

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Bruno Furtado Silveira¹

Resumo: Este artigo tem como principal objetivo analisar o impacto no âmbito psicossocial das novas formas de trabalho decorrentes da profunda digitalização vivenciada na atualidade. Preliminarmente, é feito um estudo sobre a inserção do trabalhador ao ambiente laboral, seja por meio das tecnologias de informação e comunicação (videoconferência, mensagens de texto e redes sociais, por exemplo), seja em plataformas digitais (aplicativos de transportes e de entregas, dentre outros). Também são examinadas as características do trabalho remoto ou por meio de plataformas digitais, particularmente a respeito da sua formalização, limitação do tempo de trabalho, as maneiras de vigilância e remuneração e o direito à desconexão. Nesse sentido, é essencial reconceituar a definição de riscos laborais, de modo a incluir aqueles relacionados às novas tecnologias, sobretudo no que se refere à segurança e saúde do trabalhador. Busca-se trazer mais reflexões sobre as repercussões no âmbito psicossocial das novas formas de trabalho relacionadas às tecnologias digitais, notadamente na perspectiva do direito trabalhista brasileiro.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais do Trabalhadores, Novas Tecnologias, Saúde e Segurança no Trabalho.

PSYCHOSOCIAL IMPACTS OF NEW TECHNOLOGIES ON WORKER HEALTH AND SAFETY

Abstract: The main objective of this article is to analyze the psychosocial impact of new forms of work resulting from the profound digitalization currently being experienced. First, a study is carried out on the insertion of workers into the workplace, whether through information and communication technologies (videoconferencing, text messages, and social networks, for example), or on digital platforms (transportation and delivery apps, among others). The characteristics of remote work or work through digital platforms are also examined, particularly

¹ Doutorando em Direito. Mestre em Direito pela Universidad de Girona, Espanha. Juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

regarding its formalization, limitation of working time, forms of surveillance and remuneration, and the right to disconnect. In this sense, it is essential to reconceptualize the definition of occupational risks, in order to include those related to new technologies, especially with regard to worker health and safety. The aim is to bring further reflections on the theme of the psychosocial repercussions of new forms of work related to digital technologies, notably from the perspective of Brazilian labor law.

Keywords: Fundamental Workers' Rights, New Technologies, Health and Safety at Work.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação e a comoção social decorrentes dos acidentes de trabalho típicos durante as primeiras fases da Revolução Industrial foram um dos principais responsáveis pelo surgimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho. Porém, atualmente o perfil da maioria das atividades laborais se alterou profundamente, pois passou a ter mais relevância o trabalho intelectual e a capacidade do trabalhador interagir com sistemas informatizados. As profissões na época contemporânea foram todas afetadas, em maior ou menor medida, pelas novas tecnologias. Enquanto algumas atividades intelectuais passaram a poder ser prestadas remotamente em qualquer lugar do mundo, pelos meios de comunicação oportunizados pela internet, outras profissões sofreram uma alteração bastante profunda, como são exemplos os motoristas de transporte de passageiros e de encomendas. As mudanças no mundo do trabalho são tão profundas que diversos estudiosos chegaram à conclusão de que estamos a presenciar uma “Quarta Revolução Industrial²”.

A alteração no perfil do trabalho na era digital gerou inegáveis reflexos nas condições psicossociais do ambiente laboral e, por consequência, também nas espécies mais comuns de enfermidades do trabalho. Esse novo cenário traz com ele repercussões potencialmente negativas para a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho, por exemplo, estão em franco crescimento, seja em relação ao percentual de enfermidades ocupacionais, seja em números absolutos, sendo que muito desse aumento é consequência das interações dos trabalhadores com as tecnologias digitais.

² AMADO, João Leal. *Inteligência Artificial, Plataformas Digitais e Robotização: que futuro para o (Direito do) Trabalho humano?* Revista Julgar, p. 89. Disponível em: <https://julgar.pt/inteligencia-artificial-plataformas-digitais-e-robotizacao-que-futuro-para-o-direito-do-trabalho-humano/>. Acesso em 30 dez. 2024.

