

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

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

**NORMA SUELI PADILHA**

**VANESSA VIEIRA PESSANHA**

**IARA MARTHOS ÁGUILA**

**MARIA ELISABETE ASCENSÃO DA SILVA PEREIRA SANTOS**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Iara Marthos Águila; Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos; Norma Sueli Padilha; Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-943-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

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

---

#### **Apresentação**

O VII Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) contemplou, como de costume, a apresentação de artigos científicos submetidos por autores/as de todo o Brasil, que estão reunidos na publicação destes Anais.

Neste documento, constam os artigos aprovados e apresentados no GT 26 “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, versando sobre temas cruciais para o avanço das discussões acerca da proteção dos direitos sociais trabalhistas.

O primeiro artigo, “O trabalho escravo contemporâneo impulsionado pelo sistema capitalista neoliberal praticado no Brasil”, escrito por Aparecida Salatini dos Santos Gallatti, Sergio de Oliveira Medici e Jamile Gonçalves Calissi, aborda o modelo econômico capitalista neoliberal adotado no Brasil e sua atuação para a continuidade do trabalho análogo ao de escravo. Demonstra que a desigualdade social gerada pelo sistema econômico neoliberal mantém a vulnerabilidade das pessoas economicamente mais frágeis e, por consequência, as condições materiais de exploração dos trabalhadores.

O segundo artigo, “Reforma trabalhista: a redução do desemprego pode ser atribuída à reforma trabalhista?”, escrito por Tayná Barros de Carvalho e Marisa Rossignoli, propõe-se a observar se as promessas apresentadas quando da aprovação da reforma trabalhista foram, de fato, cumpridas, com enfoque na redução da taxa de desemprego e no aumento dos empregos formais. Chegou-se a resultado que não confirma essas afirmações, somado ao aumento da extrema pobreza no país.

O terceiro artigo, “O perfil rural do trabalho análogo à escravidão no Brasil”, escrito por Julia Brezolin e Liton Lanes Pilau Sobrinho, apresenta, com muita sensibilidade, aspectos relativos à causa e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão no campo e, com isso, identifica o perfil do trabalhador submetido à condição análoga à escravidão dentro da dinâmica do trabalho rural. A identificação de um perfil permite a adoção de medidas para tentar erradicar o trabalho em condição análoga ao de escravo.

O quarto artigo, “A natureza do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de plataforma: um estudo de caso com base nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, escrito por Jolbe Andres Pires Mendes, avalia que muitas das decisões jurisprudenciais sobre

a relação de trabalho prestado por via das plataformas digitais são contraditórias entre si, abalando a segurança jurídica e demandando que a legislação laboral se adapte aos novos modelos contratuais “on demand” ou “just in time”. Estes se apresentam como novos desafios à sociedade contemporânea, para que se promova a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como seja garantida a não violação dos princípios e dos direitos fundamentais de quem presta atividade por meio de uma plataforma digital.

O quinto artigo, “Poluição labor-ambiental: o assédio moral organizacional decorrente da cobrança abusiva de metas”, escrito por Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes e Ana Caroline Queiroz dos Remédios, analisa o contexto de um meio ambiente equilibrado e o modo como ocorre a poluição no âmbito laboral, procurando demonstrar que o assédio moral organizacional, decorrente da cobrança abusiva de metas, enquadra-se em uma demonstração de poluição no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, uma vez que propicia a criação de um meio estressante, humilhante, vexatório, no qual a competitividade é exacerbada, atingindo a sadia qualidade de vida.

O sexto artigo, “Democracia no Amazonas: análise sobre os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho enquanto prática atentatória ao exercício da democracia”, escrito por Danilo Andrade de Sá e Fernanda Batalha Iannuzzi, avalia os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Estado do Amazonas, reafirmando a relevância do voto dentro do contexto de efetivo exercício da cidadania. Destaca-se a imprescindibilidade de ações preventivas e repressivas, sobretudo considerando a significativa vulnerabilidade (potencializada pelas peculiaridades regionais) e a necessidade de combater esse tipo de conduta.

O sétimo artigo, “Empregabilidade na Amazônia: o fomento à inserção socioproductiva de migrantes venezuelanos na cidade de Belém a fim de alcançar a ODS-8”, escrito por Vanessa Rocha Ferreira e João Gabriel Macêdo Moraes, demonstra a necessidade de inserção de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho, com delimitação da pesquisa na cidade de Belém. Como bem exposto no estudo, não se trata apenas de empregabilidade, e sim de trabalho decente, que é diretriz adotada no cenário internacional e no ordenamento jurídico pátrio.

