolveram modelos de gestão pautados em cobrança por produtividade e resultados não condizentes com as forças físicas e mentais dos trabalhadores.

Nesse aspecto, tem-se que algumas das principais características da nova organização do trabalho são o estresse, a má comunicação, a padronização e a falta de reconhecimento, como destaca Marie-France Hirigoyen.¹⁰³ Tais fatores podem afetar sensivelmente a saúde física e mental da classe trabalhadora.

Os impactos da globalização neoliberal na sociedade contemporânea e as grandes modificações nos meios produtivos exigem uma reflexão crítica dos estudiosos de cada área da ciência que sofre seus efeitos, dentre elas a área jurídica, no que tange aos Direitos Humanos, ao Direito Constitucional, ao Direito Ambiental, ao Direito do Trabalho e ao Direito Internacional.

A globalização neoliberal trata-se de um novo método de globalização, mais abrangente e com efeitos mais severos, “que visa, por um lado, a dessocializar o capital, liberando-o dos vínculos sociais e políticos que no passado garantiram alguma distribuição social”¹⁰⁴, como destaca Boaventura de Sousa Santos.

Isso porque, conforme salienta Ricardo Antunes, sociólogo do trabalho, “o trabalho que estrutura o capital (o trabalho abstrato) é desestruturante para a humanidade”, assim como “o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade (o trabalho concreto que cria bens socialmente úteis), torna-se potencialmente desestruturante para o capital”.¹⁰⁵

Assim, em pleno século XXI, “bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego”,¹⁰⁶ ressalta o mesmo autor.

É possível observar que os avanços tecnocientíficos atuais aproximam cada vez mais os mundos físico, digital e biológico. Contudo, não se pode olvidar que os

¹⁰³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 188-190.

¹⁰⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa. Trabalhar o mundo. Prefácio. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 11.

¹⁰⁵ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 28.

¹⁰⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 27.

trabalhadores continuam sendo seres humanos, seres naturais, que merecem uma proteção jurídica própria e inconfundível, principalmente no que concerne aos seus direitos humanos e fundamentais.

Conforme já destacado, é possível extrair de uma leitura constitucional que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho equilibrado tratam-se de direitos fundamentais, amplamente garantidos pela Constituição de 1988, como se denota dos artigos 6º., *caput*, 7º., XXII, 196, 200, VII e 225, *caput*.

Nessa linha, em que pese os avanços tecnológicos atuais venham ocasionando diversas alterações nas relações de trabalho, como a “virtualização” do ambiente laboral, a predominância da alta performance, das metas e da produtividade exacerbada, além da desumanização do sujeito trabalhador, é patente que a garantia constitucional ao meio ambiente do trabalho equilibrado não sofreu alteração, não podendo ser admitido qualquer retrocesso social nesse aspecto (“efeito cliquet”).¹⁰⁷

No âmbito internacional, especificamente no que tange aos documentos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem-se diversas Convenções e Recomendações que tratam da garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado, conforme já abordado, dentre as quais se destacará na presente pesquisa as Convenções nº. 155 e 161, e, especificamente em relação à higidez psicológica do meio laboral, a Convenção nº. 190 e a Recomendação nº. 206 daquela Organização Internacional.

Enfim, é evidente que a sociedade em rede¹⁰⁸ marcada pela globalização neoliberal e pelas novas tecnologias impactaram, e continuarão impactando, o mundo do trabalho. O Direito do Trabalho foi um dos ramos jurídicos que mais sofreu com essas inovações tecnológicas, como destaca Carlos Henrique Bezerra Leite “o direito do trabalho, mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica, sofre influência direta das mudanças e transformações verificadas no campo econômico, social e político”.¹⁰⁹

Todavia, essas transformações em curso não podem legitimar a desregulamentação e a precarização do trabalho. Aos operadores do Direito compete

¹⁰⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 336.

¹⁰⁸ CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. Volume 1. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, p. 65.

¹⁰⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 318.

analisar o ordenamento jurídico interno e internacional, e apontar o embasamento normativo (aqui compreendido como composto por princípios e regras) apto a garantir a proteção necessária para evitar a autodestruição da humanidade por essa nova era digital, de “realidade” virtual e “inteligência” artificial.

No que tange ao meio ambiente do trabalho e a garantia da sustentabilidade desse ambiente para as gerações presentes e futuras, é imprescindível buscar meios de equilíbrio labor-ambiental como forma de assegurar a higidez psicofísica dos trabalhadores de plataformas digitais, afinal, o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria, como já se defende desde a criação da OIT.

É inegável que a modernidade, marcada pelo processo de industrialização e pelos avanços tecnocientíficos, trouxe diversos benefícios à sociedade, como o aumento da expectativa de vida, o desenvolvimento de meios de comunicação e de transporte mais eficientes, e a criação de produtos que proporcionaram maior conforto e segurança ao ser humano.

Contudo, esse contexto de grandes e profundas mudanças ocorridas na ordem social tradicional trouxe consigo inúmeros pontos negativos, como o desenvolvimento da indústria bélica e a perda imensurável de vidas em conflitos armados, incluindo duas grandes guerras mundiais, a existência de riscos nucleares e a catástrofe de Chernobyl, a exploração da força de trabalho humana em benefício do capital e o aumento das desigualdades sociais.

Tais fatos denotam a desconstrução da ideia de que a modernidade “levaria à formação de uma ordem social mais feliz e mais segura”¹¹⁰, bem como demonstram aspectos que saíram do controle da humanidade e devem ser analisados criticamente pelos pensadores contemporâneos.

O período atual marca a transição para um novo modelo social, como destaca Ulrich Beck:

(...) assim como no século XIX a modernização dissolveu a esclerosada sociedade agrária estamental e, ao depurá-la, extraiu a imagem estrutural da sociedade industrial, hoje a modernização dissolve os contornos da sociedade industrial e, na continuidade da modernidade, surge outra configuração social.¹¹¹

¹¹⁰ GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Trad. Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991, p. 20.

¹¹¹ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 12-13.

Quanto às transformações sociais ora vivenciadas, Boaventura de Sousa Santos assinala que "há um desassossego no ar. Temos a sensação de estar na orla do tempo, entre um presente quase a terminar e um futuro que ainda não nasceu". Referido autor ressalta que vivemos "numa sociedade intervalar, uma sociedade de transição paradigmática".¹¹²

No mesmo sentido, Ulrich Beck observa que o cenário atual é marcado pelo prefixo "pós", que nada mais significa do que algo nebuloso, uma "senha para a desorientação", que pretende "a despeito de um passado *ainda* vigente, tornar visível o futuro que já se anuncia no presente".¹¹³

Esse momento da sociedade contemporânea tem recebido diversas denominações, como pós-modernidade, pós-modernismo, sociedade pós-industrial, sociedade de consumidores¹¹⁴, sociedade do cansaço¹¹⁵, sociedade de informação¹¹⁶ e sociedade de risco¹¹⁷, dentre outras.

Entretanto, independentemente da nomenclatura adotada, o que se verifica nos tempos hodiernos é que a humanidade se vê desorientada e indefesa diante dos efeitos colaterais advindos da globalização neoliberal, dos avanços econômicos, das mudanças dos processos produtivos, da inserção de novas tecnologias e do hiperconsumo.

Vislumbra-se que grande parte dessas externalidades negativas resultam da exploração desenfreada do meio ambiente, como algo infinito e a serviço do homem, desconsiderando-o como um macrobem de fundamental importância à sobrevivência e à qualidade de vida das presentes e das futuras gerações.¹¹⁸

¹¹² SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2001, p. 41.

¹¹³ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 11.

¹¹⁴ BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008, p. 70.

¹¹⁵ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Trad. Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis: Vozes, 2017, p. 69.

¹¹⁶ GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Trad. Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991, p. 11.

¹¹⁷ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 21.

¹¹⁸ LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patrick de Araújo. **Dano ambiental**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 67.

Como bem destaca Ulrich Beck, “ao longo de sua transformação tecnológico-industrial e de sua comercialização global, a natureza foi absorvida pelo sistema industrial”¹¹⁹, e agora a indústria mundial demonstra a sua impotência “diante da ‘natureza’ industrialmente integrada e contaminada”.¹²⁰

Uma das grandes características da sociedade contemporânea consiste no fato de que “a produção social de *riqueza* é acompanhada sistematicamente pela produção social de *riscos*”, riscos estes e potenciais de autoameaça que são desencadeados “numa medida até então desconhecida”¹²¹, e que atingem os mais diversos setores da sociedade, inclusive o meio laboral.

Essa produção de riscos, que geram incertezas nas mais diversas áreas da sociedade, resulta também no “risco de procedência humana como fenômeno social estrutural”, como ressalta Jesús-María Silva Sánchez:

Desde a enorme difusão da obra de Ulrich Beck, é lugar comum caracterizar o modo social pós-industrial em que vivemos como ‘sociedade do risco ou sociedade de riscos’ (**Risikogesellschaft**). Com efeito, a sociedade atual aparece caracterizada, basicamente, por um âmbito econômico rapidamente variante e pelo aparecimento de avanços tecnológicos sem paralelo em toda a história da humanidade. O extraordinário desenvolvimento da técnica teve, e continua tendo, obviamente, repercussões diretas em um incremento do bem-estar individual. Como também as têm a dinâmica dos fenômenos econômicos. Sem embargo, convém não ignorar suas consequências negativas. Entre elas, a que interessa aqui ressaltar é a configuração do **risco de procedência humana como fenômeno social estrutural**. Isso pelo fato de que boa parte das ameaças a que os cidadãos estão expostos provém precisamente de decisões que outros concidadãos adotam no manejo dos avanços técnicos: riscos mais ou menos diretos para os cidadãos (como consumidores usuários, beneficiários de serviços públicos etc.) que derivam das aplicações técnicas dos avanços na indústria, na biologia, na genética, na energia nuclear, na informática, nas comunicações etc. Mas, também, porque a sociedade tecnológica, crescentemente competitiva, desloca para a marginalidade não poucos indivíduos, que imediatamente são percebidos pelos demais como fonte de riscos pessoais e patrimoniais. (...).¹²²

A sociedade pós-industrial é, além da ‘sociedade de risco’ tecnológico, uma sociedade com outras características individualizadoras que contribuem à sua

¹¹⁹ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 9.

¹²⁰ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 9.

¹²¹ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 23.

¹²² SILVA SANCHES, Jesús-María. **A expansão do direito penal**: aspectos da política criminal nas sociedades pós-industriais. Trad. Luiz Otavio de Oliveira Rocha. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 35-37.

caracterização como uma sociedade de ‘objetiva’ insegurança. Desde logo, deve ficar claro que o emprego de meios técnicos, a comercialização de produtos ou a utilização de substâncias cujos possíveis efeitos nocivos são ainda desconhecidos e, em última análise, manifestar-se-ão depois da realização da conduta, introduzem um importante fator de incerteza na vida social. O cidadão anônimo diz: ‘Estão nos matando’, mas não conseguimos ainda saber com certeza nem quem, nem como, nem a que ritmo.¹²³

Para melhor compreensão da definição e abrangência da atual sociedade de risco, indispensável observar as lições trazidas por Ulrich Beck:

“Sociedade de risco” significa que vivemos em um mundo fora de controle. Não há nada certo além da incerteza. Mas vamos aos detalhes. O termo “risco” tem dois sentidos radicalmente diferentes. Aplica-se, em primeiro lugar, a um mundo governado inteiramente pelas leis da probabilidade, onde tudo é mensurável e calculável. Esta palavra também é comumente usada para referir-se a incertezas não quantificáveis, a “riscos que não podem ser mensurados”. Quando falo de “sociedade de risco”, é nesse último sentido de incertezas fabricadas. Essas “verdadeiras” incertezas, reforçadas por rápidas inovações tecnológicas e respostas sociais aceleradas, estão criando uma nova paisagem de risco global. Em todas essas novas tecnologias incertas de risco, estamos separados da possibilidade e dos resultados por um oceano de ignorância.¹²⁴

A argumentação da construção social e da dinâmica política que envolvem tais “potenciais de autoameaça civilizatória”¹²⁵ pode ser externada a partir de cinco teses, segundo Ulrich Beck, as quais se passa a descrever sinteticamente.

A primeira delas diz respeito aos riscos produzidos na dimensão mais avançada do desenvolvimento produtivo, que muitas vezes são imperceptíveis em um primeiro momento, mas que geram efeitos de curto e longo prazo sobre as plantas, os animais e os seres humanos.

A segunda tese trata do chamado “efeito bumerangue”, segundo o qual, a partir da distribuição e do incremento dos riscos, estes “cedo ou tarde acabam alcançando aqueles que os produziram ou que lucram com eles”, o que implodiria o

¹²³ BECK, Ulrich. **Incertezas fabricadas**. Entrevista com Ulrich Beck. Sociedade do Risco. O medo na contemporaneidade. São Leopoldo/RS, 2006. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso: 28 out. 2020.

¹²⁴ BECK, Ulrich. **Incertezas fabricadas**. Entrevista com Ulrich Beck. Sociedade do Risco. O medo na contemporaneidade. São Leopoldo/RS, 2006. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso: 28 out. 2020.

¹²⁵ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 27.

esquema de classes, por desconsiderar o poder aquisitivo de quem é atingido com uma ameaça à saúde, à legitimidade, à propriedade ou ao lucro.¹²⁶

A terceira proposição refere-se ao fato de que “a expansão e a mercantilização dos riscos de modo algum rompem com a lógica capitalista de desenvolvimento, antes elevando-a a um novo estágio”. Nesse sentido, os riscos tornam-se *big business*, pois consistem em “necessidades insaciáveis que os economistas sempre procuraram”. Todavia, “com a canibalização econômica dos riscos que são desencadeados através dela, a sociedade industrial produz as situações de ameaça e o potencial político da sociedade de risco”.¹²⁷

A quarta tese relata que podemos possuir riquezas, porém, quanto aos riscos, somos afetados. Ao mesmo tempo, esses riscos nos são atribuídos enquanto civilização. Em outros termos, nos caso relativos à classe social, “a consciência é determinada pela existência”, já em situações de ameaça, “é a *consciência que determina a existência*”.¹²⁸ Neste enfoque, o conhecimento adquire grande relevância política e exige o surgimento e a disseminação de uma teoria do conhecimento sobre os riscos.

Por fim, a quinta tese aponta que os riscos passam a ser socialmente conhecidos, e algo que “*era tido por apolítico torna-se político – o combate às ‘causas’ no próprio processo de industrialização*”. De forma súbita, os setores público e político buscam interferir na atividade empresarial (por exemplo, no planejamento e na composição técnica de um produto). Além disso, passa-se a ter uma disputa em torno da definição dos riscos, não somente em relação aos problemas de saúde, mas também no que diz respeito aos “*efeitos colaterais sociais, econômicos e políticos desses efeitos colaterais*: perdas de mercado, depreciação do capital, controles burocráticos das decisões empresariais, aberturas de novos mercados, custos astronômicos, procedimentos judiciais, perda de prestígio”.¹²⁹

¹²⁶ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 27.

¹²⁷ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 27.

¹²⁸ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 28.

¹²⁹ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 28.

A partir de todas essas constatações, revela-se a emergente sociedade (industrial) de risco, caracterizada pelo “*potencial político das catástrofes*”, cujo manejo e necessária atuação preventiva “podem acabar envolvendo uma *reorganização do poder e da responsabilidade*”.¹³⁰

O conjunto de incertezas e riscos trazidos pelo desenvolvimento da sociedade industrial acabam por afetar diversas áreas, inclusive o Direito, como salienta José Joaquim Gomes Canotilho:

O efeito irradiante dos atos ou procedimentos das autoridades nas sociedades de risco ganha, por isso, uma dose relevante de atratividade na teoria do Direito público. Em vários domínios, mas sobretudo no Direito do Ambiente, no Direito urbanístico, no Direito dos consumidores, é patente que algumas das tradicionais construções jurídicas se veem hoje em sérias dificuldades para captar satisfatoriamente a complexidade subjacente à imbricação dos vários interesses convergentes, concorrentes ou contrapostos.¹³¹

Nesse contexto, embora não se vislumbrem caminhos simples para situações complexas, cabe à ciência jurídica desenvolver e apontar respostas adequadas às mais variadas demandas decorrentes da atuação humana nos últimos séculos, e que desencadearam graves consequências, principalmente no que diz respeito à degradação ambiental (inclusive a labor-ambiental) e ao aumento das desigualdades sociais.

Especificamente no que se refere ao meio ambiente do trabalho, durante todo o desenvolvimento dos processos produtivos tem se verificado o surgimento e a ampliação dos riscos aos quais a classe trabalhadora é exposta, sejam eles de ordem física, química, biológica, ergonômica ou psicossocial.

Em relação aos riscos psicossociais, verifica-se um número alarmante de adoecimento mental dos trabalhadores. Já em 2018 a Organização Mundial da Saúde (OMS) projetou que em 2020 a depressão seria a maior causa de afastamento do

¹³⁰ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 28.

¹³¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Privativismo, associativismo e publicismo na justiça administrativa do ambiente. **Revista de Legislação e Jurisprudência**, Coimbra, v. 128, n. 3.857, p. 223-245, dez. 1995-1996, p. 233.

trabalho, sendo atualmente considerada “a principal causa de incapacidade em todo o mundo” e que “contribui de forma importante para a carga global de doenças”.¹³²

Lamentavelmente, não se trata de algo que deva surpreender os estudiosos do assunto, pois nada mais é do que uma decorrência própria da sociedade globalizada contemporânea, que fabrica os seus próprios riscos e os expande de forma acelerada.