Pretende-se examinar o impacto no âmbito psicossocial das novas formas de trabalho decorrentes da profunda digitalização vivenciada na atualidade. Nesse âmbito, ganha relevo a constante inserção do trabalhador ao ambiente laboral, seja por meio das tecnologias de informação e comunicação (videoconferência, mensagens de texto e redes sociais, por exemplo), seja em plataformas digitais (aplicativos de transportes e de entregas, dentre outros). Também possui relevância na temática em exame as características do trabalho remoto ou por meio de plataformas digitais, particularmente a respeito da sua formalização, limitação do tempo de trabalho, as formas de vigilância e remuneração e o direito à desconexão. Também será examinado o assédio moral praticado por meios digitais. Busca-se trazer mais reflexões sobre a temática das repercussões no âmbito psicossocial das novas formas de trabalho relacionadas às tecnologias digitais, notadamente na perspectiva do direito trabalhista brasileiro.

Ressalta-se que o presente estudo não tem o intuito de esgotar o exame dos impactos psicossociais do trabalho no ambiente digital, até mesmo porque se trata de assunto complexo e com diversas facetas, que apresentam alterações rápidas e constantes, conforme o desenvolvimento tecnológico vivenciado pela sociedade.

2. ARCABOUÇO NORMATIVO DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No âmbito do tema ora em estudo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou a Convenção nº 155, de 1981, que trata da saúde e segurança dos trabalhadores. Nessa norma, é definido que a saúde, no que diz respeito ao trabalho, não se resume à inexistência de moléstias, mas também inclui os aspectos mentais e físicos que tenham impacto na higidez e segurança no trabalho. O art. 5º, b, da mesma norma da OIT determina que o tempo de trabalho, a sua organização, operações e processos devem observar as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

A Recomendação nº 164 da OIT, que aborda a saúde e segurança no trabalho, de 1981, é mais específica, estabelecendo, por exemplo, que as políticas públicas dos países devem buscar a prevenção de tensões físicas e mentais provocadas pelas condições de trabalho prejudiciais à saúde (art. 3º, “e”) e que incumbe aos empregadores tomar todas as medidas razoáveis e factíveis para eliminar toda fadiga física ou mental (art. 10º, “g”).

Já a Convenção nº 190 da OIT, aprovada no ano de 2019, sobre assédio e violência no mundo do trabalho, determina a sua aplicação independentemente da condição ou formalização do trabalhador, incidindo as suas disposições em face das pessoas à procura de emprego, voluntários e estagiários, por exemplo. Esse estatuto internacional reconhece que a violência e o assédio no âmbito laboral, inclusive praticado de forma remota proporcionada pelas novas tecnologias de comunicação e informação (art. 3º, “a”), resultam na violação ou abuso dos direitos humanos (preâmbulo), que podem culminar em danos físicos, psicológicos e econômicos, dentre outros (art. 1º). Devido à importância do combate a todas as formas de assédio e violência, determina-se que os países-membros da OIT adotem políticas de tolerância zero, de modo a implementar um ambiente dissuasório quanto a essas práticas no ambiente de trabalho (preâmbulo).

Observa-se que, ao tratar da segurança e saúde, a OIT demonstrou preocupação quanto às condições físicas e psíquicas dos trabalhadores e trabalhadoras. Com esse propósito, a OIT tem incentivado os países a adotar normas trabalhistas que levem em consideração os aspectos físicos e psíquicos decorrentes das novas formas da prestação de serviços, em razão dos avanços no âmbito da tecnologia da informação.

No Brasil, os fundamentos para a garantia de um meio ambiente laboral salubre e seguro são encontrados na Constituição Federal de 1988, de uma forma geral, no disposto no art. 1º, III e IV, que dizem respeito à dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Já o art. 7º, XXII, da mesma Constituição estabelece o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, enquanto que o inciso XXVIII prevê a obrigatoriedade do empregador contratar seguro contra acidentes de trabalho, sem prejuízo da indenização a que tem direito do trabalhador, quando houver dolo ou culpa do primeiro. O art. 200, VIII, por sua vez, expressamente faz menção à proteção do meio-ambiente, inclusive do meio-ambiente laboral.

A Constituição Federal de 1988 assegura um limite de horas semanais e diárias (art. 7º, XIII), pelo menos um dia de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV), bem como férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelece diversas normas sobre a segurança e saúde no trabalho, de modo a integrar e

especificar o texto constitucional. Por sua vez, o Decreto nº 7.602, de 08.11.2011, lançou a nova Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

3. CONDIÇÕES PSICOSSOCIAIS NEGATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR

O impacto da automação na saúde e integridade dos trabalhadores pode ser analisado não só do ponto de vista da saúde e segurança, mas também sob a perspectiva psicossocial, uma vez que, apesar de alguns riscos físicos poderem ser reduzidos, por outro lado, os riscos psicológicos são aumentados ou ainda podem surgir novos estressores.

Os transtornos psíquicos ou mesmo moléstias físicas sofridas pelo trabalhador podem ser diretamente relacionados às condições deletérias no ambiente laboral. Porém, outras vezes, as más condições do meio ambiente de trabalho podem ser consideradas como uma concausa para o surgimento ou agravamento de doenças físicas ou de transtornos mentais, ou seja, uma causa concorrente para o surgimento ou agravamento da saúde. Essa relação direta ou indireta entre o trabalho e as moléstias ou transtornos estão mais bem definidas quando envolvem riscos químicos ou biológicos, por exemplo. Contudo, é necessário um maior desenvolvimento dos estudos acerca dessa relação quando estão em causa os riscos psicossociais, principalmente levando em consideração os riscos decorrentes do labor por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs).

A Agência Europeia para a Saúde e Segurança do Trabalho apresenta um diagnóstico das condições psicossociais negativas que se apresentam na atualidade, que são bastante compatíveis com as circunstâncias vivenciadas pelos trabalhadores na era digital:

[...], os riscos psicossociais são o resultado de deficiências na concepção, na organização e na gestão do trabalho, assim como de um contexto socioprofissional desfavorável. Entre os riscos psicossociais incluem-se: cargas de trabalho excessivas; exigências contraditórias; falta de clareza das funções do posto de trabalho; não participação na tomada de decisões que afetam trabalhadores/as; falta de influência relativamente à forma como o trabalho é levado a cabo; má gestão das

mudanças organizacionais; insegurança do emprego; comunicação ineficaz; falta de apoio por parte da direção ou dos colegas; assédio e violência³.

O referido diagnóstico chamou a atenção da Organização Internacional do Trabalho para a necessidade de mais consideração e estudos em relação à dinâmica entre o trabalho e os novos riscos psicossociais decorrentes das tecnologias digitais, como, por exemplo, os seguintes: como integrar os riscos psicossociais como parte dos sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho, de modo a desenvolver estratégias para a prevenção de riscos, intervenções e avaliações; como desenvolver um clima de segurança psicossocial e de melhor administração da saúde mental no local de trabalho; entender a dinâmica dos antecedentes do stress e do bem-estar; correlação entre os riscos psicossociais no trabalho e o seu efeito na saúde física dos trabalhadores, inclusive quanto a doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas, hipertensão, problemas gastrointestinais e de ordem mental, como, por exemplo, depressão e *burnout* e também a correlação entre o excessivo número de horas trabalhadas e o trabalho sedentário com os seus efeitos na saúde física dos trabalhadores⁴.

A informalidade inerente a grande parte das novas formas de trabalho no ambiente digital pode resultar em sérios prejuízos à saúde e segurança do trabalhador. Existem aqueles que argumentam que a falta de formalização do trabalho baseado em tecnologias oferece mais flexibilidade e autonomia aos trabalhadores. Porém, o que se verifica na maior parte das vezes é que os trabalhadores informais se sentem ameaçados⁵.

Tomemos o exemplo de atividades como a dos motoristas de aplicativo e entregadores que prestam os seus serviços por meio de plataformas digitais. Em diversos países, como o Brasil, os trabalhadores nessas atividades não possuem os direitos dos empregados formalizados. Além disso, no Brasil, não podem ser classificados tecnicamente como acidentes de trabalho os infortúnios ocorridos em situações sem vínculo empregatício formal.

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Safety and health at the heart of the future of work*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf, p. 56. Acesso em: 20 dez. 2024.