É certo que, de uma forma ou de outra, o estresse característico da sociedade pós-moderna atinge todas as classes sociais e aspectos da sociedade. Todavia, indubitavelmente, os trabalhadores mais vulneráveis são os mais afetados pelo adoecimento mental, seja pela dependência da atividade laborativa para sua sobrevivência e consequente submissão a condições de trabalho inadequadas e meio ambiente laboral desequilibrado, seja pela falta de recursos para a realização do tratamento médico e psicológico adequados.

Uma das classes de trabalhadores que tem sofrido grandes consequências advindas da reorganização dos métodos produtivos e que merecem a atenção dos estudiosos do Direito, bem como de toda a sociedade, diz respeito aos que laboram por meio das plataformas digitais, o que será tratado na sequência desta pesquisa.

3.2 CARACTERÍSTICAS DA INDÚSTRIA 4.0 E AS TRANSFORMAÇÕES NA CADEIA PRODUTIVA

Na atualidade, a humanidade vivencia a denominada Quarta Revolução Industrial, inicialmente descrita como “Indústria 4.0” na Alemanha, em 2011.¹³³ O avanço das novas tecnologias e das descobertas científicas ganharam força exponencial a partir da “capacidade de disseminação da digitalização e da tecnologia da informação”, conforme relata Klaus Schwab, um dos fundadores do Fórum Econômico Mundial.¹³⁴

¹³² ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Depressão**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 30 jan. 2023.

¹³³ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Sílvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018, p. 28.

¹³⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 23.

Superando a força mecânica e a energia a vapor (Primeira Revolução Industrial), a eletricidade e a produção em massa com linhas de montagem (Segunda Revolução Industrial), bem como o uso de sistemas computacionais e da robótica na manufatura (Terceira Revolução Industrial), a sociedade industrial chega ao ponto de uma automação e conectividade intensas, que caracterizam o início da Quarta Revolução Industrial.¹³⁵

Referido ciclo revolucionário manifesta-se pela “integração de tecnologias de informação e comunicação que permitem alcançar novos patamares de produtividade, flexibilidade, qualidade e gerenciamento”, e possibilita “a geração de novas estratégias e modelos de negócio para a indústria”.¹³⁶

Aqui importante destacar que, para alguns estudiosos, tais características são apenas mais alguns dos aspectos próprios da Terceira Revolução Industrial, não se tratando de uma nova fase industrial. Todavia, Klaus Schwab defende com convicção que estamos diante de uma quarta e distinta revolução, por três razões:

- **Velocidade:** ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas.
- **Amplitude e profundidade:** ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.
- **Impacto sistêmico:** ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.¹³⁷

O mesmo autor faz uma reflexão interessante no sentido de que a sociedade não está limitada a uma escolha binária de aceitar e viver com essa revolução tecnológica ou rejeitar e viver sem ela, mas sim diante de “um convite para refletirmos sobre quem somos e como vemos o mundo” e, a partir de então, pensar na melhor forma de como aproveitar esse novo ciclo considerando as questões pessoais e “os

¹³⁵ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018, p. 28.

¹³⁶ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018, p. 28-29.

¹³⁷ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 12-13.

modelos sociais subjacentes que são incorporados e permitidos por essas tecnologias”. De tal maneira, “mais oportunidades teremos para moldar a revolução de uma forma que melhore o estado do mundo”¹³⁸.

Conforme José Benedito Sacomano e Walter Cardoso Sátyro, para melhor entender o que caracteriza a Indústria 4.0 faz-se necessário apontar os seus elementos formadores, o que não se trata de uma tarefa simples, uma vez que o conceito dessa nova revolução tecnológica ainda está em curso. Contudo, referidos estudiosos propõem didaticamente a seguinte classificação desses elementos:

- **Elementos base ou fundamentais:** representam a base tecnológica fundamental sobre a qual o próprio conceito de Indústria 4.0 se apoia e sem os quais não poderia existir.
- **Elementos estruturantes:** são tecnologias e/ou conceitos que permitem a construção de aplicações da Indústria 4.0. Consideramos nesta classificação que para que uma fábrica ou unidade de produção seja enquadrada no conceito de 4.0, pelo menos boa parte dos elementos estruturantes devem estar presentes.
- **Elementos complementares:** são elementos que ampliam as possibilidades da Indústria 4.0 mas que não necessariamente tornam 4.0 as aplicações industriais que eventualmente os utilizem.¹³⁹

Continuam os mencionados autores que, dentre os elementos base ou fundamentais estão: os sistemas ciber físicos (CPS), a internet das coisas (IoT) e a internet de serviços (IoS). Já como elementos estruturantes encontram-se: a automação, a comunicação máquina a máquina (*machine to machine* – M2M), a inteligência artificial (*artificial intelligence* – AI), a *big data analytics* (análise de *big data*), a computação em nuvem, a integração de sistemas e a segurança cibernética. E, por sua vez, dentre os elementos complementares (principais, pois muitos outros surgem a cada dia) tem-se: as etiquetas de RFID, o *QR Code* (*quick response code* - código de resposta rápida), a realidade aumentada, a realidade virtual, e a manufatura aditiva ou impressão 3D.¹⁴⁰

¹³⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 13-14.

¹³⁹ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Sílvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018, p. 28.

¹⁴⁰ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Sílvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018, p. 34-43.

Observa-se que essa nova revolução tecnológica tem uma amplitude e diversidade que abarcam numerosas áreas, tais como: robótica avançada, veículos autônomos, *blockchain*, *bitcoin*, nanotecnologia, biotecnologia, armazenamento de energia, computação quântica e economia compartilhada. Nesse contexto, Klaus Schwab destaca três megatendências dessa fase revolucionária, que interliga os aspectos físico, digital e biológico¹⁴¹ de forma sem precedentes:

Sucintamente, Klaus enumera três megatendências deste quarto ciclo revolucionário cuja categorização é de acordo com a natureza da interação da tecnologia com o homem, nas seguintes dimensões: a) **física**, em razão do meio tangível, a exemplo dos carros autônomos, impressão em 3D e robótica avançada; b) **digital**, por funcionar como elo entre as pessoas e o meio virtual, como a internet das coisas e as criptomoedas; e c) **biológico**, no qual as tecnologias têm por objeto a biologia sintética com a manipulação genética dos organismos.¹⁴²

A respeito dessa nova era da informação, Manuel Castells ressalta que estamos diante de uma “forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se fontes fundamentais de produtividade”.¹⁴³

Nesse contexto surge a denominada economia de compartilhamento ou economia compartilhada,¹⁴⁴ que consiste na cessão de bens ou realização de serviços demandados por pessoas em diferentes localidades que se conectam através de plataformas digitais.

Muitas são as nomenclaturas que têm sido utilizadas para descrever esse fenômeno: “*sharing economy*, *gig-economy*, *on-demand economy*, *Uber-economy*, *crowdsourcing*, *crowdwork*, economia colaborativa, dentre outros”.¹⁴⁵

¹⁴¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 11.

¹⁴² SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **Os infoproletariados**: os limites normativos do direito do trabalho sob a égide da quarta revolução industrial. São Paulo: Mizuno, 2021, p. 33.

¹⁴³ CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. Volume 1. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, p. 65.

¹⁴⁴ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147.

¹⁴⁵ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 147.

Por meio dessa nova dinâmica de compartilhamento de bens e serviços “possibilita-se o encontro no ciberespaço de quem precisa do bem ou do serviço e quem pretende destinar alguma utilidade a seu patrimônio ou prestar determinada atividade laboral”.¹⁴⁶

A ideia inicial da economia compartilhada é bastante interessante, uma vez que baseada na solidariedade social e no consumo consciente a partir do uso compartilhado de um produto ou serviço, o que seria benéfico para a proteção do meio ambiente e para o atendimento de necessidades pessoais específicas.

Conforme Geraldo Magela Melo, referido compartilhamento:

(...) viabiliza que produtos ou bens que estejam subutilizados ou sem utilização tenham alguma destinação, podendo gerar eventual rendimento financeiro ou diminuição dos gastos para o proprietário e, teoricamente, menor gasto para quem vai receber o compartilhamento, em comparação com a aquisição de um novo bem. Isso poderá ocorrer, em especial, se considerarmos a falta de espaço que aflige aos cidadãos da maioria das grandes cidades. A ausência de locais suficientes para a guarda de tantos utensílios, bem como a inviabilidade de descarte eficiente para tudo o que se produz no mundo de supérfluo é um problema ambiental premente.¹⁴⁷

A partir dessa nova tendência surgiram várias plataformas virtuais que possibilitaram a contratação de serviços, as quais, por meio da tecnologia, fizeram a interligação entre o tomador e o prestador de serviço, com o “acesso a variadas possibilidades de contratação, muito maiores do que teriam no sistema tradicional de indicação pessoal”.¹⁴⁸

Ressalta Geraldo Magela Melo que:

¹⁴⁶ MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 221.

¹⁴⁷ MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 221.

¹⁴⁸ MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 221.

A visão de economia compartilhada se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar o serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada.¹⁴⁹

Contudo, o que se tem verificado na prática é “um desvirtuamento dos verdadeiros objetivos da economia compartilhada”, tendo em vista que “algumas empresas vêm aproveitando desse discurso para exploração de mão de obra às margens da legislação trabalhista”¹⁵⁰, e obtenção de lucros vultosos.

3.3 O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO DO TRABALHO

O gerenciamento do trabalho por algoritmos é algo bastante corriqueiro no mundo atual, não se restringindo à relação laboral realizada por meio das plataformas digitais. Em verdade, essa forma de gestão encontra-se espalhada em grande parte das relações trabalhistas, podendo ser verificada tanto nas modernas plantas industriais quanto nas empresas de prestação de serviços tradicionais, e decorre da revolução digital exponencial que o mundo globalizado presencia.

Primeiramente, mostra-se necessário definir o que é um algoritmo. Nesse aspecto, Jon Kleinberg descreve que algoritmo é “uma sequência de instruções passo a passo, expressada em uma linguagem estilizada, para a solução de um problema”.¹⁵¹ Marcos Alexandre Castilho, Fabiano Silva e Daniel Weingaertner complementam que “esta sequência de instruções é nada mais nada menos que um registro escrito da sequência de passos necessários que devem ser executados para

¹⁴⁹ MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 222.

¹⁵⁰ ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 96.

¹⁵¹ KLEINBERG, Jon. The mathematics of algorithm Design. *In*: GOWERS, Timothy (Ed.). **The Princeton companion to mathematics**. Princeton University Press: 2008. p. 871-878. Disponível em: <https://sites.math.rutgers.edu/~zeilberg/akherim/PCM.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023. (Tradução livre).

manipular informações, ou dados, para se chegar na resposta do problema”.¹⁵² E Yuri Gurevich arremata afirmando que “algoritmos não são nem humanos, nem máquinas; eles são entidades abstratas”.¹⁵³

Veridiana Domingos Cordeiro, em análise sobre a sociologia contemporânea e os impactos da inteligência artificial, destaca como os algoritmos passaram a fazer parte da estrutura social:

Se as mídias e a rede como um todo são em grande parte orientadas por algoritmos, esse intermediador das relações é capaz de moldá-las, enviesá-las, reforçá-las e reorganizá-las. Torna-se, portanto, uma terceira parte nas relações sociais. Se os algoritmos medeiam as relações ou até mesmo são parte das relações constituídas, a teoria ator-rede nos permite considerá-los enquanto agentes (não humanos) constitutivos dos processos de ordenação social. Embora não sejam humanos ou hardwares, mas sim entidades abstratas (Gurevich, 2011), em interação com a vida social, os algoritmos se tornam agentes ativos na seleção, modulação, indicação, reforço e ruptura das relações entre atores humanos e atores não humanos, e artefatos simbólicos.¹⁵⁴

As plataformas, por sua vez, consistem em “infraestruturas combinadas de softwares e hardwares, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais”.¹⁵⁵

Conforme relata Viviane Vidigal, “Ada Lovelace (1815-1851) escreveu o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, a máquina analítica de Charles Babbage”¹⁵⁶. Para a máquina processar os dados que lhe são apresentados, faz-se necessário um treinamento, como explica a referida autora:

¹⁵² CASTILHO, Marcos Alexandre; SILVA, Fabiano; WEINGAERTNER, Daniel. **Algoritmos e estruturas de dados 1**. Curitiba: UFPR, 2020, p. 13. Disponível em: https://www.inf.ufpr.br/marcos/livro_alg1/livro_alg1.pdf. Acesso em: 28 out. 2022.

¹⁵³ GUREVICH, Yuri. **What is an algorithm?** Microsoft Research: Technical Report MSR-TR-2011-116, July, 2011, p. 10. Disponível em: <http://www.audentia-gestion.fr/MICROSOFT/Microsoft-What-is-an-algorithm-Yuri-Gurevich-Microsoft-Research-Technical-Report-MSR-TR-2011-116-July-2011.html>. Acesso em: 21 jan. 2023.

¹⁵⁴ CORDEIRO, Veridiana Domingos. Novas questões para sociologia contemporânea: os impactos da inteligência artificial e dos algoritmos nas relações sociais. In: COZMAN, Fabio G; PLONSKI, Guilherme Ary; NERI, Hugo (Orgs.). **Inteligência artificial: avanços e tendências**. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados, 2021, p. 215.

¹⁵⁵ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125.

¹⁵⁶ VIDIGAL, Viviane. Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. **Teoria jurídica contemporânea**. Periódico do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-24, 2021, p. 7. Disponível em: <https://revistas.ufjr.br/index.php/rjur/article/view/44817/27512>. Acesso em: 19 jan. 2023.

Quando uma máquina é treinada para ter uma inteligência artificial, ela necessita passar por um processo de aprendizagem para que tome as decisões que o seu criador julgue corretas. Para que isso ocorra, é necessária uma quantidade grande de dados aprendizados para que ela treine seu conhecimento sobre a decisão a ser tomada baseada em uma função de decisão escolhida no seu desenvolvimento.¹⁵⁷

A partir desse processamento dos algoritmos pelas máquinas, que são treinadas através de um comando de aprendizagem por meio de uma sequência de dados, ocorreram mudanças significativas em diversos setores da sociedade, inclusive na relação laboral, que utiliza esses entes abstratos para efetuar o gerenciamento algorítmico do trabalho.

Nesse aspecto, gerenciamento algorítmico do trabalho consiste na “automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos”, por meio das quais ocorre a distribuição do trabalho, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização de cada tarefa, a definição dos períodos de pausa e sua duração, a avaliação dos trabalhadores, e a aplicação de penalidades, dentre outras.¹⁵⁸

De acordo com Mareike Möhlmann e Lior Zalmanson, citados por Rafael Grohmann, são características da gestão algorítmica do trabalho:

a) **rastreamento e avaliação permanentes** do comportamento e do desempenho dos trabalhadores; b) **automatização de decisões** por meio de algoritmos; e c) **menor transparência algorítmica**, com os trabalhadores sem acesso ao conjunto de regras que regem os algoritmos.¹⁵⁹

Observa-se que esse método de gestão permite um maior controle dos trabalhadores e contribui para uma maior exigência de produtividade, a partir de dados objetivos no tempo e no espaço, o que leva, não raras vezes, à uma desumanização do tratamento dado à classe obreira, o que não condiz com a garantia de um trabalho digno e com a observância dos direitos fundamentais.

¹⁵⁷ VIDIGAL, Viviane. Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. **Teoria jurídica contemporânea**. Periódico do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-24, 2021, p. 7. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/44817/27512>. Acesso em: 19 jan. 2023.

¹⁵⁸ KALIL, Renan Bernardi. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. **Carta Capital**. 25/08/2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em: 21 jan. 2023.

¹⁵⁹ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 104.

Também podem ser citados como aspectos da gestão do trabalho por algoritmos:

a) gerenciamento de dados e metadados por meio de plataformas globais, impactando trabalhadores e legislações locais; b) gamificação do trabalho, entendida por Woodcock, a exemplo da aplicação de elementos de *games* a partir de imperativos da área de negócios, como uma “gamificação vinda de cima”, redesenhando temporalidades e espacialidades; c) intensificação das sensações de autonomia/independência no trabalho em meio ao fato de o chefe ser, supostamente, um “sistema”, um “aplicativo” e não uma “pessoa”; isto é, o imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade atuando em forte relação com o ideário neoliberal de empreendedorismo, que envolve gestão de desempenho, eficácia e lógicas de avaliação.¹⁶⁰

Nota-se que nessa dinâmica a gestão humana do trabalho passa a ser substituída pela gestão informatizada por meio da programação de algoritmos, a qual, por um lado, não leva em consideração questões humanas específicas e, por outro lado, parte de uma programação definida por seres humanos, que podem ser isentas de imparcialidade e pautadas em conteúdo discriminatório.

Nessa linha, Renan Kalil ressalta que “não há neutralidade no gerenciamento de informações que dependem das escolhas de um dispositivo programado por pessoas para automatizar julgamentos”.¹⁶¹

Portanto, apesar de o algoritmo ser um ente abstrato a ser processado por um sistema, ele pode ser discriminatório, como explica Viviane Vidigal:

Quando os algoritmos de aprendizagem de máquina são relacionados a pessoas, eles podem possuir um viés discriminatório por diversos fatores, tanto relacionados ao seu treinamento quanto à sua implementação e isso é chamado de viés algorítmico. Os algoritmos são construídos a partir de dados. Se essas informações tem problemas de anotação, ou seja, tem alguma parcialidade em algum aspecto, esses preconceitos serão naturalmente aprendidos.¹⁶²

¹⁶⁰ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 105.