5 DEGRYSE, Christophe. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. ETUI Working Paper. 2016.02, p. 44. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550. Acesso em 30 dez. 2024.

Desse modo, essa categoria de motoristas e entregadores se sentem inseguros, pois não possuem nenhum suporte previdenciário e na prática não se submetem a nenhuma fiscalização relativa à saúde e segurança. Também em razão da precariedade dessas atividades, eles se veem compelidos a trabalhar, mesmo se estiverem cansados e doentes, sob pena de ter interrompida, de forma abrupta, a sua fonte de renda. Tal grau de incerteza, além disso, é um sério fator para desencadear ou agravar quadros de ansiedade e outros transtornos mentais.

4. JORNADA DE TRABALHO, INTERVALOS E DESCANSOS NO TRABALHO NA ERA DIGITAL

Muito embora o teletrabalho, realizado por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs), não seja uma novidade, não resta dúvida que essa modalidade de prestação de serviço sofreu um aumento exponencial nos últimos anos, sobretudo devido à pandemia de Covid-19. São inúmeros os setores em que o teletrabalho é amplamente adotado, como a comercialização de produtos financeiros e bancários, serviços contábeis e de escritórios.

O teletrabalho e também o trabalho remoto em geral muitas vezes acaba por gerar uma zona cinzenta entre os momentos de labor, de descanso e de convívio familiar. Nesse sistema, o trabalhador pode a qualquer hora e em qualquer lugar ingressar no sistema ou plataforma digital e prestar os seus serviços, seja por meio de um computador ou *tablet* ou mesmo pelo telefone celular. Dependendo das metas e da pressão empresariais, o trabalhador pode se ver compelido a laborar o maior tempo possível, independentemente de horários e dias da semana. Além disso, as tecnologias dos atuais meios de comunicação permitem ao empregador, a qualquer momento, entrar em contato com o empregado/prestador de serviços, seja de forma síncrona ou mesmo assíncrona.

Por meio de avançados sistemas de telefonia e informática disponibilizados aos empregadores é possível realizar o monitoramento constante do trabalhador, inclusive daqueles que prestam o serviço por produção ou tarefa. Existem *softwares* que permitem acompanhar intensamente o trabalhador, pois realizam não só a contagem do tempo de trabalho, mas também o registro da tela do computador, além de contabilizarem os cliques no mouse e as

teclas digitadas. A vigilância neste caso é delegada ao *software*. Trata-se do chamado *bossware*, neologismo advindo da junção das palavras da língua inglesa patrão e *software*.

Atualmente há um poder enorme de controle exercido seja pelo empregador, gerentes ou prepostos da empresa, seja por plataformas digitais, tendo em vista as capacidades dos meios informáticos e mais particularmente da inteligência artificial.

No ordenamento jurídico interno ainda não existe nenhuma lei que proíba expressamente o empregador de realizar a vigilância tecnológica com finalidade de controlar o desempenho do empregado. Apesar disso, é possível inferir a impossibilidade jurídica de realizar essa forma de controle, tendo em vista o grave comprometimento da liberdade do trabalhador.

Em suma, antes da revolução digital havia uma separação bastante nítida entre os momentos de trabalho e descanso. Contudo, na atualidade é bastante difícil realizar essa distinção, havendo uma tendência dos trabalhadores sacrificarem os momentos de descanso e o lazer para se manterem no emprego ou mesmo para auferirem uma maior renda em atividades precarizadas realizadas por tarefa. É um agravante dessa situação o fato de ser cada vez mais comum a utilização de sistemas de informática e de inteligência artificial que realizam o monitoramento constante do trabalhador.

Vejamos novamente a situação dos motoristas e entregadores que utilizam plataformas digitais. Eles se submetem a longas jornadas de trabalho, pois não há qualquer limite quantitativo de transportes a serem realizados diariamente. Pelo contrário, os motoristas e entregadores são incentivados a realizar cada vez uma maior número de transportes, de modo a aumentar a remuneração. Deve-se levar em consideração a intensa pressão pelo cumprimento de prazos, o que induz o trabalhador a imprimir uma velocidade excessiva e a desobedecer às regras de trânsito. Além disso, há as constantes notificações por meio do aplicativo da plataforma, que muitas vezes demandam uma intervenção do trabalhador em poucos segundos. Esse último fator pode distrair os motoristas ou entregadores e provocar acidentes ou gerar multas⁶.