¹⁶¹ KALIL, Renan Bernardi. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. **Carta Capital**. 25/08/2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em: 21 jan. 2023.

¹⁶² VIDIGAL, Viviane. Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. **Teoria jurídica contemporânea**. Periódico do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-24, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/44817/27512>. Acesso em: 19 jan. 2023.

Tais fatores levam à reflexão sobre os aspectos positivos e negativos da gestão algorítmica do trabalho. Se por um lado essa abordagem inovadora leva à automatização de diversos processos, permitindo um trabalho mais eficaz e produtivo, por outro, gera uma pressão desmedida para os trabalhadores e permite um controle mais invasivo por parte de quem gerencia o trabalho, inclusive com natureza discriminatória.

Essa forma de gestão pode gerar um desequilíbrio no meio ambiente do trabalho e impactar a saúde psicofísica dos trabalhadores. Uma das preocupações é no sentido de que a automação de tarefas e a exigência desmedida de produtividade forçam os trabalhadores a serem mais competitivos e a trabalhar mais para atingir suas metas, gerando um aumento da pressão e estresse, que podem levar ao esgotamento físico e mental.

Outro problema é que a tecnologia pode criar ambientes de trabalho mais rígidos, onde os trabalhadores não têm a flexibilidade de tomar decisões ou serem criativos. Isso pode levar a sentimentos de frustração e impotência, com a desestabilização da subjetividade do trabalhador, o que também pode afetar a sua saúde física e mental.

Por fim, esses métodos de gestão podem concretizar e disseminar políticas institucionais abusivas que caracterizam o assédio moral organizacional, o que será tratado com maiores detalhes na sequência dessa pesquisa, que também podem desencadear consequências nefastas à higidez física e mental dos trabalhadores.

3.4 AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: *CROWDWORK* E *WORK ON-DEMAND*

Na *gig economy* (ou economia de bico) verifica-se ao menos duas macrocategorias de formas de prestação de serviços: o *crowdword* e o *work on-demand*. Ambas estariam incluídas no que tem se denominado *crowdsourcing* (*crowd*: multidão; *outsourcing*: terceirização), que caracteriza a “multiterceirização” ou “a terceirização a um conjunto numeroso de trabalhadores”.¹⁶³

¹⁶³ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 57.

Segundo Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto, “a expressão *gig economy* designa o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes”.¹⁶⁴

O *crowdwork* consiste na realização de tarefas que são executadas através de plataformas on-line, que aproximam e colocam em contato diversas organizações e indivíduos entre si, possibilitando a conexão entre oferta e demanda de produtos e serviços específicos para atendimento das necessidades destes clientes que remuneram tais atividades.¹⁶⁵

Essas tarefas de *crowdwork* geralmente são fragmentadas, de natureza não manual, mas intelectual, que não demandam grande qualificação, abrangendo o que se define como *human intelligence tasks* (HITS), ou seja, “aquelas tarefas que uma inteligência humana ainda é capaz de realizar melhor que a artificial”.¹⁶⁶ Pode-se citar como exemplos o reconhecimento facial, respostas a pesquisas, avaliação de textos, transcrição de áudios e traduções.¹⁶⁷

O *work on-demand*, por sua vez, caracteriza-se pela execução de atividades laborais tradicionais por meio de uma plataforma digital, “a qual permite o contato do trabalhador com o usuário que quer usufruir do serviço”. Constitui-se em um “esquema de formalização jurídica de atividade que, anteriormente realizavam-se no âmbito da economia informal”. São exemplos os serviços de transporte de pessoas (ex: Uber,

¹⁶⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)Descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões.** Jota. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 2019, p. 6. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 13 jan. 2023.

¹⁶⁵ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”:** on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71, 2016, p. 10. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

¹⁶⁶ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 52.

¹⁶⁷ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017, p. 148.

Lyft), de entrega de mercadorias (ex: IFood, Deliveroo, Glovo), de limpeza ou de outro tipo de suporte.¹⁶⁸

Em relação a essas duas categorias, verifica-se haver semelhanças, principalmente no que tange à sua viabilização pela tecnologia da informação e utilização da internet para aproximar oferta e demanda de maneira rápida.¹⁶⁹

Já no que diz respeito às diferenças, Gionata Cavallini destaca que “se o *work-on-demand-via-app* é destinado a um grupo formado por consumidores finais, ao *crowdwork* recorrem principalmente empresas e organizações (também as públicas e de pesquisa)”.¹⁷⁰ Além disso, enquanto o *crowdwork* ocorre totalmente on-line entre plataforma, clientes e trabalhadores em qualquer lugar do mundo, o *work on-demand* aproxima a oferta e a demanda para realização de um serviço em determinado local.¹⁷¹

A partir dessa nova revolução tecnológica e expansão da capacidade digital verifica-se o surgimento de novos modelos de negócios em decorrência das mudanças profundas ocorridas em diversos setores, com a reformulação dos métodos de produção, de consumo, de transporte e de logística. Nesse contexto, passa-se a tratar nessa pesquisa especialmente sobre a denominada “Uberização” do trabalho.

3.5 A INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A DENOMINADA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO

¹⁶⁸ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 52.

¹⁶⁹ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71, 2016, p. 11. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

¹⁷⁰ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 52.

¹⁷¹ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71, 2016, p. 11. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

O avanço tecnológico tem alterado de maneira significativa a dinâmica da sociedade, inclusive as relações de trabalho, conforme já tratado no decorrer dessa pesquisa. Nesse contexto, verifica-se o fenômeno crescente de prestação de serviços por meio de plataformas digitais, que se expande por todo o mundo globalizado.

Como já apontado, o intuito inicial da economia compartilhada e dessa mudança nas formas de produção é interessante no sentido do exercício da solidariedade social, de ganhos recíprocos e incentivo à ajuda mútua, o que seria benéfico para a proteção do meio ambiente e para o próprio desenvolvimento humano.

Contudo, como ocorreu em qualquer alteração dos modelos de produção, houve consequências negativas, é o que vem se observando a partir da análise de como tem se desenvolvido a dinâmica dessas relações laborais. Além disso, os objetivos positivos dessa economia compartilhada estão longe de serem observados, principalmente considerando que grandes corporações tem se utilizado de tal discurso apenas para expandir seus negócios e obter uma lucratividade elevada às margens da legislação trabalhista.

No contexto do trabalho sob demanda (*work on-demand*), verifica-se que as empresas intermediadoras são, via de regra, 100% digitais, empresas do século XXI, mas que oferecem uma modalidade de trabalho e condições laborais próprias do século XIX, sem qualquer garantia ou proteção aos trabalhadores.

Como a empresa Uber foi uma das que mais se destacou mundialmente no setor de intermediação de mão de obra por meio de plataforma digital, passou-se a utilizar o termo “uberização” do trabalho para tratar genericamente as situações de prestações de serviço sob demanda utilizando a tecnologia móvel. Vale dizer, a utilização desse termo não se restringe aos serviços prestados unicamente pela empresa Uber, mas abrange as demais organizações que intermediam serviços por meio das plataformas digitais, nos mesmos moldes daquela organização.

Uma das grandes características dessas empresas intermediadoras é a de que se assumem apenas como uma empresa de tecnologia, como um mero elo de ligação entre os denominados “parceiros” (que prestam o serviço a partir da

plataforma) e os usuários dos serviços, meras “‘intermediárias’ entre ‘consumidores e produtores’”,¹⁷² buscando-se eximir de qualquer outra obrigação ou responsabilidade.

Nota-se que essa conduta de denominar os prestadores de serviço como “parceiros” decorre justamente da ideia de economia compartilhada, de ganhos recíprocos e de autonomia do trabalhador. Contudo, na prática se observa que o que ocorre é um desvirtuamento desses objetivos e uma exploração desenfreada de mão de obra, sem garantias mínimas.

Na verdade, esses “parceiros” tratam-se de trabalhadores iludidos de que seriam empreendedores, que agiriam com autonomia na prestação de seus serviços e com possibilidade de aumentar os seus ganhos. Entretanto, quando se dão conta da realidade, vêem-se sem direitos garantidos e podendo ser excluídos da plataforma a qualquer momento e, muitas vezes, sem qualquer possibilidade de questionamento. Do lado oposto, por sua vez, grandes conglomerados empresariais com lucros exorbitantes às custas da precarização do trabalhador.

Conforme ressalta Ricardo Antunes:

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho. (...) Assim, se essa tendência destrutiva em relação ao trabalho não for fortemente confrontada, recusada e obstada, sob todas as formas possíveis, teremos, além da ampliação exponencial da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos “autônomos”, dos “empreendedorismos” etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade. Isso ocorre porque, ao tentar sobreviver, o “empreendedor” se imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho.¹⁷³

As empresas digitais não assumem qualquer risco ou responsabilidade, ficando essas externalidades negativas às custas exclusivamente dos próprios infoproletários.

¹⁷² FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 63.

¹⁷³ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-15.

Essa classe trabalhadora tem sido denominada por Guy Standing como “precariado”, como decorrência da junção dos termos proletariado e precariedade, reflexo de uma nova estrutura de classes do mundo global contemporâneo, que tem como características a insegurança e a ausência de garantia de direitos.¹⁷⁴

No caso específico da Uber, salienta Ricardo Antunes que os trabalhadores “arcam com as despesas de seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o ‘aplicativo’ se apropria do mais-valor gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho”.¹⁷⁵

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes sustentam que:

(...) a partir da expansão das TIC [tecnologias da informação e comunicação], ampliaram-se os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, o que propiciou inclusive a universalização do termo “uberização do trabalho”. Floresce, então, nas plataformas digitais e nos aplicativos, um mosaico de modalidades de trabalho, como se pode verificar na Amazon (e na Amazon Mechanical Turk) e nos aplicativos de transporte privado e delivery da Uber (e Uber Eats), Cabify, 99, iFood, Rappi, Glovo etc., criando um “novo proletariado de serviços” que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital.¹⁷⁶

Diante de todas essas mudanças nos modelos de produção e nas condições de trabalho nessa nova era digital, o que se verifica é um trabalho voltado para a estruturação do capital, por meio do “capitalismo da multidão”,¹⁷⁷ como descreve Arun Sundararajan. Quem está lucrando não é o suposto “parceiro” autônomo, mas sim a empresa de tecnologia, a qual enriquece às custas de jornadas extenuantes e sem qualquer garantia trabalhista.

Nota-se que dentre as características do infoproletariado, como se tem denominado, estão a alta intensidade de trabalho, a pouca criatividade laboral (trabalhos mecânicos, que muitas vezes exigem trabalho braçal – ex: entregadores de bicicleta), a pouca capacidade de controle sobre o seu trabalho e nenhuma garantia

¹⁷⁴ STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014, p. 17.

¹⁷⁵ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 12.

¹⁷⁶ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 65.

¹⁷⁷ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2018, p. 78.

trabalhista ou previdenciária. Tal classe trabalhadora fica, na verdade, à margem da sociedade, sem proteção em relação à exploração exacerbada capitalista.

Tal cenário condiz com a “lógica destrutiva do capital”, como salienta Ricardo Antunes, a qual, “recria, no mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, ‘flexível’, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando”.¹⁷⁸

Além disso, é relevante ressaltar que dentre os direitos fundamentais dessa classe trabalhadora que são desrespeitados está também o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, o qual, conforme já destacado nessa pesquisa, deve ser garantido a qualquer trabalhador, independentemente da natureza de sua relação de trabalho. Vale dizer, ainda que se trate de uma relação de trabalho autônomo, é inquestionável o direito fundamental ao equilíbrio labor-ambiental, o que será melhor abordado na sequência desta pesquisa.

Aqui cabe mencionar que o intuito dessa pesquisa não é discorrer sobre uma possível formação de vínculo empregatício entre os prestadores de serviços e as plataformas intermediadoras. Portanto, neste trabalho não se analisará a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade).

3.6 ASPECTOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A INDÚSTRIA 5.0

Esse fenômeno da “uberização” do trabalho tem precarizado as relações trabalhistas. A forma de funcionamento desse novo modelo de produção no contexto da acumulação flexível do capital, torna o indivíduo uma peça cada vez mais descartável, tratando-o como mero instrumento de trabalho e violando sua dignidade.

Em todo esse contexto da revolução digital atual, com a interligação dos meios físico, digital e biológico,¹⁷⁹ cabe à sociedade repensar como ocorre o desenvolvimento econômico dos países, como as organizações criam valor e o que

¹⁷⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 27.

¹⁷⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

significa ser humano. Diante de todo esse cenário, cresce o trabalho uberizado, que traz novos riscos ao ambiente laboral dessa classe trabalhadora.

Como já ressaltado, a “uberização” do trabalho não diz respeito a somente a empresa Uber, mas sim a todas as plataformas digitais que intermediam a prestação de serviços de forma semelhante a essa organização, cujo nome passou a ser referenciado por se tratar de uma das empresas que mais se destacou mundialmente nessa esfera do capitalismo de plataforma.

Algumas das características que se observam no contexto do trabalho prestado por meio das plataformas digitais consistem na precarização do trabalho por meio de jornadas intensas, muitas vezes superiores a 12 horas, sem intervalos adequados para descanso, sem garantias trabalhistas (férias, décimo terceiro salário, FGTS, etc), trabalhos inseguros e intermitentes (não sendo fixos, não se sabe quando e se haverá chamados para o trabalho), fatores que geram uma sobrecarga e instabilidade na prestação laboral, afetando diretamente as condições de trabalho e a qualidade do meio labor-ambiental.

Além disso, verifica-se que esses trabalhadores, supostamente “autônomos”, tem um limite baixo de recusa de corridas (como no caso da empresa Uber) e precisam manter uma pontuação alta na avaliação dos passageiros, sob pena de serem excluídos da plataforma e não poderem mais prestar seus serviços. Ademais, assumem todo o risco de sua atividade, sem qualquer seguro ou garantia previdenciária em face aos riscos multidimensionais que estão expostos a cada dia, principalmente no que concerne à sua integridade física e mental.

Inteligentemente, as empresas de plataformas terceirizam a sua subordinação às avaliações de terceiros, e vinculam a possibilidade de o trabalhador continuar prestando serviços a uma avaliação positiva alta por parte dos usuários do serviço. Aqui, a crítica não se faz somente pelo fato de haver tais avaliações, algo que seria natural após alguma prestação de serviço, a grande questão diz respeito aos critérios dessas avaliações e às falhas que são relatadas na conclusão das mesmas, o que reflete negativamente para o trabalhador, que se vê impossibilitado de recorrer para uma correção de sua avaliação.

Em análise sobre as novas tecnologias e os impactos na saúde na segurança dos trabalhadores, Giuseppe Ludovico destaca que “o foco da doutrina e das instituições nacionais, europeias e internacionais está centrado nos potenciais riscos,

oriundos da utilização dessas tecnologias, para a saúde dos trabalhadores”. Na verdade, “trata-se de riscos que, às vezes, não são diretamente atribuídos às ferramentas tecnológicas, mas, sim, na forma da prestação e do desempenho do serviço derivados de sua utilização”.¹⁸⁰

As características do meio ambiente laboral que se verificam no contexto das plataformas digitais podem ser sintetizadas em alguns elementos, como ressalta Clarissa Ribeiro Schinestsck:

- a) **Pressão pelo medo:** (...) os trabalhadores têm medo de ser desconectados da fonte que viabiliza seu meio de subsistência, medo de não atingir uma nota boa nas avaliações, medo de não conseguir outro emprego. Os controles por geolocalização tornam os trabalhadores vulneráveis diante da empresa. Os trabalhadores são monitorados pela empresa em todos os instantes de sua vida e nem mesmo podem se reunir para buscar seus direitos, como em greves, com medo de ser bloqueados das plataformas.
- b) **Jornadas extenuantes:** para alcançar uma maior remuneração, já que o preço fixado para cada tarefa é baixo, impõem-se jornadas extenuantes. Cabe lembrar que, quando há um aumento da demanda, o valor da hora é reduzido, e é preciso trabalhar mais para ganhar mais. A jornada não é mais limitada a partir do tempo do trabalho, mas leva em consideração o valor da remuneração que precisa ser alcançada pelo trabalhador. Exemplos claros da prática de jornadas extenuantes são os bikeboys, que chegam a pedalar no espaço urbano mais de cinquenta quilômetros por dia, sete vezes por semana, em torno de dez horas por dia, e dormem nas praças de São Paulo, aguardando a próxima entrega.
- c) **Captura da subjetividade do trabalhador:** há um tratamento contraditório dispensado ao trabalhador como parceiro, iludindo-o de que é um microempresário com a utilização de marketing da economia compartilhada. O trabalhador seria um empresário de si mesmo, a quem incumbe providenciar todos os equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho e arcar com os riscos daí decorrentes.
- d) **Total precarização do trabalho:** ausência de direitos mínimos para aqueles que trabalham, fundamentada na ideia de que se está diante de trabalhadores autônomos ou de microempreendedores. O trabalho sendo encarado como mercadoria.¹⁸¹

Importante observar que “a contínua tensão, provocada pela exigência de maior empenho no trabalho, é agravada pelo uso de dispositivos eletrônicos, os quais permitem uma conexão quase que permanente com a esfera laboral” e, dessa forma,

¹⁸⁰ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; e NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 80-81.

¹⁸¹ SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 86-87.

“ao se entender no tempo e no espaço, reduz a convivência da vida privada”, como ressalta Giuseppe Ludovico.¹⁸²

Verifica-se que a sociedade de risco e da Indústria 4.0 que se vivencia atualmente, com suas tecnologias informacionais avançadas e novos métodos produtivos, tem aumentado os riscos à saúde dos trabalhadores, conforme destaca o mesmo autor:

Numerosos estudos têm mostrado como as **doenças psicossomáticas são mais comuns entre trabalhadores com regimes de trabalho flexíveis**, reconhecendo, assim, um importante fator de *stress* próprio da instabilidade empregatícia, que aumenta as tensões em razão de mudanças frequentes no ambiente de trabalho e a da necessidade de uma contínua adaptação a diferentes processos tecnológicos e de produção. A relação entre a flexibilidade e a segurança assume um significado completamente novo, do momento em que essa correlação foi estabelecida até agora, especialmente em razão do **maior risco de acidente**, que ameaça os trabalhadores flexíveis por causa de formação e experiência menores. Os mais recentes estudos sobre esse assunto têm, porém, demonstrado que um risco, para a saúde dos trabalhadores, é composto pela própria flexibilidade da relação contratual, a qual, criando um sentimento de insegurança e precariedade, **pode causar grandes transtornos mentais**, os quais podem resultar em **depressão e até suicídio**.¹⁸³

Todo esse contexto em que se desenvolve o trabalho plataformizado leva à uma análise e questionamento sobre a qualidade do meio labor-ambiental que está sendo disponibilizada a esses trabalhadores, em pleno século XXI.

No âmbito da Comissão Europeia, desde 2020 tem-se desenvolvido a ideia da Indústria 5.0, como um meio de melhoria e complementação da Indústria 4.0. O novo enfoque vai além da busca da eficiência e da produtividade, colocando o bem-estar do trabalhador no centro do processo produtivo, associado à utilização de novas tecnologias, para proporcionar prosperidade além do emprego e do crescimento, respeitando os limites de produção planetária.

Em 2021, a Direção-Geral de Pesquisa e Inovação da Comissão Europeia publicou o Relatório “Indústria 5.0: rumo a uma indústria europeia sustentável,

¹⁸² LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; e NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 80-81.

¹⁸³ LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; e NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 83.

centrada no ser humano e resiliente”, no qual se verificam as principais diretrizes desse novo modelo empresarial.

O referido documento pretende apresentar uma visão coerente para o futuro da indústria europeia, e direcionar uma nova onda de inovação, desenvolvendo uma indústria mais competitiva, mais sustentável e mais verde. De acordo com o relatório, a Indústria 5.0 complementa o paradigma da Indústria 4.0 existente, tendo a pesquisa e a inovação como condutores para a transição para uma indústria europeia sustentável, centrada no ser humano e resiliente. Move, ainda, o foco da valorização dos acionistas para o valor dos *stakeholders*, ou seja, para todas as partes interessadas.¹⁸⁴

Segundo o relatório, a política industrial deve estar voltada a fornecer as melhores condições para que as inovações floresçam, para que a sociedade se beneficie, para que ninguém fique para trás e para que seja respeitado os limites do planeta. A ideia é de que a evolução da indústria esteja em linha com as prioridades da Comissão Europeia, incluindo o Acordo Verde Europeu, a Europa Pronta para a Idade Digital e uma Economia que Trabalhe para as Pessoas. Tudo isso envolve a reestruturação da economia, a atualização da política industrial e o investimento em pesquisa e inovação.¹⁸⁵

Embora a comunidade europeia já buscasse formas de evolução do modelo da Indústria 4.0, inclusive tendo por objetivo se tornar o primeiro continente climaticamente neutro do mundo, extrai-se do referido documento que tal processo foi acelerado no intuito de superar os desafios econômicos impostos pela crise do coronavírus, com o investimento em um futuro mais sustentável.¹⁸⁶

¹⁸⁴ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

¹⁸⁵ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

¹⁸⁶ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

Pretende-se que a Indústria 5.0 esteja mais preparada para o futuro, seja resiliente, sustentável e centrada na pessoa, aplicando-se a inovação tecnológica para apoiar uma melhor interação entre a organização e a sociedade, e investigando como o novo paradigma pode beneficiar, ao invés de ameaçar, os trabalhadores, observando os limites sociais e planetários.

Conforme Isabel De Val Pardo:

A I5.0 baseia-se em três principais valores interconectados: centralidade humana, sustentabilidade e resiliência (Xu et al., 2021), orientada para a geração de valor social, económico e ambiental que requer políticas ágeis e interrelacionadas com perspectiva sistémica, ou seja, as circunstâncias atuais e a perspectiva de futuro exigem que a política global conjugue (Longo et al. 2020; Xu et al. 2021) economia, sociedade e ecologia.¹⁸⁷

Nos termos do relatório da Comissão Europeia, o novo modelo procura dar ênfase à perspectiva do ser humano trabalhador, sem distinção, adotando-se os direitos fundamentais como princípios vinculativos, incluindo o respeito à privacidade, à autonomia, à dignidade humana e aos direitos gerais da classe trabalhadora.¹⁸⁸

O documento enfatiza que a Indústria 5.0 não deve ser entendida como uma continuação cronológica ou como uma alternativa ao paradigma existente da Indústria 4.0, mas sim como uma complementação que estende as características marcantes da Indústria 4.0 e as adapta para indústria europeia da sociedade futura, tendo por base não apenas fatores económicos ou tecnológicos, mas também os aspectos ambientais e sociais.

Nos dias 2 e 9 de julho de 2020, foram realizados dois *workshops* virtuais organizados pela Diretoria "Prosperidade" da DG Research and Innovation, nos quais foi discutido o conceito de Indústria 5.0 entre participantes de instituições de pesquisa e tecnologia, bem como agências de financiamento de toda a Europa. Houve um consenso sobre a necessidade de melhor integrar as prioridades europeias sociais e

¹⁸⁷ PARDO, Isabel De Val. Sistemas socio-técnicos e indústria 5.0. *In*: XX ENCUESTRO INTERNACIONAL AECA. 2022. Oporto (Portugal). **Anais [...]**. Oporto (Portugal), 2022. Área temática: Dirección y Organización. Disponível em: <https://xxencuentro.aeca.es/wp-content/uploads/2022/09/33c.pdf>. Acesso: 24 fev. 2023. (Tradução livre).

¹⁸⁸ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

ambientais à inovação tecnológica e de mudar o foco de tecnologias individuais para uma abordagem sistêmica.¹⁸⁹

Foi estabelecido que a Indústria 5.0 é definida por um propósito reencontrado e ampliado, indo além de produzir bens e serviços para lucro, o que inclui três elementos principais: humanismo, sustentabilidade e resiliência. Para que a indústria se torne provedora de verdadeira prosperidade, o seu objetivo deve incluir considerações ambientais e sociais, o que abrange inovação responsável, não apenas ou principalmente com o objetivo de aumentar a eficiência de custos ou maximizar o lucro, mas também aumentar a prosperidade de todos os envolvidos: investidores, trabalhadores, consumidores, sociedade e meio ambiente.¹⁹⁰

Conforme o relatório da Comissão Europeia, o conceito de Indústria 5.0 está em aberto e em evolução, mas o seu núcleo pode ser definido nos seguintes termos:

A Indústria 5.0 reconhece o poder da indústria para alcançar objetivos sociais além do emprego e do crescimento para se tornar um provedor resiliente de prosperidade, tornando a produção compatível com os limites de nosso planeta e colocando o bem-estar do trabalhador da indústria no centro do processo produtivo.¹⁹¹

Observou-se que uma abordagem puramente voltada para o lucro tornou-se cada vez mais insustentável, tendo em vista que, em um mundo globalizado, o foco estreito no lucro não leva em conta corretamente os custos e benefícios ambientais e sociais.

Nota-se que a Indústria 5.0 tem por intuito adaptar o modelo industrial às necessidades e realidades emergentes da sociedade, procurando e implementando novas soluções, utilizando-se das inovações tecnológicas não com enfoque nas

¹⁸⁹ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

¹⁹⁰ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

¹⁹¹ BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

máquinas, mas priorizando o ser humano, o que se coaduna com a necessária proteção jurídica da classe trabalhadora, inclusive no que concerne à sua higidez física e mental.

Essa iniciativa da Comissão Europeia reforça a ideia de que as tecnologias avançadas e a dinâmica da economia compartilhada, que levaram às novas formas de gestão do trabalho, não são aptas a esvaziar o conteúdo e a proteção jurídica dos direitos fundamentais à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (arts. 7º., XXII, 196, 200, VIII, 225, *caput*, CRFB/1988), independentemente da natureza da relação jurídica por meio da qual esses serviços são prestados.

Apesar de aparentemente os infoproletários estarem desprotegidos, é de se frisar que há instrumentos normativos internos e internacionais que garantem a promoção e a efetivação desses direitos, conforme já abordado nessa pesquisa, inclusive como forma de concretização do primado da dignidade da pessoa humana (art. 1º., III, CRFB/1988). No mesmo enfoque caminha a transição da Indústria 4.0 para a Indústria 5.0, com uma abordagem centrada no ser humano, pautada nos seus direitos fundamentais e na observância das questões ambientais e sociais.

4 A PROTEÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

4.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, SAÚDE MENTAL E O EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Christophe Dejours, psicólogo francês e especialista na área da saúde mental ocupacional, destaca que “o papel da relação com o trabalho nas doenças mentais, tanto quanto na construção da saúde, é muito mais importante do que se admite geralmente”.¹⁹² Enfatiza o referido autor que:

Em outras palavras, a relação com o trabalho está sempre presente, tanto na construção da saúde mental quanto na gênese da doença. Ou, para dizê-lo de outra maneira ainda, a relação com o trabalho nunca é neutra no que se refere à saúde mental.¹⁹³

Os novos modelos de organização do trabalho humano afetam diretamente a qualidade do meio labor-ambiental e a saúde mental dos trabalhadores. Nessa senda, mostra-se relevante analisar a relação entre o meio laboral e a saúde psíquica dos obreiros à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho trata-se de “uma disciplina clínica descritiva, desenvolvida por Christophe Dejours, que, a partir da tese da centralidade do trabalho para a construção da saúde, investiga a relação entre trabalho e saúde mental”.¹⁹⁴

Christophe Dejours, desde meados dos anos 1970, tem contribuído para a teoria e prática da Psicodinâmica do Trabalho, concentrando seus estudos na análise da interação entre os aspectos psicológicos e o contexto do trabalho, cuja abordagem tem por intuito entender como o trabalho influencia a saúde mental e o bem-estar do trabalhador.

¹⁹² DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Trad. Vanise Dresh. Porto Alegre: Dublinense, 2017, p. 15.

¹⁹³ DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Trad. Vanise Dresh. Porto Alegre: Dublinense, 2017, p. 15.

¹⁹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 150.

Como destaca Ana Magnólia Mendes, professora e pesquisadora de Psicologia Social e do Trabalho, o objeto da Psicodinâmica do Trabalho consiste no:

(...) estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.¹⁹⁵

No mesmo sentido, complementam Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias que:

Os estudos da Psicodinâmica do Trabalho centram-se na análise da organização do trabalho e de seus efeitos na construção da identidade do trabalhador, na dinâmica do reconhecimento e nas vivências de prazer-sofrimento no trabalho, com ênfase nos processos de subjetivação – o que inclui as estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho – e sua relação com a saúde, o adoecimento e as patologias sociais. A investigação da relação entre trabalho e saúde mental, todavia, não se circunscreve apenas aos efeitos deletérios da organização do trabalho sobre a saúde; inclui também “compreender porque e como o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição, ou ao contrário, de construção da saúde”.¹⁹⁶

Para Christophe Dejours o trabalho não se limita a ativar-se e receber a contraprestação pecuniária, sendo muito mais amplo, refere-se ao envolvimento do trabalhador com “gestos, o saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc”.¹⁹⁷

O trabalho consiste numa forma de expressão da personalidade e da criatividade dos trabalhadores, em um modo de realização pessoal e de contribuição para a sociedade. Com efeito, esse trabalho é responsável por transformar a própria subjetividade do indivíduo e, sendo realizado em um ambiente hígido e de uma forma

¹⁹⁵ MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 30.

¹⁹⁶ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 150.

¹⁹⁷ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004, p. 28. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

adequada, engrandece essa subjetividade e protege a saúde mental do trabalhador.¹⁹⁸

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho:

O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar.¹⁹⁹

Nessa perspectiva, infere-se que o trabalho é “vivo, individual e subjetivo e possibilita vivências tanto de prazer quanto de sofrimento psíquico para o sujeito, de modo que trabalho e saúde mental são indissociáveis”.²⁰⁰

Salientam Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias que, embora o envolvimento no trabalho esteja, por óbvio, relacionado com a contraprestação pecuniária (retribuição material), também é de grande relevância a retribuição simbólica:

(...) a retribuição simbólica – o reconhecimento pela contribuição no trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência – se reveste de maior importância para o trabalhador, na medida em que o reconhecimento no trabalho é o espaço de construção da identidade e, por conseguinte, da saúde mental.²⁰¹

¹⁹⁸ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004, p. 28. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

¹⁹⁹ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004, p. 30. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

²⁰⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 152.

²⁰¹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 152.

E essa construção da identidade, para a maioria das pessoas, não é construída a partir do eu, mas sim pelo olhar do outro, como afirma Christophe Dejours:

A identidade precisa da confirmação do outro, ela se fortalece graças ao olhar do outro. Ninguém pode escapar completamente a essa questão da identidade, pois a identidade é a armadura da saúde mental. Toda descompensação psicopatológica é centrada por uma crise de identidade, e nossa identidade geralmente não é invulnerável. Qualquer um de nós pode um dia ter uma crise de identidade e ficar doente. É evidente que o reconhecimento de que podemos beneficiar-nos graças ao trabalho inscreve-se muito precisamente na dinâmica de construção e de estabilização da identidade. Graças ao reconhecimento, o trabalho pode inscrever-se na dinâmica da realização do eu.²⁰²

Nesse contexto, tem-se que as condições adequadas de trabalho favorecem “o reconhecimento do coletivo de trabalhadores acerca da qualidade da contribuição individual”, o que possibilita o “prazer e a realização pessoal, além de senso de pertencimento”, contribuindo para a proteção da saúde mental do trabalhador.²⁰³

Em contrapartida, quando se está diante de uma organização com gestão do trabalho desajustada, que não respeita a condição do trabalhador como ser humano e captura a sua subjetividade, tem-se um cenário propício para o surgimento de doenças mentais.

Nessa linha, salientam Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias:

(...) quando a gestão da organização do trabalho é enrijecida e utiliza mecanismos que não permitem ao trabalhador mobilizar sua subjetividade, utilizando-se de sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para superar situações que causam sofrimento – esvaziando, por conseguinte, a dinâmica do reconhecimento -, o sofrimento deixa de ser mobilizado como potência criativa e fonte de prazer, tornando-se potencialmente patológico.²⁰⁴

²⁰² DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 20.

²⁰³ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 152.

²⁰⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 153.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento patológico ocorre quando não há possibilidade de que o desejo do trabalhador e o desejo da organização se ajustem, impossibilitando que o empregado estabeleça qualquer relação subjetiva com a organização. Dadas as pressões que a organização exerce, os trabalhadores desenvolvem táticas de defesa para evitar o adoecimento.²⁰⁵

Nesse aspecto, Christophe Dejours argumenta que os trabalhadores constroem estratégias de defesa em resposta à deterioração das condições de trabalho, podendo ser de proteção, de adaptação e de exploração.

Baseadas nas reflexões do referido pesquisador, Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias sustentam que “as defesas de proteção se estabelecem quando o trabalhador consegue racionalizar as situações que geram sofrimento, alienando-se e não intervindo na organização do trabalho”, mas alertam que essa conduta pode perdurar por um tempo, porém “tende a esvaziar-se diante do aumento da precarização do trabalho, intensificando o sofrimento e a possibilidade de adoecimento”.²⁰⁶

Já em relação às defesas de adaptação e de exploração, as mesmas autoras salientam que “têm como base a negação, muitas vezes inconsciente, do sofrimento e a submissão pessoal às exigências, ainda que desarrazoadas, da organização do trabalho, o que leva o trabalhador a manter a produção exigida”.²⁰⁷

Todavia, como adverte a pesquisadora Ana Magnólia Mendes, a utilização excessiva dessas estratégias de defesa e sua instrumentalização tendem a gerar a “incapacidade de pensar, implicando a banalização das injustiças no ambiente do

²⁰⁵ MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO; Luciane Kozicz Reis. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 113-114.

²⁰⁶ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 152.

²⁰⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 152.

trabalho e a aceitação, por parte dos trabalhadores, de práticas contrárias a valores éticos e que infringem sofrimento ao outro”.²⁰⁸

Essa banalização das condições deletérias presentes no meio ambiente laboral podem ocasionar patologias sociais relacionadas ao trabalho. Nesse aspecto, Christophe Dejours aponta quatro categorias de patologias mais preocupantes, que estão em aumento na pós-modernidade:²⁰⁹

1) *Patologias de sobrecarga*: que curiosamente aumentaram embora a automação e a robotização devessem ter diminuído a carga de trabalho. São exemplos: *burn out*, *karôshi* e disfunções músculo-esqueléticas.