⁶ SIGNES; Adrián Todolí; NAJI, Maiedah Jalil; ESPADA, Julen Llorens. *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN, p. 53-54. Disponível em: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf. Acesso em 30 dez. 2024.

Além disso, a remuneração dessa categoria de trabalhadores está sujeita à avaliação de clientes, sendo que muitas vezes o prestador do serviço (motorista de aplicativo, por exemplo) não tem ingerência sobre essa classificação. Podemos exemplificar essa situação na hipótese em que a nota negativa da avaliação decorre de fatores como o tráfego pesado, que venha a causar atrasos, a perda de conexão à internet durante o transporte ou outros passageiros que tenham sujado o veículo⁷.

Outro exemplo é dos trabalhadores que prestam seus serviços por meio da conexão a uma plataforma digital e realizam micro tarefas, no chamado *crowndwork*, tendo que estar constantemente *online*, sob pena de não conseguir auferir uma remuneração digna ou mesmo evitar que haja avaliações negativas por parte dos usuários/clientes.

É necessário destacar a intrínseca relação entre o estabelecimento de limites na duração do trabalho e a proteção à segurança e saúde do empregado. Uma extensa jornada de trabalho é um fator que contribui para o aumento dos riscos laborais. O percentual de ocorrências de moléstias ocupacionais e de acidentes de trabalho é bastante superior durante as jornadas estendidas, o que pode gerar consequências financeiras graves ao trabalhador e também à sociedade.

Uma das medidas para se reverter ou ao menos reduzir os efeitos negativos desse quadro seria a implementação do direito à desconexão. O direito à desconexão pode ser definido como a prerrogativa do trabalhador possuir períodos em que não esteja vinculado a qualquer atividade relacionada à prestação do serviço. Nesse sentido, o direito à desconexão impossibilita que o trabalhador seja contactado pela empresa ou tenha que prestar qualquer forma de atividade laboral nos seus períodos de descanso e lazer, como intervalos legais, descansos remunerados e durante as férias. Esse direito garante que os momentos de descanso do trabalhador sejam livremente usufruídos, sem a possibilidade de interrupções por obrigações do trabalho ou pela necessidade de ingressar nas plataformas digitais, grupos de mensagens ou redes sociais vinculadas à empresa para a qual presta os seus serviços.

Sobre essa temática, João Leal Amado desenvolve o conceito de desconexão do trabalho, relacionado ao direito do trabalhador de não ser perturbado nos seus momentos de

⁷ MOORE, Phoebe V. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work, p. 8. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/416591/download>. Acesso em: 30 dez. 2024.

descanso, *in verbis*:

Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um *right to be let alone*) por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável. Sobre a empresa é que recairá, portanto, um “dever de não conexão profissional” fora da jornada de trabalho, fora das balizas representadas pelo horário de trabalho - por isso mesmo que, em princípio, o período de descanso, para o ser verdadeiramente, deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. Em certo sentido, o tempo de desconexão profissional surge, pois, como uma versão virtual do período de descanso, típica do mundo digital em que vivemos, como o direito à vida privada do Século XXI.⁸

Pelo exposto, é premente que sejam impostos limites ao teletrabalho, seja em relação a contratos formais ou mesmo informais relacionados ao trabalho, tendo em vista que a falta de intervalos e momentos de descanso é altamente prejudicial para a saúde tanto física quanto psíquica do trabalhador.

Porém, recentes leis brasileiras foram editadas em sentido contrário do que foi até aqui proposto. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e também a Lei nº 14.442/2022, por meio da qual foi alterado o art. 62, inciso III, da CLT e acrescentado o art. 75-B, § 3º, da CLT, excluíram os empregados que laboram em teletrabalho por tarefa ou produção do Capítulo II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que trata das limitações da jornada e intervalos. O inciso III do art. 62 da CLT atualmente estabelece que não são abrangidos pelo regime de limitações à jornada “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

A mesma Lei nº 14.442/2022 também excluiu o direito à remuneração do tempo de prontidão e sobreaviso pela utilização de recursos tecnológicos em geral utilizados em razão do teletrabalho, exceto se existir previsão expressa em contrário em acordo coletivo ou individual (art. 75-B, § 5º, da CLT).