2) *Patologias pós-traumáticas*: decorrentes de “agressões de que os portadores são vítimas no exercício de sua atividade profissional”.²¹⁰ Atinge um grande número de trabalhadores, dentre os quais os professores, os caixas de supermercado e os motoristas de ônibus.

3) *Patologias do assédio*: que apesar de não ser algo novo, atualmente ocorre com maior frequência em razão da fragilização das pessoas, o que está relacionado “à desestruturação do que se denomina os mecanismos de defesa, em especial as defesas coletivas e a solidariedade”. Segundo o autor, “as patologias do assédio são, antes de tudo, patologias da solidão”.²¹¹

4) *Depressões, tentativas de suicídio e suicídios*: aqui o autor chama a atenção para o fato de haver grande dificuldade em se fazer uma pesquisa ou investigação clínica após a ocorrência de um suicídio, o que “cria um perigoso precedente”²¹².

²⁰⁸ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 54.

²⁰⁹ DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 14-15.

²¹⁰ DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 14.

²¹¹ DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 15.

²¹² DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p. 15.

Ainda nesse contexto, e com o intuito de trazer uma abordagem mais detalhada em relação aos efeitos que um meio ambiente do trabalho psicologicamente desequilibrado ocasionam na saúde mental do trabalhador, relevante apontar a classificação das patologias proposta por Ana Magnólia Mendes com base nas reflexões de Christophe Dejours. Conforme a pesquisadora, existem três patologias sociais relacionadas ao trabalho: a da sobrecarga, a da servidão voluntária e a da violência.²¹³

A *patologia da sobrecarga* diz respeito ao trabalho definido pela organização e a sujeição do trabalhador a sua realização além de suas condições psicofísicas e sociais em razão de sua necessidade de subsistência e de manutenção de seu posto de trabalho diante de um contexto de precarização e de desemprego estrutural.²¹⁴

A *patologia da servidão voluntária*, por sua vez, está relacionada “às necessidades de emprego e conforto na vida”. Ocorre, por exemplo, “com trabalhadores que têm um status social modesto e começam a trabalhar em uma organização”.²¹⁵ Tal organização explora o trabalhador na sua vulnerabilidade, utilizando a cultura do desempenho e a instrumentalização do outro para a ascensão profissional, “o que desmantela os laços de solidariedade, a confiança e o coletivo do trabalho”.²¹⁶ A servidão voluntária é uma patologia:

(...) que demonstra a radicalização dos modos de organização do trabalho, baseado nos princípios da racionalidade econômica, da flexibilização do capital, o que pressupõe a submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento, das injustiças e do mal, como modo de garantir a produtividade da organização do trabalho.²¹⁷

²¹³ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 55.

²¹⁴ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 55-56.

²¹⁵ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 56.

²¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 154.

²¹⁷ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 56.

Por fim, a *patologia da violência* caracteriza-se pelo uso de práticas agressivas contra si, contra o outro ou contra o patrimônio.²¹⁸ Ocorre “com a perda do sentido do trabalho e consequente exacerbação do sofrimento ocasionado pela perda dos laços de solidariedade e imposição de situações estressoras no trabalho”.²¹⁹ A violência tem por base “a solidão afetiva, o abandono, e a desolação relacionadas ao trabalho”, razões pelas quais esse distúrbio também é denominado de “patologia da solidão”. Expressa-se, por exemplo, por meio do assédio moral, do vandalismo, da sabotagem, e das tentativas e/ou suicídios.²²⁰

Com base em todas essas colocações, verifica-se a importância da centralidade do trabalho no que diz respeito à interrelação entre a identidade e a saúde mental dos trabalhadores. É inegável que o labor é um dos principais elementos da vida humana, tanto para a satisfação pessoal quanto para a realização profissional. Assim sendo, infere-se que todo o contexto que diz respeito ao meio ambiente laboral tem um grande impacto na qualidade de vida da classe trabalhadora e no seu adoecimento físico e mental.

Nota-se, portanto, que a pós-modernidade, com suas características de acumulação flexível do capital e de novas formas de gestão do trabalho, tem comprometido a centralidade do trabalho e ocasionado o aumento e a diversificação das patologias laborais, o que tem desafiado os estudiosos da Psicodinâmica do Trabalho e das áreas correlatas.²²¹

A partir dos ensinamentos de Christophe Dejours, conclui-se que deve existir um equilíbrio entre a procura de resultados por parte da organização e as necessidades, desejos e aspirações dos trabalhadores. O trabalhador deve sentir-se

²¹⁸ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 56.

²¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 154.

²²⁰ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 57.

²²¹ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 57.

envolvido na produção, comunicando e discutindo problemas e oportunidades, deve sentir-se valorizado e reconhecido, o que contribui para o desenvolvimento da sua autoestima e motivação, e, principalmente, protege a sua saúde mental.²²²

4.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COMO FORMA DE GESTÃO: O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E O DESEQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As mudanças na tecnologia e no uso das informações ocasionaram um grande impacto na sociedade e na organização do trabalho. A robótica e a informática avançadas permitiram aumentar a produção e a qualidade dos bens e serviços, mas não resultaram necessariamente na melhoria das condições de trabalho. Pelo contrário, a realidade cada vez mais presente atualmente denota que os trabalhadores são submetidos a ritmos acelerados de trabalho, sofrendo com o estresse, com os controles no processo laboral e com o prejuízo das relações interpessoais.

A violência psicológica pode ser definida como qualquer conduta que cause dano emocional ou diminuição da autoestima, que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento humano, que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões mediante ameaça, constrangimento, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação da intimidade, ridicularização, exploração, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.²²³

Segundo Roberto Heloani e Margarida Barreto, “a violência laboral consiste em toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos,

²²² DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004, p. 28. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

²²³ BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

emoções e as ações do meio ambiente de trabalho ou a ele associado”, podem ser de natureza física, psicológica ou sexual.²²⁴

As situações de violência psicológica no trabalho não são recentes, mas seu estudo foi sistematizado apenas a partir da década de 1980, por meio das pesquisas e publicações de Heinz Leymann, psicólogo do trabalho alemão, radicado na Suécia, e de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista francesa, considerados grandes referências no estudo da temática.²²⁵

Heinz Leymann, com uma das obras pioneiras no assunto (*Mobbing: la persécution au travail* – “Assédio moral: a perseguição no trabalho” - 1993), utilizou o termo inglês *mobbing* para qualificar o processo de psicoterror (terror psicológico no trabalho) que alguns trabalhadores são submetidos no ambiente laboral.²²⁶

Marie-France Hirigoyen destacou-se com suas obras *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (“Assédio moral: a violência perversa no cotidiano - 1998) e *Malaise dans le travail* (“Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” - 2001), nas quais trata do assédio moral e do sofrimento da vítima, bem como dos perfis do assediador, nos ambientes familiar, conjugal e laboral.

Diferentes denominações são usadas no contexto internacional para designar o assédio moral como um fenômeno social laboral, de acordo com as culturas, conforme destaca Marie-France Hirigoyen: *mobbing* na Alemanha, *bullyng* na Inglaterra, *harassment* nos Estados Unidos e *ijime* no Japão.²²⁷

Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral no local de trabalho como:

(...) toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²²⁸

²²⁴ HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 28-31.

²²⁵ HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 50.

²²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 77.

²²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 77-83.

²²⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner. 18. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020, p. 65.

Já na sua segunda obra, Marie-France Hirigoyen reitera tal conceito, mas inclui em sua definição a repetição e sistematização de tais condutas, ficando assim redefinido o assédio moral como:

(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) 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.²²⁹

Roberto Heloani e Margarida Barreto entendem que:

Assédio moral é uma 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 organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.²³⁰

Importante ressaltar que a maioria da doutrina divide o assédio moral em interpessoal e organizacional, sendo o primeiro direcionado “para alvos específicos, geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas”, e o segundo caracterizado por uma “manifestação coletiva do assédio, constituindo um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa”.²³¹

Os novos modelos produtivos, baseados na desregulamentação, na competitividade exacerbada e no individualismo tornaram “os postos de trabalho flexíveis, os vínculos de emprego precários e as técnicas de gestão do trabalho humano instrumentos de dominação psicológica e de difusão da violência no trabalho”²³², configurando-se um cenário propício para a propagação da violência por meio do assédio moral organizacional.

²²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 17.

²³⁰ HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018, p. 53.

²³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 89.

²³² DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 154.

Como bem assevera a pesquisadora Ana Magnólia Mendes, ao mesmo tempo em que “o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação”.²³³ Isso significa, segundo Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias, que “a condição de centralidade do trabalho, como promessa de auto-realização, pode ser utilizada pela organização do trabalho com a ‘captura da subjetividade’ para o engajamento do trabalhador nas políticas e metas gerenciais”.²³⁴

Utilizando-se o discurso de que o trabalhador é um “colaborador” ou um “parceiro”, passa-se a ideia de que ele é responsável pela obtenção do sucesso da organização, exigindo-se o seu envolvimento e cooperação com o cumprimento das políticas e metas institucionais, independentemente de tais exigências sobrecarregarem seu estado físico e mental.

Nesse aspecto, tem-se que alguns dos principais atributos das novas formas de gestão do trabalho são o estresse, a má comunicação, a padronização e a falta de reconhecimento, como destaca Marie-France Hirigoyen.²³⁵ Afirma a referida autora que não é o excesso de trabalho em si o responsável pelo assédio moral, mas sim o desequilíbrio no ambiente do trabalho, identificado pelo desrespeito ou até pela inexistência de regras internas de comportamento e de métodos de trabalho, aliado ao poder ilimitado da chefia.²³⁶

Além disso, ressalta Marie-France Hirigoyen que, desde as entrevistas de contratação, eventuais fraquezas são testadas por meio de provas de resistência e desestabilização e, “em certo nível hierárquico, não se recrutam tanto pessoas por suas competências, mas pela capacidade de resistência (teoricamente) a tudo”, de modo que “esses métodos de trabalho levam a uma ‘robotização das pessoas’”.²³⁷

²³³ MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 45.

²³⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 154.

²³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 188-190.

²³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 188.

²³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 190.

As formas de gestão por medo, por estresse e por injúria degradam o meio ambiente do trabalho e acarretam o sofrimento psíquico laboral, como bem explicam Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias:

O controle, a submissão dos empregados e, conseqüentemente, o aumento da produtividade e a redução dos custos do trabalho, além da exclusão de trabalhadores indesejados, podem ser obtidos mediante a *instrumentalização do medo* da perda do emprego ou da perda do cargo, manifestada por ameaças, às vezes implícitas na política organizacional; pelo *estímulo à competitividade sem limites*, cobranças frequentes, prazos inadequados para as metas estabelecidas; e pelo *uso do autoritarismo e desrespeito* que constrange e humilha. Esses métodos de gestão, conhecidos, nessa ordem, como gestão por medo, por estresse e por injúria, desarticulam os laços de solidariedade e a mobilização coletiva diante das injustiças e sofrimentos do outro, degradam o clima organizacional, estimulam práticas assediadoras entre os trabalhadores – assédio moral interpessoal – e acarretam sofrimento psíquico no meio ambiente do trabalho.²³⁸

É nesse cenário que se verifica a utilização da violência psicológica como mecanismo de gestão vinculado diretamente à política institucional, materializando-se o assédio moral organizacional, também denominado assédio moral institucional.

O assédio moral organizacional, segundo Valéria de Oliveira Dias, pode ser conceituado como “a violência institucionalizada e naturalizada na estratégia de gestão, cuja função é advertir o trabalhador acerca da necessidade de dedicação ilimitada e de sujeição pessoal à organização empresarial, sob pena de exclusão”.²³⁹

Para Lis Andrea Pereira Soboll e Thereza Cristina Gosdal, o assédio moral organizacional consiste em:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao

²³⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 155.

²³⁹ DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília, 2019, p. 87.

aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.²⁴⁰

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos propõe o seguinte conceito para essa modalidade de violência laboral:

O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.²⁴¹

O assédio moral organizacional, segundo Adriane Reis de Araújo, pode ser conceituado como:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.²⁴²

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos apontam que o assédio moral organizacional é composto por seis elementos caracterizadores: “abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador”.²⁴³

Dentre esses elementos caracterizadores do assédio moral organizacional, tem-se que a abusividade da conduta diz respeito ao conjunto de ações ou omissões hostis e perversas que visam intimidar, humilhar, constranger ou isolar os trabalhadores, violando a dignidade humana e outros direitos fundamentais.

²⁴⁰ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

²⁴¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 92-93.

²⁴² ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012, p. 76.

²⁴³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 93.

Segundo Marie-France Hirigoyen, dois fenômenos se agregam nessa guerra psicológica no local de trabalho: a) o abuso de poder, “que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados”; e b) a manipulação perversa, “que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores”.²⁴⁴

A habitualidade está relacionada à reiteração sistemática das práticas assediadoras, com seu prolongamento no tempo, por meio de políticas institucionais da organização.

Quanto ao contexto organizacional ou gerencial, tem-se que os atos assediadores se estruturam “a partir das estratégias de gestão, dos aparatos e políticas gerenciais da empresa e da divisão do trabalho, tendo em vista que o assédio organizacional depende essencialmente de como o trabalho está organizado”.²⁴⁵ Pode-se concretizar por meio da administração por estresse, por injúria, *bossing*, *straining* (puxar, esticar, tensionar),²⁴⁶ *stalking* (perseguição continuada),²⁴⁷ dentre outros.

Em relação à natureza coletiva do público-alvo, verifica-se que as práticas assediadoras dirigem-se para toda a coletividade de trabalhadores ou, em alguns casos, para determinados setores, grupos ou perfis.

No que tange à finalidade institucional, observa-se que o objetivo central do assédio moral organizacional “não é destruir a vítima, mas sim promover atitudes gerenciais abusivas oriundas de uma organização que estimula a competitividade e que está estruturada sobre uma dose significativa de perversidade”.²⁴⁸

Por derradeiro, quanto ao ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador, verifica-se que o assédio moral organizacional possui um “caráter pluriofensivo, pois atinge diversos direitos fundamentais do trabalhador”. Com efeito, além de violar a dignidade da pessoa humana e a integridade psicofísica do trabalhador, as condutas assediadoras também atingem o direito ao meio ambiente

²⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kühner. 18. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020, p. 66.

²⁴⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 92-93.

²⁴⁶ CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio institucional. São Paulo: LTr, 2014, p. 78-79.

²⁴⁷ ARESE, César. **Direitos humanos trabalhistas**: teoria e prática de um novo Direito do Trabalho. Trad. Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio Villatore. Curitiba: Instituto Memória, 2020, p. 198.

²⁴⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 92-93.

do trabalho saudável e seguro, o direito ao trabalho, o direito à imagem, o direito à intimidade, o direito à igualdade, o direito à liberdade de manifestação de pensamento, dentre outros.²⁴⁹

O resultado da união desses elementos caracterizadores do assédio moral organizacional é um meio ambiente do trabalho psicologicamente degradado, que ocasiona o sofrimento psíquico da classe trabalhadora e desencadeia ou agrava transtornos mentais e outras patologias relacionados ao trabalho.

Dentre as patologias que afetam a integridade psicofísica do trabalhador exposto a situações de assédio moral institucionalizado estão: “doenças psicossomáticas, depressão, transtornos de estresse e ansiedade, distúrbios do sono, problemas digestórios e circulatórios, além de esgotamento profissional, dependência de bebidas alcoólicas e drogas, riscos de suicídio e suicídios consumados”.²⁵⁰

Ainda, relevante apontar que o assédio moral organizacional trata-se de um “assédio moral coletivo *lato sensu*, pois atinge os trabalhadores na perspectiva individual homogênea, coletiva e difusa”, conforme salientam Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos.²⁵¹

Na dimensão individual homogênea, que decorre de origem comum (art. 81, III, Lei nº. 8.078/1990), tem-se o assédio moral organizacional quando as condutas abusivas são praticadas em face de “alvos determinados a partir de um perfil, por exemplo, as gestantes da empresa, os trabalhadores acidentados, os trabalhadores que a empresa deseja despedir”.²⁵²

Já na dimensão coletiva em sentido estrito, o assédio moral organizacional é direcionado a todos os trabalhadores de determinada organização, ou para grupos ou setores, que estão interligados por uma relação jurídica base (art. 81, II, Lei nº. 8.078/1990).

²⁴⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 92-93.

²⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 156.

²⁵¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 96.

²⁵² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 96.

Por fim, a dimensão difusa do assédio moral organizacional (art. 81, I, Lei nº. 8.078/1990), caracteriza-se por atingir “além de todos os trabalhadores indiscriminadamente”, também “os seus amigos, vizinhos e familiares, cujos laços sociais, diante do assédio, restariam seriamente comprometidos, assim como os trabalhadores que venham a ser admitidos futuramente pela empresa”.²⁵³

Nota-se, portanto, a amplitude negativa que essa tipologia de violência psicológica laboral pode atingir. Com efeito, além das consequências nefastas e, muitas vezes, irreversíveis que pode causar à integridade mental do trabalhador, o assédio moral organizacional pode ocasionar o aumento dos custos para a organização do trabalho, decorrente de afastamentos para tratamento da saúde e da perda de produtividade; para a família, em razão da sua desestabilização; e para a sociedade, “devido às despesas públicas com concessão de benefícios previdenciários, aposentadorias precoces e processos judiciais”.²⁵⁴

César Arese destaca que são muitas as causas da violência no trabalho e suas consequências, mas não se pode reduzir essas condutas perversas ao aspecto de “um conflito individual, senão que é derivada das condições de trabalho e, portanto, é prevenível e evitável, sobretudo, quando produzida, constitui violação aos direitos humanos trabalhistas”. A proteção contra essas agressões laborais “surge das normas relativas ao respeito da igualdade, da dignidade, da não discriminação e da tolerância no trabalho”.²⁵⁵

Mostra-se imprescindível a promoção de um meio ambiente do trabalho saudável, de forma a proteger e prevenir a prática de condutas assediadoras institucionalizadas, que ocasionam “poluição labor-ambiental”, consistente no “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 do ser humano

²⁵³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 96.

²⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 156.

²⁵⁵ ARESE, César. **Direitos humanos trabalhistas**: teoria e prática de um novo Direito do Trabalho. Trad. Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio Villatore. Curitiba: Instituto Memória, 2020, p. 191.

exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CRFB/1988, art. 225, *caput*)”.²⁵⁶

Diante de todas essas constatações, verifica-se a necessidade de uma atuação efetiva de modo a prevenir e garantir uma ambiência laboral equilibrada, como meio de observância ao direito fundamental à saúde mental dos trabalhadores.

4.3 A DINÂMICA DE TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: CARACTERÍSTICAS LABORAIS DA EMPRESA UBER E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

As avançadas tecnologias informacionais e a gestão do trabalho por algoritmos podem facilitar a disseminação de práticas gerenciais que caracterizam o assédio moral organizacional. Nesse aspecto, pretende-se analisar, a partir de depoimentos colhidos em pesquisas e em inquérito civil realizado pelo Ministério Público do Trabalho, se a dinâmica de gerenciamento do trabalho utilizada pela empresa Uber, que diz respeito a um dos diversos tipos de plataformas digitais existentes, podem caracterizar práticas de assédio moral organizacional.

Para melhor análise da forma de organização do trabalho da empresa Uber, interessante trazer os dados da pesquisa etnográfica realizada na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, coordenada pelo Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, na qual foram entrevistados 40 “motoristas-parceiros” da Uber, por meio de questionário semi-estruturado.

Dentre as informações constantes de tal pesquisa, serão destacados os seguintes aspectos: jornada de trabalho, redução unilateral da tarifa, incentivo para continuar trabalhando, preço dinâmico, avaliações realizadas pelos passageiros e o bloqueio do aplicativo, recusa de corridas e o bloqueio do aplicativo, existência de treinamento e possibilidade de comunicação do motorista com a Uber.

No que tange à *jornada de trabalho*, Renan declarou que “para eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia”. Robson afirmou: “Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho

²⁵⁶ MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 234.

escravo trabalhar 12h, 14h, 15h, por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro”.²⁵⁷

Sobre o mesmo aspecto, Marco afirmou fazer 50 horas semanais como motorista da Uber, argumentando que “a tarifa é muito baixa e devido a isso é impossível realizar uma carga horária menor (...), pois se fizer uma carga menor não vou conseguir cobrir os gastos, então acaba sendo escravizado pelo trabalho”.²⁵⁸

Em relação à *redução unilateral da tarifa*, “o motorista mais antigo entrevistado, Rafael, afirmou que a tarifa da Uber foi reduzida três vezes, de forma unilateral pela empresa”. Destacou que “há 8 meses atrás eu tirava uns R\$ 2.000 reais [por semana]. Depois foi caindo e agora minha média semanal é de R\$ 1200, 1300... por aí”. Na mesma linha, o motorista Renan disse que “antigamente era muito melhor, porque você pegava o preço dinâmico toda hora, tirava R\$ 300 em um dia fácil”.²⁵⁹

No que concerne ao *“incentivo” para continuar trabalhando* quando o motorista decide fazer uma pausa ou finalizar o seu trabalho no dia, Eduardo, que afirmou fazer 91 horas semanais, deu interessante depoimento:

“A Uber costuma inventar atrativos para incentivar motorista a continuar dirigindo. **Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois estaria ‘há 10 minutos de ganhar duas horas’;** (...) [sobre o preço dinâmico] Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, **tornando-se uma ‘brincadeira de gato e rato’.** **Esse mecanismo acaba sendo ‘tendencioso’, pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado**”.²⁶⁰

²⁵⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

²⁵⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

²⁵⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

²⁶⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a

O denominado “*preço dinâmico*” consiste na “majoração da tarifa de acordo com aumento da demanda em certos momentos ou locais”. Contudo, vários motoristas relataram que apesar de se deslocarem para esses locais, não conseguiram pegar a corrida com esse “preço dinâmico”. Vinícius faz um relato nesse sentido: “Várias vezes me desloquei atrás do local onde constava preço dinâmico e quando chegava não havia mais”.²⁶¹

Quanto às *avaliações realizadas pelos passageiros*, Felipe fez a seguinte declaração: “O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar”.²⁶² Complementou o referido entrevistado:

“Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e aí **eles dão uma segunda chance para a pessoa. Aí elevam a média pra 4,7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é ‘demitido’ do Uber.** Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece, você é parceiro então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e aí se você não seguir o padrão que o cliente exige, que é o cliente que avalia a gente, aí eles não deixam mais você usar o aplicativo”.²⁶³

Sobre o mesmo aspecto, Fábio afirmou que “se você não tiver uma quantidade mínima de avaliação você é bloqueado”. Destacou que o bloqueio ocorre para que o

intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

²⁶¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

²⁶² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

²⁶³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

motorista vá até a Uber “melhorar sua nota, ou eles te bloqueiam e é como se você fosse mandado embora do Uber”, “aí não pode voltar mais para o aplicativo”.²⁶⁴

Ainda, Marcelo afirmou que se sentia pressionado pelas notas dadas pelos passageiros, pois “o padrão da nota é muito alto, se você fizer 20 viagens e as pessoas te derem só 4 estrelas já abaixa muito a média, e a média baixa você pode ser expulso”.²⁶⁵

Em relação à *recusa de corridas e o bloqueio do aplicativo*, “os motoristas relataram que o não atendimento de chamadas por três vezes consecutivas acarreta a suspensão na utilização do aplicativo por algum tempo”. Sobre esse assunto, o motorista Evanylson disse que “tem um número ‘x’ de recusas. Se recusar muita corrida, você recebe uma mensagem. Se continuar recusando muito, eles te bloqueiam e você tem que ir lá na Uber”.²⁶⁶

Quanto à *existência de treinamento* da Uber, Fábio fez as seguintes declarações: “quando eu entrei sim, porém hoje em dia não tem mais. (...) Tinha um treinamento direto lá na sede, a gente fazia uns cursos teóricos no computador, passava pelo psicólogo e tinha um exame psicotécnico”. Complementou que “hoje em dia é só chegar lá e no outro dia já tá rodando”.²⁶⁷

Sobre a *possibilidade de comunicação do motorista com a Uber*, Jonathan, declarou: “Vou ser muito sincero, o Uber não te ouve. É apenas uma inteligência

²⁶⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

²⁶⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 138.

²⁶⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

²⁶⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

artificial, um aplicativo. Não tem ninguém com que você possa reclamar sobre o que acha errado, não há um contato direto”.²⁶⁸

Ainda, para se entender melhor a dinâmica pela qual se desenvolve a organização de trabalho na Uber, relevante trazer informações extraídas do Inquérito Civil nº. 001417.2016.01.000/6, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª. Região, no qual ex-empregados da Uber do Brasil Tecnologia Ltda foram ouvidos com o objetivo de instruir o procedimento investigatório para averiguar possíveis ilícitos trabalhistas praticados, cujos trechos se extraem de artigo científico publicado por Ana Carolina Reis Paes Leme.²⁶⁹

Primeiramente, a partir da análise do conteúdo do inquérito, referida pesquisadora destaca que os *slogans* utilizados pela empresa Uber, no sentido de “‘Seja seu chefe, dirija seu carro’, ‘Dirija somente quando for melhor para você’, ‘sem escritório nem chefe’, ‘Você pode começar e parar quando quiser’ e ‘Na Uber, é você quem manda’ destoam da realidade retratada na investigação ministerial”.²⁷⁰

No procedimento investigatório o gerente-geral da Uber informou que “havia bloqueio de motoristas por inatividade (‘desativar quem trabalhasse pouco’) e suspensões por recusa de corridas solicitadas (‘a taxa de aceitação mínima era de 80% dos pedidos)”. O mesmo depoente ainda declarou que “o setor de *marketing* monitorava as horas *online* de todos os motoristas e a quantidade de pedidos de clientes atendidos”.²⁷¹

²⁶⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

²⁶⁹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 82-83.

²⁷⁰ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

²⁷¹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

O coordenador de operações da Uber explicou, com detalhes, como ocorriam as suspensões e bloqueios de motoristas a depender das notas de avaliações alcançadas:

(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7 tomaria os “ganchos” (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.²⁷²

O gerente-geral da Uber afirmou que “os motoristas não têm acesso aos comentários dos passageiros”, possuem acesso “apenas à sua nota média, mas não às individuais dos passageiros”. Declarou, também, que “o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada”.²⁷³

Por sua vez, o gerente de operações da Uber confirmou a política de incentivos por meio do próprio algoritmo, “que mostra os ganhos atuais e projeta quais seriam os futuros -, explicou que tais mecanismos incentivam o motorista a não desligar o aplicativo”. Complementou que “podem parecer ‘bobos’, mas ‘funcionam realmente, acaba virando um cassino’ e os motoristas ficam cada vez mais tentados a ficar mais horas trabalhando”.²⁷⁴

Ainda, o gerente-geral da Uber relatou que “o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros no algoritmo que iriam gerar ações automáticas”, sendo possível “controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas”. Ademais, “com o novo sistema, a rejeição do motorista poderia ser automática”, o que demonstra, segundo Ana Carolina Reis Paes Leme, “de forma

²⁷² LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

²⁷³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

²⁷⁴ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

clara, a ampla gama de possibilidades de manipulação e sabotagem, via código-fonte”.²⁷⁵

Por fim, ressalta a referida pesquisadora que “a Uber usa a quantidade de horas *online* como métrica para a nota de avaliação do motorista, manipulando o algoritmo, fatores decisivos na tomada de decisão de expulsar um motorista”.²⁷⁶

A partir da pesquisa realizada com 40 motoristas da Uber e dos relatos extraídos do procedimento investigatório do Ministério Público do Trabalho, observa-se que a empresa Uber atua de uma forma exploratória do trabalho humano, utilizando-se do gerenciamento algoritmo (manipulável) de uma forma abusiva para atingir os seus objetivos organizacionais.

Com base em um discurso de autonomia e parceria, a referida plataforma digital gera um ambiente de trabalho passível de causar a alienação e capturar a subjetividade do trabalhador, o qual, movido pela necessidade de subsistência se submete às condições impostas unilateralmente pela corporação, sem considerar eventuais danos que essa sujeição possa acarretar à sua saúde física e mental.

Nesse cenário, “o trabalho humano deixa de ser o eixo fundamental de estabilização e fortalecimento da identidade do sujeito, sua fonte de prazer e afirmação de cidadania”, e passa a “tornar-se fonte de sofrimento patogênico, adoecimento e exclusão social”.²⁷⁷

Verifica-se que várias das práticas gerenciais perpetradas pela empresa Uber caracterizam o assédio moral organizacional. Nota-se que as condutas decorrem da política institucional da empresa, que possui um modo de funcionamento próprio, que enseja o aumento dos riscos laborais. Referida organização, utilizando-se de uma

²⁷⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

²⁷⁶ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

²⁷⁷ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 156.

gestão por estresse institucionalizada, para aumentar a sua lucratividade, acarreta a deteriorização do meio ambiente do trabalho e afeta a higidez psíquica dos trabalhadores.

As condutas abusivas e reiteradas, dirigidas à coletividade de trabalhadores, como um método de gestão organizacional, afrontam a dignidade humana da classe trabalhadora por extrapolarem os poderes que são inerentes ao controle e direção do empreendimento. Tais práticas, que configuram estratégias nocivas e generalizadas de gestão empresarial, por meio das quais busca-se reduzir custos, controlar os trabalhadores e aumentar a lucratividade, devem ser combatidas amplamente por meio dos instrumentos normativos internos e internacionais existentes que tutelam o direito fundamental à saúde e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Por fim, cabe lembrar que o meio labor-ambiental de tais trabalhadores deve ser protegido, de forma repressiva e preventiva, independentemente da caracterização do vínculo empregatício, uma vez que a esfera labor-ambiental é protegida constitucionalmente e por meio de instrumentos internacionais qualquer que seja a natureza da relação de trabalho desenvolvida.

4.4 A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNA E INTERNACIONAL CONTRA A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Na Constituição de 1988 vislumbra-se a proteção do direito fundamental à saúde, decorrente do próprio direito à vida, evidenciando-se que “a vida tutelada na ordem constitucional contemporânea é a vida saudável, com dignidade e qualidade preservadas”.²⁷⁸ Por tal razão, esse direito fundamental, assim como os demais direitos fundamentais, inclusive os sociais, ocupam o topo do ordenamento jurídico, sendo-lhes inerente uma “superior hierarquia axiológica”, com aplicabilidade direta tanto em relação ao Estado quanto em relação aos particulares.²⁷⁹

²⁷⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 148.

²⁷⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Flichtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico-constitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e

O Estado tem o dever fundamental de promoção e proteção da saúde, individual e coletiva, o qual, pelo princípio da solidariedade social, irradia, estendendo-se às empresas e à sociedade como um todo. Entretanto, essa obrigação somente se concretiza com a efetivação de outros direitos fundamentais, dentre os quais se sobressai o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, saudável e seguro (arts. 170, *caput* e VI; 200, II e VIII; e 225, *caput*, CRFB/1988).²⁸⁰

Especificamente em relação à proteção à violência e ao assédio no mundo do trabalho, foi aprovada recentemente no âmbito interno a Lei nº. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o “Programa Emprega + Mulheres”, destinado à inserção e à manutenção de mulheres do mercado de trabalho por meio da implementação de diversas medidas, dentre as quais “a prevenção e o combate ao assédio sexual e as outras formas de violência no âmbito do trabalho” (art. 1º., VI).²⁸¹

Referido diploma legal estabelece, no seu artigo 23, que as empresas que possuem Comissão Interna de Acidentes e de Assédio (Cipa), deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias: I – regras de conduta a respeito do assédio sexual e a outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação; II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e para a aplicação de sanções administrativas, quando for o caso; III – inclusão de temas referentes ao assunto nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV – realização de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização de todos os empregados sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, no mínimo a cada 12 (doze) meses.

privado) de saúde no Brasil. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**. Lisboa, ano 2, n. 4, p. 3183-3255, 2013, p. 3207. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11334/2/O_direito_fundamental_a_protecao_e_promocao_da_saude_na_ordem_juridico_constitucional_uma_visao_geral_sobre_o_sistema.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

²⁸⁰ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 148.

²⁸¹ BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

A mencionada legislação ainda institui o Selo Emprega + Mulher, que tem como um de seus objetivos reconhecer as boas práticas dos empregadores que visem, além de outras questões, ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho (art. 24, II, “f”). A pessoa jurídica detentora do referido Selo poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços (art. 27) e, em se tratando de microempresa ou empresa de pequeno porte, será beneficiada com estímulos creditícios adicionais (art. 25).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), comprometida com a humanização das condições de trabalho, a promoção da saúde e a segurança do trabalhador, possui diversas Convenções e Recomendações que objetivam assegurar um meio ambiente do trabalho equilibrado. Dentre tais instrumentos normativos, destacam-se as Convenções nº. 155 e nº. 161 da OIT, conforme já abordado de forma detalhada no primeiro capítulo dessa pesquisa.

Além de tais Convenções, importante ressaltar o teor da Convenção nº. 190 da OIT, a qual, em que pese ainda não ratificada pelo Brasil, denota um grande avanço da comunidade internacional na busca da prevenção e do combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

Aprovada em 2019, ano do Centenário da OIT, durante a 108ª. Conferência Anual daquele Organismo Internacional, a Convenção nº. 190 da OIT, cujo texto foi discutido por aproximadamente 10 anos, veio para reforçar a necessidade de se combater a violência no âmbito das relações laborais.

Na ocasião também foi aprovada a Recomendação nº. 206 da OIT, que trata sobre a forma como a Convenção nº. 190 pode ser aplicada em cada Estado-membro.

Até o ano de 2019, existiam importantes Convenções vigentes no âmbito da OIT relativas à igualdade, não discriminação e saúde do trabalhador (Convenções nº. 100, 111, 155, 156 e 161, por exemplo), mas não havia convenção específica sobre violência e assédio no ambiente de trabalho.

O texto aprovado por 439 votos a favor e apenas 7 contrários (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malásia, República Dominicana e Singapura), mostra a importância do tema para os Estados Membros. Ressalte-se que houve 30

abstenções de votação da Convenção – incluindo de um representante empresarial brasileiro, Presidente da Federação Brasileira dos Bancos – Febraban.

O artigo 1º., alínea “a”, da Convenção nº. 190 da OIT, define os termos violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer ocorram em uma ocasião ou de forma repetida, que se destinam a causar, ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo violência e assédio de gênero.