⁸ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, n. 52, 2018, p. 263, Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>. Acesso em 1 jan. 2025.

A ênfase do legislador quanto à não remuneração da efetiva jornada no teletrabalho por produção ou tarefa possui um grande potencial de causar danos à saúde física e psíquica do trabalhador, pois constitui um incentivo para extensas jornadas, sem a realização de pausas para descanso.

É necessário que o trabalhador formal ou informal possua momentos de descanso, o que pode ser garantido pela implementação do direito à desconexão e da garantia de pausas e de limites à jornada de trabalho. A não implementação desses direitos aos trabalhadores que prestam os seus serviços de forma telepresencial ou mediante plataformas digitais pode resultar em um sério comprometimento à saúde física e mental de uma parcela considerável da população.

5. A ASSÉDIO MORAL DIGITAL E A DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES PSICOSSOCIAIS DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O comportamento abusivo de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho podem culminar na prática de assédio moral. Essa espécie de assédio, de uma forma geral, materializa-se em práticas ilegais e reiteradas, que tem por efeito degradar o meio ambiente laboral, gerando situações estressantes e potencialmente deletérias aos trabalhadores. Contudo, ainda resta a ser melhor desenvolvida a doutrina e a jurisprudência sobre a existência do assédio moral digital.

No sistema jurídico nacional essa proibição decorre da interpretação sistemática das normas, não existindo, até o momento, lei específica proibindo o assédio moral. A legislação confere proteção à saúde mental do trabalhador, ainda que de forma não direta. É dever do empregador preservar e zelar pelo meio ambiente do trabalho saudável, nos termos dos artigos 7º XXII, 225 e 200, VIII da Constituição de 1988, cabendo a ele coibir a prática agressiva de seus prepostos, já que o empregador tem responsabilidade pelos seus atos (art. 932, III, do Código Civil). A omissão quanto a este dever legal enseja a reparação civil, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, em conjunto com o previsto no art. 8º. da CLT.

O assédio moral fica caracterizado pela prática de condutas abusivas por parte do empregador ou de seus prepostos que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica e/ou física da pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Ocorre o assédio quando as condutas antiéticas do empregador ou de seus representantes expõem o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de

maneira reiterada, com a finalidade de excluí-lo da organização empresarial e do ambiente de trabalho, com o potencial de causar danos à vítima⁹.

A particularidade, na atualidade, é que essa espécie de assédio tem se materializado, em grande parte das vezes, por meio de recursos digitais. O trabalhador na era digital está constantemente em contato com o ambiente laboral, seja por meio do computador/*tablet* em conexão com a internet ou até mesmo através do seu aparelho celular. Não há, portanto, uma divisão nítida entre os horários de labor e os momentos de intimidade do trabalhador consigo próprio ou com sua família ou amigos. Nesses termos, as oportunidades de assédio moral crescem exponencialmente. Tradicionalmente os atos ou omissões que caracterizam o assédio moral eram praticados apenas no interior do estabelecimento empresarial. Porém, na atual era digital, o assédio moral pode ser praticado a qualquer momento, vinte e quatro horas, sete dias por semana¹⁰.

Tem-se observado um aumento de casos em que se alega a prática do assédio moral por meio de recursos digitais. Muitas vezes, o trabalhador é exposto a situações constrangedoras e humilhantes em grupos de mensagens, *e-mails* ou mesmo nas plataformas digitais. Há relatos de trabalhadores que são pressionados a aumentar a produtividade com a utilização de expedientes vexatórios praticados *online*, como, por exemplo, através de cobranças excessivas e apelidos jocosos, ou mesmo por meio de rankings de metas expostos no sistema para visualização dos demais trabalhadores.