Raimundo Simão de Melo destaca que “a Convenção 190 reconheceu que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades” e, por tal razão, “incompatíveis com o trabalho decente”.²⁸²

O alcance da Convenção é bastante abrangente, como se denota do conteúdo de seu artigo 2º., itens 1 e 2:

1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham, independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores redundantes, voluntários, candidatos a emprego, candidatos a emprego e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. Esta Convenção se aplica a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal ou informal, em áreas urbanas ou rurais.

Frise-se que o texto normativo define seu âmbito de aplicação para qualquer tipo de trabalhador, independentemente da natureza do vínculo e da existência de vínculo formal, bem como para todos os setores, em áreas urbanas ou rurais.

Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo ressalta que tal instrumento normativo aplica-se “a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu *status* contratual”, e “compreende e compromete a todos os que tenham a autoridade, cumprem os deveres e as responsabilidades de um empregador em

²⁸² MELO, Raimundo Simão de Melo. **No seu centenário de fundação a OIT aprovou a convenção n. 190 sobre violência e assédio no trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 01/07/2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/CONVENC%CC%A7A%CC%83O-N.-190-SOBRE-VIOLE%CC%82NCIA-E-ASSE%CC%81DIO-NO-TRABALHO-01.07.2019.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

relação ao seu cumprimento”, inclusive nas relações de trabalho realizadas de forma virtual.²⁸³

É de se destacar, também que a Convenção nº. 190 da OIT utiliza a expressão “violência e assédio” de forma bastante abrangente, como gênero que engloba diversas espécies, incluindo o assédio moral organizacional,²⁸⁴ seja realizado de forma presencial ou virtual, sendo aplicável, também às relações laborais havidas no âmbito das plataformas digitais.

Ademais, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho salientam que na Convenção nº. 190 da OIT “é utilizada a expressão *world of work*, na versão em inglês, ao invés de *workplace* (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais”,²⁸⁵ inclusive considerando a ampla abrangência do meio ambiente do trabalho.

A partir da análise de todos esses diplomas normativos internos e internacionais, constata-se a existência de um arcabouço jurídico abrangente apto a proteger e garantir o direito à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado de todos os trabalhadores, independentemente na natureza da relação laboral, abrangendo, também, os que prestam serviços por meio das plataformas digitais.

Com efeito, o equilíbrio do meio ambiente laboral é vital para que o indivíduo trabalhador tenha uma vida com saúde e qualidade, daí porque decorre o dever das organizações de trabalho, do Estado e da sociedade atuarem conjuntamente para a garantia de tal direito, que tem seu núcleo essencial diretamente relacionado à dignidade da pessoa humana.

²⁸³ MELO, Raimundo Simão de Melo. **No seu centenário de fundação a OIT aprovou a convenção n. 190 sobre violência e assédio no trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 01/07/2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/CONVENC%CC%A7A%CC%83O-N.-190-SOBRE-VIOLE%CC%82NCIA-E-ASSE%CC%81DIO-NO-TRABALHO-01.07.2019.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

²⁸⁴ SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. [s.d.]. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%CC%A7a%CC%83o-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

²⁸⁵ SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. [s.d.]. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%CC%A7a%CC%83o-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

4.5 A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PSICOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Conforme já abordado amplamente no decorrer dessa pesquisa, com a evolução das novas tecnologias modificou-se substancialmente o cenário da estruturação produtiva e de acumulação de capital, o que acarretou na modificação das formas de prestação do trabalho e no papel desempenhado pelo sujeito trabalhador dentro da organização do trabalho.

Contudo, “com a evolução do trabalho, sob o império das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de administração específicos do neoliberalismo é, *nolens volens*, o futuro do homem que está comprometido”,²⁸⁶ como ressalta Christophe Dejours.

Ressalte-se que “a evolução tecnológica produz impacto também em outra dimensão, qual seja, na potencialização da exploração do trabalho. Ao invés de substituir o ser humano, serve para extrair dele mais trabalho”,²⁸⁷ como destaca Jorge Luiz Souto Maior.

Diante de tal cenário, não se pode olvidar que a revolução digital contemporânea e suas consequências não estão imunes ao arcabouço jurídico protetivo existente no âmbito interno e internacional, devendo adaptar-se a esses instrumentos normativos, sob pena de violação de direitos humanos e fundamentais e consequente responsabilização dos atores envolvidos.

A efetivação do direito humano e fundamental do meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser buscada incessantemente, com a preocupação contínua com a melhoria das condições da saúde do trabalhador, pois, conforme ressalta Sebastião Gerado de Oliveira:

²⁸⁶ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004, p. 33. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

²⁸⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.²⁸⁸

Especificamente em relação às situações de violência psicológica no ambiente laboral, e os ambientes propícios para a disseminação de práticas assediadoras que foram potencializados com as novas tecnologias e as novas formas de organização do trabalho, verifica-se a necessidade de uma atuação conjunta dos tomadores ou intermediadores dos serviços, dos trabalhadores, do Poder Público e da sociedade.

Como asseveram Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer:

O Estado de Direito, a fim de promover a tutela da dignidade humana frente aos novos riscos ambientais e insegurança gerados pela *sociedade tecnológica* contemporânea, deve ser capaz de conjugar os valores fundamentais que emergem das relações sociais e, através das suas instituições democráticas, garantir aos cidadãos a segurança necessária à manutenção e proteção da vida com qualidade ambiental, vislumbrando, inclusive, as consequências futuras resultantes da adoção de determinadas tecnologias.²⁸⁹

Segundo salientam Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, “os discursos organizacionais, pautados nas necessidades econômicas do mercado, não podem legitimar quaisquer tipos de violência, entre as quais a violência psicológica consubstanciada no assédio moral”²⁹⁰.

É certo que o estresse é algo intrínseco da sociedade contemporânea, conforme adverte Marie-France Hirigoyen: “não nos enganemos: o estresse nunca vai desaparecer, mas podemos ficar precavidos para evitar que se torne destruidor, e podemos sobretudo prever barreiras para evitar que penda para a perversidade”.²⁹¹

²⁸⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 127.

²⁸⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Estado socioambiental e mínimo existencial (ecológico?): algumas aproximações. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; e FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020, p. 18-19.

²⁹⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 99.

²⁹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 191.

Dentre essas barreiras, estão os métodos preventivos à violência psicológica, que devem pautar as políticas de gestão empresarial e orientar as condutas dos mandatários das organizações de trabalho, inclusive das corporações que utilizam a gestão algorítmica do trabalho e a forma de trabalho plataformizado.

Marie-France Hirigoyen ressalta que “uma prevenção eficaz deverá agir sobre os diferentes fatores”, “sobre todos os elementos-chave do sistema”, pois “não existe uma única solução”. Reforça a referida autora que “a prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental”.²⁹²

No mesmo sentido, a moderna doutrina trabalhista tem priorizado as relações humanas e defendido medidas de prevenção no ambiente laboral, com vistas a assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Nessa linha, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi sustenta que:

Nesse contexto, se, por um lado, o aumento da competitividade e o desenvolvimento tecnológico colocam cada vez mais em risco a saúde do trabalhador, por outro lado, é fundamental que esse mesmo desenvolvimento lhe propicie condições adequadas para o exercício saudável da profissão. Assim, é dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. Ao deixar de providenciar essas medidas, viola o dever objetivo de cuidado exigido, configurando-se conduta culposa.²⁹³

Sônia Mascaro Nascimento salienta que as situações de violência psicológica no trabalho que resultam no assédio moral devem ser tratadas e prevenidas pela empresa como uma ameaça real à integridade da saúde física e mental dos trabalhadores. Adverte a referida autora que:

As situações de terror psicológico e assédio costumam ser avaliadas de maneira errônea ou maliciosa, como efeitos normais de uma atividade produtiva frenética, circunstância que forçosamente causa atritos entre as pessoas devido à pressão. Desse modo, a deliberada e persistente agressão (...) passa despercebida e é justificada como estresse, urgência no trabalho,

²⁹² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 312.

²⁹³ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007, p. 44. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2309/002_peduzzi.pdf?sequence%20=5. Acesso em: 18 jan. 2023.

má conjuntura, etc. Todavia é necessário insistir que o assédio moral no trabalho não é casual, mas causal.²⁹⁴

Ainda, Juan Carlos Zurita Pohlmann aponta que, no combate aos efeitos do assédio moral organizacional, a conduta preventiva deve ser priorizada em face à repressiva:

A efetiva tutela dos direitos violados pelo assédio moral organizacional se dá pela prevenção e pela precaução. Ao se compreender esse fato, reconhece-se a necessidade de ser privilegiada uma tutela jurisdicional preventiva à repressiva, com vias a evitá-los, o que é plenamente compatível com os princípios do Direito do Trabalho. Acresce-se que a inseparabilidade do trabalho vivo no ato de entrega da força de trabalho obriga a que haja uma efetiva tutela preventiva.²⁹⁵

O mesmo autor ainda destaca a importância da utilização de medidas educativas no âmbito da organização do trabalho, para se evitar o assédio moral, com a informação e conscientização da classe trabalhadora, tendo em vista que “toda medida preventiva, para ser eficaz, deve iniciar com uma estratégia educacional para levar o trabalhador à sua identificação como tal”.²⁹⁶

Marie-France Hirigoyen ressalta que seria possível evitar o assédio moral a partir da adoção de condutas éticas pelas empresas, mas adverte que essa realidade ainda é muito distante, pois se verifica um discurso diferente da prática. Segundo a autora:

Se uma empresa respeita verdadeiramente as pessoas, isto tem uma aura positiva sobre o comportamento dos indivíduos que a compõem. Porém, apesar de os gestores falarem cada vez mais de ética, existe no mundo do trabalho cada vez menos respeito pelas pessoas. Não nos enganemos; mesmo que alguns deles estejam sendo sinceros quando falam de seus valores morais ou de ética, para outros são apenas palavras que lhes permitem aliviar a consciência ou salvaguardar uma boa imagem.²⁹⁷

²⁹⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 207-208.

²⁹⁵ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 86.

²⁹⁶ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 93.

²⁹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 320.

Vislumbra-se ser necessária a adoção de atitudes mais contundentes por parte das organizações empresariais, com o intuito de evitar os efeitos negativos ocasionados pelo psicoterror praticado nos ambientes laborais, inclusive no âmbito das empresas de plataformas digitais.

A gestão empresarial deve pautar a sua política institucional e as relações interpessoais que a cercam em condutas éticas, com o intuito de respeitar e promover a dignidade humana, tratando o sujeito trabalhador e o seu entorno com respeito e valorização, o que favorecerá a construção da prevenção à violência psicológica no ambiente laboral.

Nesse passo, Marie-France Hirigoyen sustenta que:

O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve impor moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros.²⁹⁸

Diante do acima exposto, constata-se que uma proposta para promover um bom comportamento organizacional é a utilização de um código de conduta, que deve definir o que é considerado apropriado e ético no ambiente de trabalho, tanto em relação às políticas institucionais, quanto no que se refere às relações profissionais interpessoais, seja no ambiente pessoal ou virtual, bem como prever as consequências decorrentes de sua violação.

José Renato Nalini, ao abordar a questão da ética profissional, destaca que:

A comunicação é a chave do sucesso de um código de ética. Todos precisam saber que a empresa leva a sério a questão de sua conduta institucional – e de seus membros, servidores e clientes, além de toda a cadeia com a qual se relaciona em qualquer nível. (...) Adotar um código de ética é uma parcela do processo de se transformar o negócio em uma empresa cidadã, assim considerada aquela que reconhece a sua responsabilidade social e não se recusa a participar, ativamente, da vida comunitária.²⁹⁹

²⁹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 320.

²⁹⁹ NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 9. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 390.

A adoção de um código de ética e sua efetiva observância e aplicação pode ser um dos fatores que contribuam para a prevenção e o combate do assédio moral organizacional, bem como para o cumprimento da função socioambiental das organizações a partir do respeito ao direito fundamental à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, fatores que auxiliam na concretização da dignidade do ser humano trabalhador.

Organizações em que imperam o individualismo, o egoísmo, a perda de valores e da solidariedade, bem como a busca incessante por resultados financeiros sem o respeito aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, devem ser combatidas pela sociedade e sancionadas pelo Poder Público.

Como bem destacam Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, “não se pode aceitar que um discurso economicista, fundado no capitalismo e na globalização, possa acobertar práticas assediadoras, permeadas de hostilidade e perversão”, as quais “ferem a dignidade, a integridade e os direitos fundamentais do trabalhador”.³⁰⁰

É necessário resgatar valores, com o intuito de se chegar a uma sociedade mais justa e humana, pois uma “sociedade violenta e arrogante cria igualmente indivíduos violentos e arrogantes. Para que a sociedade mude, é preciso que cada indivíduo que a compõe repense seus valores e se esforce para mudar”,³⁰¹ como destaca Marie-France Hirigoyen.

Sob pena de se construírem cada vez mais ambientes de trabalho perversos, deve-se adotar posturas preventivas em relação às formas de violência psicológica no âmbito laboral, inclusive no que tange às práticas de assédio moral organizacional que se concretizam no âmbito das plataformas digitais.

Por fim, relevante destacar que “o bom funcionamento de uma empresa não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho”³⁰², que deve ser equilibrado e estar pautado no respeito à saúde física e mental do trabalhador, bem como à sua dignidade, o que requer uma efetiva

³⁰⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 98.

³⁰¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 214.

³⁰² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 316.

visão e atuação preventiva por parte das organizações do trabalho, com vistas a coibir os efeitos deletérios advindos da prática do assédio moral organizacional.

Diante dessa dinâmica das novas formas produtivas e do adoecimento mental dos trabalhadores, Christophe Dejours adverte que “a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho”, sendo que “o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho”.³⁰³

Nesse contexto, cabe a reflexão aos estudiosos e pesquisadores de diversas áreas, principalmente aos da área jurídica, sobre qual futuro do trabalho e condições laborais que estão sendo construídos pelos novos modelos produtivos, quais as consequências isso tem ocasionado, e quais serão as ferramentas e estratégias que serão utilizadas para proteção e garantia de direitos da classe trabalhadora na contemporaneidade.

³⁰³ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 181.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os avanços tecnológicos e informacionais experimentados nos últimos anos desencadearam mudanças estruturais na sociedade, atingindo inclusive os métodos de organização produtiva, culminando no surgimento de novas formas de trabalho prestadas a partir das plataformas digitais.

A dignidade da pessoa humana, núcleo fundante e axiológico de todo o ordenamento jurídico brasileiro, deve pautar as análises, interpretações e aplicações normativas também em relação a essas novas formas de organização do trabalho, como meio de garantir a observância dos direitos e garantias fundamentais afetos à essa classe trabalhadora.

O atual contexto vivenciado, da Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, apesar de trazer inovações tecnológicas que beneficiam a sociedade mundial, também acarreta diversos efeitos negativos e contribui para a criação de novos riscos ambientais, próprios da sociedade de risco, inclusive concernentes ao meio ambiente do trabalho.

Tal cenário exige a aplicação de toda a sistemática protetiva do Direito Ambiental, de cunho sistêmico e gestáltico, com seu arcabouço normativo e principiológico próprio, com o intuito de promover e proteger o equilíbrio e a qualidade do meio ambiente para as gerações presentes e futuras, consideradas todas as suas dimensões (natural, artificial, cultural e do trabalho).

Verificou-se que o meio ambiente laboral não se restringe ao local físico de trabalho, tampouco se refere ao estabelecimento empresarial, mas abrange todo o complexo que envolve a prestação do trabalho, seja de forma presencial ou virtual, com a interação de diversos fatores naturais, sociais, técnicos e psicológicos, relacionados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais.

Também se constatou que o meio labor-ambiental e toda a sua abrangência não diz respeito somente àqueles trabalhadores que possuem vínculo empregatício, mas compreende todas as relações de trabalho, independentemente de sua natureza jurídica e de sua formalidade, englobando, assim, os trabalhadores autônomos, avulsos, eventuais, voluntários, estagiários, representantes comerciais, dentre outros.

A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho é ampla, tendo o direito ao equilíbrio labor-ambiental sido elevado ao *status* de direito fundamental, conforme se infere do disposto nos artigos 7º., XXII, e 225, *caput*, da Magna Carta.

Além disso, verificou-se a interrelação do equilíbrio labor-ambiental com o direito fundamental à saúde dos trabalhadores, nos termos dos artigos 196 e 200, VIII, da Constituição de 1988, não havendo como se falar em meio ambiente do trabalho equilibrado sem a garantia do direito à saúde e à qualidade de vida da classe trabalhadora.

Saúde aqui entendida não somente pela ausência de doenças, mas também, e principalmente, como um estado completo de bem-estar físico, mental e social do indivíduo, como defendido pela OMS desde a sua Constituição de 1946, e levando em consideração as suas dimensões preventivas e promocionais, e não apenas curativa.

Além das normas constitucionais e infraconstitucionais que resguardam esses direitos fundamentais, constatou-se a existência de diversos diplomas internacionais, principalmente no âmbito da OIT, que buscam resguardar a efetivação do direito à saúde e do meio ambiente equilibrado aos trabalhadores, enfatizando-se o teor das Convenções nº. 155, nº. 161 e nº. 190 da OIT.

Verificou-se que a atual revolução digital, que aproxima cada vez mais os meios físico, digital e biológico, aliada à globalização neoliberal, têm ocasionado a desumanização do sujeito trabalhador, que tem sido utilizado como um mero instrumento de trabalho pelas novas formas de organização laboral, o que não pode ser admitido, sob pena de violação do princípio da vedação ao retrocesso social.

Com efeito, as transformações em curso, com sua “realidade” virtual e sua “inteligência” artificial, não podem legitimar a desregulamentação e a precarização do trabalho, sendo imprescindível a aplicação efetiva do conjunto normativo interno e internacional existente, composto por princípios e regras, como forma de garantir a sustentabilidade do meio ambiente laboral, de modo a proteger a higidez psicofísica dos trabalhadores.

Observou-se, ainda, que com as avançadas tecnologias informacionais e de comunicação surge a economia compartilhada ou colaborativa, por meio da qual ocorre a cessão de bens ou a realização de serviços demandados por pessoas em diferentes localidades, que se conectam através de plataformas digitais.

Esse fenômeno tem recebido diversas denominações (*sharing economy*, *gig economy*, *on-demand economy*, *Uber-economy*, *crowdsource*, *crowdwork*, dentre outras) e, embora sua ideia inicial fosse bastante interessante, baseada na solidariedade social, no consumo consciente e em ganhos recíprocos, tem se verificado um desvirtuamento dos seus objetivos, com algumas empresas utilizando-se desse discurso para exploração da mão de obra e obtenção de lucros vultosos.

Dentre as formas de prestação de serviços por meio da *gig economy* (economia de bico) se verificou a existência de duas macrocategorias, o *crowdwork* e o *work on-demand*, sendo a primeira direcionada para a realização de tarefas intelectuais simples, mas fragmentadas, que necessitam da participação humana e são realizadas a distância, às quais recorrem principalmente empresas e organizações, e a segunda relacionada à execução de atividades laborais tradicionais destinadas aos consumidores finais, realizadas em um determinado local, como transporte de pessoas, entrega de mercadorias e limpeza, sendo que ambas as modalidades utilizam a internet e plataformas digitais para aproximar oferta e demanda de maneira rápida.

Em decorrência desses novos modelos de negócios, tem-se o fenômeno da “uberização” do trabalho, que compreende as prestações de serviço sob demanda utilizando a tecnologia móvel, intermediados por meio de plataformas digitais. A nomenclatura deriva da empresa Uber, por ser uma das que mais se destacou mundialmente no setor, mas se refere genericamente às demais situações semelhantes de plataformização do trabalho.

Constatou-se que, dentre as características dessas organizações de trabalho, está o fato de se assumirem como meras empresas de tecnologia, que interligam os usuários aos trabalhadores, e buscam se eximir de qualquer obrigação ou responsabilidade, e o fato de denominarem a classe trabalhadora como “parceiros”, como modo de designar uma suposta autonomia existente na relação laboral.

Dentro de todo esse contexto, cresce o trabalho uberizado, com a ampliação exponencial da informalidade e precarização no mundo digital, ficando os infoproletários à margem da sociedade, sem proteção em relação à exploração exacerbada capitalista.

Algumas das características constatadas no trabalho prestado por meio das plataformas digitais consistem na pressão pelo medo (medo de serem desconectados

da fonte de sua subsistência, medo de não atingir uma boa nota nas avaliações, medo de não conseguirem outro trabalho), nas jornadas extenuantes, na captura da subjetividade do trabalhador, e na total precarização do trabalho, fatores que geram uma sobrecarga e instabilidade na prestação laboral, afetando diretamente as condições de trabalho e a qualidade do meio labor-ambiental.

A partir do estudo da Psicodinâmica do Trabalho, identificou-se a importância que a centralidade do trabalho possui na construção da identidade do indivíduo e na percepção de sua subjetividade, sendo fator fundamental para o prazer ou o sofrimento psíquico.

Notou-se que o trabalho e a forma como ele é desenvolvido resulta em um modo de realização pessoal e de contribuição para a sociedade. Esse trabalho, responsável por transformar a própria subjetividade do indivíduo, quando realizado em um ambiente hígido e de uma forma adequada, engrandece essa subjetividade e protege a saúde mental do trabalhador. Em contrapartida, quando se está diante de uma organização com gestão do trabalho desajustada, que não respeita a condição do trabalhador como ser humano e captura a sua subjetividade, tem-se um cenário propício para o surgimento de doenças mentais.

Diante de condições prejudiciais no ambiente laboral, pode a classe trabalhadora desenvolver diversas patologias laborais, as quais podem ser divididas em quatro categorias mais preocupantes: patologias de sobrecarga, patologias pós-traumáticas, patologias do assédio (ou da solidão), depressões, tentativas de suicídio e suicídios.

Tais patologias estão em aumento na pós-modernidade, em decorrência do crescimento da competitividade, do individualismo, da flexibilidade e instabilidade das novas relações laborais, da perda dos laços de solidariedade, da imposição de situações estressoras no trabalho, e das situações de violência e assédio no mundo do trabalho.

Especificamente em relação às situações de violência psíquica no âmbito laboral, abordou-se a temática do assédio moral, mormente do assédio moral organizacional, que tem se mostrado como uma forma de gestão organizacional que tem sido difundida nos ambientes empresariais e degradado o meio ambiente laboral.

Apontou-se que alguns dos principais atributos das novas formas de gestão do trabalho são o estresse, a ausência de uma comunicação adequada, a

padronização e a falta de reconhecimento, fatores que contribuem para a disseminação de práticas assediadoras institucionalizadas, inclusive com a utilização da gestão algorítmica do trabalho, como ocorre no âmbito das plataformas digitais.

A presença dos elementos caracterizadores do assédio moral organizacional tem por resultado um meio ambiente do trabalho psicologicamente degradado, que ocasiona o sofrimento psíquico da classe trabalhadora e desencadeia ou agrava transtornos mentais e outras patologias relacionados ao trabalho, o que deve ser combatido.

A partir dos depoimentos extraídos de pesquisa etnográfica realizada com motoristas da Uber e do conteúdo de inquérito civil instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, verificou-se a existência de práticas que caracterizam o assédio moral organizacional no âmbito daquela organização, principalmente no que tange ao incentivo à prática de jornadas extenuantes e à pressão por medo.

As condutas abusivas e reiteradas, visando a coletividade de trabalhadores, como um método de gestão organizacional, constituem afronta à dignidade humana da classe trabalhadora por extrapolarem os poderes que são inerentes ao controle e direção do empreendimento. Estas práticas, que configuram estratégias nocivas e generalizadas de gestão empresarial, por meio das quais se busca reduzir custos, controlar os trabalhadores e aumentar a lucratividade, devem ser combatidas amplamente por meio dos instrumentos normativos internos e internacionais existentes que tutelam o direito fundamental à saúde e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Cabe lembrar que o meio labor-ambiental dos trabalhadores de plataformas digitais deve ser protegido, de forma repressiva e preventiva, independentemente da caracterização do vínculo empregatício, uma vez que a esfera labor-ambiental é tutelada constitucionalmente e por meio de instrumentos internacionais, sem distinção quanto à natureza da relação de trabalho estabelecida.

Mesmo diante dessa nova e acelerada revolução digital, a atividade econômica e as questões relacionadas à propriedade privada continuam sendo pautadas pelo princípio função socioambiental (artigos 5º., XXIII, e 170, III, CRFB/1988), não podendo os proprietários dos meios produtivos deixarem de observar os interesses sociais e ambientais em prol de seus direitos individuais.

Com efeito, a argumentação pautada em inteligência artificial, sistemas de informação, “nuvem”, gestão algorítmica e outras bases da tecnologia avançada não afastam a proteção jurídica existente e construída de forma histórica e consistente ao longo dos anos. Tal arcabouço não pode simplesmente deixar de ser considerado e aplicado em função de discursos contemporâneos líquidos e superficiais, os quais, na verdade, tem plano de fundo pautado na instrumentalização e mercantilização do ser humano em prol do aumento da lucratividade.

Ainda, diante dos novos meios de organização do trabalho, verifica-se a necessidade da utilização de mecanismos preventivos e precaucionais, de modo a proteger essa nova classe trabalhadora diante dos riscos já conhecidos e também dos ainda desconhecidos, como forma de reduzir e eliminar os efeitos prejudiciais à saúde psicofísica dos infoproletários.

Os trabalhadores possuem o direito à proteção e à promoção da saúde, como forma de concretização do bem-estar físico, mental e social do ser humano trabalhador, precipuamente em face da garantia à dignidade humana, epicentro valorativo da ordem constitucional, inclusive com uma atuação globalizada e solidária do poder público e dos particulares, em prol da preservação ambiental.

Ainda, é de se frisar que as novas formas de organização produtiva e gerenciamento do trabalho devem ser compatíveis com a proteção do meio ambiente laboral, sob pena de violação do princípio do desenvolvimento sustentável (arts. 170, VI, e 225, CRFB/1988), segundo o qual é necessária haver uma harmonização entre a atividade econômica, a preservação ambiental (em todas as suas esferas) e a equidade social, de forma a não comprometer a higidez física e mental da classe trabalhadora, segundo as previsões normativas internas e internacionais.

A gestão empresarial deve pautar a sua política institucional e as relações interpessoais que a cercam em condutas éticas, com o intuito de respeitar e promover a dignidade humana, tratando o sujeito trabalhador e o seu entorno com respeito e valorização, o que favorecerá a construção da prevenção à violência psicológica no ambiente laboral.

O labor humano, como valor social, deve ser protegido e garantida a sua realização em um ambiente adequado, isento de práticas de violência psicológica. É preciso salvaguardar o ser humano trabalhador das formas de degradação do meio

ambiente onde exerce o seu labor, o que é essencial para o seu bem-estar e para a sua qualidade de vida.

Conclui-se, portanto, que diante dessas novas formas de relação de trabalho plataformizado, o Estado Democrático e Social de Direito, que possui como valor fundante a dignidade da pessoa humana, deve garantir e efetivar o direito fundamental à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado aos trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

ARESE, César. **Direitos humanos trabalhistas**: teoria e prática de um novo Direito do Trabalho. Trad. Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio Villatore. Curitiba: Instituto Memória, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BECK, Ulrich. **Incertezas fabricadas**. Entrevista com Ulrich Beck. Sociedade do Risco. O medo na contemporaneidade. São Leopoldo/RS, 2006. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso: 28 out. 2020.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 21 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 08 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

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. Acesso em: 23 dez. 2022.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em: 04 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Conselho Nacional do Meio Ambiente.** Resolução n. 03, de 05 de junho de 1984. Disponível em: http://conama.mma.gov.br/?option=com_sisconama&task=arquivo.download&id=30. Acesso em: 06 jan. 2023.

BREQUE, Maija; DE NUL, Lars; PETRIDIS, Athanasios. **Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry.** Publications Office of the European Union. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>. Acesso: 24 fev. 2023.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio institucional. São Paulo: LTr, 2014.

CAMARGO, Marcelo Novelino. **Direito constitucional para concursos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Privativismo, associativismo e publicismo na justiça administrativa do ambiente. **Revista de Legislação e Jurisprudência**, Coimbra, v. 128, n. 3.857, p. 223-245, dez. 1995-1996.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato (Org.). **Direito constitucional ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CAPRA, Fritjof. **A teia da vida**: uma nova compreensão científica dos sistemas vivos. Trad. Newton Roberval Eicheberg. São Paulo: Cultrix, 2006.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. Volume 1. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CASTILHO, Marcos Alexandre; SILVA, Fabiano; WEINGAERTNER, Daniel. **Algoritmos e estruturas de dados 1**. Curitiba: UFPR, 2020. Disponível em: https://www.inf.ufpr.br/marcos/livro_alg1/livro_alg1.pdf. Acesso em: 28 out. 2022.

CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 49-75.

CORDEIRO, Veridiana Domingos. Novas questões para sociologia contemporânea: os impactos da inteligência artificial e dos algoritmos nas relações sociais. *In*: COZMAN, Fabio G; PLONSKI, Guilherme Ary; NERI, Hugo (Orgs.). **Inteligência artificial**: avanços e tendências. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados, 2021. p. 206-226.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71, 2016. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. *In*: MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Suzana Canes da; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 13-26.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Trad. Vanise Dresh. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmKqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 143-162.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília, 2019.

FACHIN, Zulmar. **Teoria geral do direito constitucional**. 2. ed. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2006.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª. Região**, n. 20, pp. 2-18, 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109018>. Acesso em: 12 jan. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2005.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 4. São Paulo: LTr, 2018. p. 197-210.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)Descobrimos o Direito do Trabalho**: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. Jota. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. 2019. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 13 jan. 2023.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental e patrimônio genético**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 21-51.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Trad. Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 33-49.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

GUREVICH, Yuri. **What is an algorithm?** Microsoft Research: Technical Report MSR-TR-2011-116, July, 2011. Disponível em: <http://www.audientia-gestion.fr/MICROSOFT/Microsoft-What-is-an-algorithm-Yuri-Gurevich-Microsoft-Research-Technical-Report-MSR-TR-2011-116-July-2011.html>. Acesso em: 21 jan. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Trad. Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis: Vozes, 2017.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kühner. 18. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL. **Declaração de Estocolmo**. 1972. Disponível em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-154.

KALIL, Renan Bernardi. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. **Carta Capital**. 25/08/2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em: 21 jan. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KLEINBERG, Jon. The mathematics of algorithm Design. *In*: GOWERS, Timothy (Ed.). **The Princeton companion to mathematics**. Princeton University Press: 2008. p. 871-878. Disponível em: <https://sites.math.rutgers.edu/~zeilberg/akherim/PCM.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patrick de Araújo. **Dano ambiental**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 77-88.

LE MOS, Patrícia Fraga Iglesias. **Meio ambiente e responsabilidade civil do proprietário**: análise do nexo causal. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 77-112.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 24, n. 93, p. 151-178, jan./mar. 1999.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 220-226.

MELO, Raimundo Simão de Melo. **No seu centenário de fundação a OIT aprovou a convenção n. 190 sobre violência e assédio no trabalho**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 01/07/2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/CONVENC%CC%A7A%CC%83O-N.-190-SOBRE-VIOLE%CC%82NCIA-E-ASSE%CC%81DIO-NO-TRABALHO-01.07.2019.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *In*: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 23-39.

MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. *In*: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 51-68.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO; Luciane Kozicz Reis. **Clínica psicodinâmica do trabalho**: o sujeito em ação. Curitiba: Juruá, 2012.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e o meio ambiente**. Nações Unidas Brasil. 16/09/2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 04 jan. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 08 jan. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio de Janeiro**. 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>. Acesso em: 21 dez. 2022.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 9. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 63, n. 5, p. 579-593, maio 1999.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NEVES, Ingrid Cruz de Souza; NEVES, Isabelli Cruz de Souza; SILVA, Rinaldo Mouzalas de Souza e Silva. Direito ambiental do trabalho: o meio ambiente do trabalho, uma aproximação interdisciplinar. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 13-20.

OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. OIT Brasília. Notícias. 10/06/2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20significa%20que,n%C3%A3o%20ratificado%20as%20Conven%C3%A7%C3%B5es%20relevantes. Acesso em: 26 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 161 – Serviços de Saúde do Trabalho**. 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções não ratificadas**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. OIT Brasília. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. OIT Brasília. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Depressão**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 30 jan. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Editora LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli; SANTOS, Gustavo Abrahão dos. A prevenção dos riscos ambientais na indústria do abate e processamento de carnes e derivados: a saúde coletiva e dos trabalhadores. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS**, v. 10, n. 1, p. 149-174, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/18921>. Acesso em: 19 jan. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020.

PARDO, Isabel De Val. Sistemas socio-técnicos e indústria 5.0. *In*: XX ENCUESTRO INTERNACIONAL AECA. 2022. Oporto (Portugal). **Anais [...]**. Oporto (Portugal), 2022. Área temática: Dirección y Organización. Disponível em: <https://xxencuentro.aeca.es/wp-content/uploads/2022/09/33c.pdf>. Acesso: 24 fev. 2023.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2309/002_peduzzi.pdf?sequence%20=5. Acesso em: 18 jan. 2023.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. *In*: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Trabalhar o mundo. Prefácio. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT**: violência e assédio no mundo do trabalho. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. [s.d.]. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%CC%A7a%CC%83o-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Evolução histórico-normativa da tutela jurídica do meio ambiente do trabalho e instrumentos de proteção. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (Coords.) **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: homenagem aos dez anos de CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013. p. 219-237.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e novos direitos na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. rev. atual, e ampl. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Estado socioambiental e mínimo existencial (ecológico?): algumas aproximações. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (Coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 15-40.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Flichtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico-constitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e privado) de saúde no Brasil. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**. Lisboa, ano 2, n. 4, p. 3183-3255, 2013. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11334/2/O_direito_fundamental_a_protecao_e_promocao_da_saude_na_ordem_juridico_constitucional_uma_visao_geral_sobre_o_sistema.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 79-92.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica de um direito humano fundamental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Volume 2. São Paulo: LTr, 2015. p. 63-79.

SILVA SANCHES, Jesús-María. **A expansão do direito penal**: aspectos da política criminal nas sociedades pós-industriais. Trad. Luiz Otavio de Oliveira Rocha. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 44-55.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **Os infoproletariados**: os limites normativos do direito do trabalho sob a égide da quarta revolução industrial. São Paulo: Mizuno, 2021.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac, 2018.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1997.

VIDIGAL, Viviane. Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. **Teoria jurídica contemporânea**. Periódico do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-24, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/44817/27512>. Acesso em: 19 jan. 2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.