Não há dúvida que o assédio moral, em todas as suas modalidades, inclusive o praticado através de tecnologias de informação e comunicação, tem por efeito degradar o meio ambiente psicossocial, gerando situações estressantes e potencialmente prejudiciais à saúde mental e física dos trabalhadores. É necessário que a comunidade jurídica dê a devida atenção para o assédio moral praticado por meio de recursos digitais, tendo em vista o aumento considerável dessa prática ilegal e da grande probabilidade de danos à saúde das vítimas.

6. CONCLUSÃO

9 GLINA, Débora Miriam Raab; SABOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012, p. 271. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/9wPnFsywPZyMjtP7Sy5LfyP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 1 jan. 2025.

10 BORDALLO, Marina Angelim; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Assédio Moral Digital no Contexto Laboral do Ensino Superior. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 3(n.1), p. 01-25, e111, 2025, p. 12. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/111/133>. Acesso em 1 jan. 2025.

As novas formas de trabalho geradas pelas tecnologias digitais têm impactos psicossociais inegáveis que podem afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. Quanto a esse tema, ganha relevo questões como a falta de formalização e a ausência de divisão entre os momentos de trabalho, de descanso e lazer, o direito à desconexão, a limitação da jornada de trabalho e os intervalos para descanso nas atividades profissionais exercidas remotamente. O assédio moral digital tem sido cada vez mais presente no mundo do trabalho e merece ser estudado com maior profundidade.

Apesar de diversos países não garantirem direitos mínimos aos trabalhadores em plataforma, como os motoristas de aplicativo e entregadores, não resta dúvida que tal situação de precariedade possui efeitos extremamente negativos do ponto de vista psicossocial. A informalidade é potencialmente danosa para a saúde psíquica dos trabalhadores, em razão, dentre outros fatores, da falta de proteção social e previdenciária e da condição de incerteza quanto à remuneração e possibilidade de subsistência.

Tem-se consolidado o entendimento de que há nexos causais entre o desempenho de longas jornadas de trabalho e o aumento da ocorrência de doenças físicas e mentais e acidentes de trabalho. Em razão disso, surge a necessidade de se estabelecer limites à jornada, independentemente da atividade desempenhada pelo trabalhador. Nesses termos, a implementação do direito à desconexão e a aplicação do conjunto de normas jurídicas que limitem a jornada é um imperativo para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Esses direitos devem ser garantidos inclusive às novas modalidades de trabalho no mundo digital, de que são exemplo o trabalho em plataformas digitais e em teletrabalho, mesmo na modalidade por tarefa ou produção.

Os impactos psicossociais do trabalho no ambiente digital não se resumem aos aspectos mencionados neste trabalho, pois diversas outras perspectivas se apresentam quanto a esse tema. A título meramente exemplificativo, são necessárias novas pesquisas quanto ao impacto das novas tecnologias especificamente na saúde mental dos trabalhadores e à possibilidade de responsabilização dos empregadores e/ou das empresas proprietárias de plataformas digitais por moléstias físicas ou mesmo transtornos mentais em função das condições psicossociais negativas vivenciadas no desempenho do trabalho mediado pelas tecnologias de informação e comunicação.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, n. 52, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>. Acesso em 1 jan. 2025.

AMADO, João Leal. Inteligência Artificial, Plataformas Digitais e Robotização: que futuro para o (Direito do) Trabalho humano? *Revista Julgar*. Disponível em: <https://julgar.pt/inteligencia-artificial-plataformas-digitais-e-robotizacao-que-futuro-para-o-direito-do-trabalho-humano/>. Acesso em 30 dez. 2024.

BORDALLO, Marina Angelim; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Assédio Moral Digital no Contexto Laboral do Ensino Superior. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 3(n.1), p. 01-25, e111, 2025, p. 12. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/111/133>. Acesso em 1 jan. 2025.

DEGRYSE, Christophe. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. ETUI Working Paper. 2016.02. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550. Acesso em 30 dez. 2024.

GLINA, Débora Miriam Raab; SABOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/9wPnFsywPZyMjtP7Sy5LfyP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 1 jan. 2025.

MOORE, Phoebe V. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/416591/download>. Acesso em: 30 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Safety and health at the heart of the future of work*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

SIGNES; Adrián Todolí; NAJI, Maiedah Jalil; ESPADA, Julen Llorens. *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN. Disponível em: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf. Acesso em 30 dez. 2024.