O oitavo artigo, “A pessoa com deficiência visual: o direito ao trabalho no Rio Grande do Sul”, escrito por Cristiane Feldmann Dutra, Gabrielly Lima Oliveira e Gil Scherer, busca entender as negativas de empresas a adaptarem seus ambientes, para que sejam acessíveis, em sua estrutura física, sem deixarem de lado o suporte devido, bem como respeitando as

diferenças, seja nas relações ou nas tarefas atribuídas ao empregado com deficiência visual. Apresenta uma pesquisa com 308 pessoas de algumas cidades do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

O nono artigo, “Meio ambiente do trabalho e a tutela legal dos acidentes de trabalho”, escrito por Renata Reis de Lima, Karine Domingues da Silva Machado e Priscila Salamoni de Freitas, objetiva responder a questão principal: qual a importância da tutela legal dos acidentes de trabalho para a preservação do meio ambiente do trabalho? Perpassa a tutela geral dos acidentes de trabalho, desde a definição de responsabilidade civil no direito brasileiro, acompanhada de seus elementos e das espécies, até o conceito principal de responsabilidade civil acidentária. Finaliza com uma análise da importância de um meio ambiente do trabalho adequado para a segurança do trabalhador, bem como para o cumprimento das normas tutelares.

O décimo artigo, “Segurança e saúde no trabalho do servidor público estatutário: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação”, escrito por Aline Toledo Silva e Marcelo Barroso Lima Brito de Campos, examina as relações de trabalho firmadas pelo poder público federal brasileiro, desde o Império até os dias atuais, com base nas teorias da relação de emprego e das relações especiais de sujeição, com o objetivo de compreender a efetividade da proteção à segurança e saúde em função do tipo de relação estabelecida. Analisando as diferenças de fato e de direito entre os regimes jurídicos adotados e seus usos pelo Estado, o estudo registra que tal teoria das relações especiais de sujeição, apesar de ultrapassada e em desacordo com o status de supremacia da Constituição, ainda hoje se evidencia na prática da gestão administrativa e na dinâmica de interação entre os Poderes brasileiros.

O décimo primeiro artigo, “Trabalho decente no campo e a possibilidade de desapropriação e expropriação de terras por sua não observância”, escrito por Luísa de Souza Almeida e Iara Marthos Águila, relaciona a desapropriação e expropriação de propriedades rurais, ainda que produtivas, que submetem trabalhadores rurais em condição análoga à de escravo, com políticas públicas destinadas à reforma agrária e acesso à terra, fomentando a agricultura familiar e, ao mesmo tempo, desestimulando o trabalho no campo que não seja considerado decente.

O décimo segundo artigo, “Tratamento diferenciado a empresa de pequeno porte previsto na ordem econômica na negociação coletiva de trabalho de plano de cargos e salários”, escrito por Emerson Santiago Pereira e Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, contempla o tema plano de cargos e salários implementado por meio de negociação coletiva, dentro da perspectiva de tratamento diferenciado na norma coletiva de acordo com o porte da empresa. O tratamento

diferenciado atende ao preceito da ordem econômica previsto na norma constitucional e implica maior adequação à capacidade econômica de diferentes empresas abarcadas na norma coletiva negociada.

O décimo terceiro artigo, “O dumping social na indústria 4.0 e o termo de ajustamento de conduta (TAC) como instrumento de concretização da cidadania e prevenção de conflitos”, escrito por Frederico Cesar Damas Gagliardi, Augusto Martinez Perez Filho e Leonel Cezar Rodrigues, tem como mote a análise da maneira como a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho pode ser enquadrada na condição de um instrumento efetivo de resolução de conflitos laborais, no combate ao dumping social, contribuindo para a concretização dos princípios fundamentais, aliados à dignidade humana, à cidadania e ao valor social do trabalho. Nesse contexto, destaca-se a celebração do TAC entre as partes como um instrumento estratégico fundamental.

Desejamos uma excelente leitura!

Profa. Dra. Iara Marthos Águila

Profa. Dra. Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha

# **POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL: O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL DECORRENTE DA COBRANÇA ABUSIVA DE METAS.**

## **WORKPLACE ENVIRONMENTAL POLLUTION: ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL HARASSMENT ARISING FROM ABUSIVE GOAL DEMANDS.**

**Sandro Nahmias Melo <sup>1</sup>**

**Beatriz da Costa Gomes <sup>2</sup>**

**Ana Caroline Queiroz dos Remédios <sup>3</sup>**

### **Resumo**

O presente artigo tem como objetivo fazer uma análise do contexto de um meio ambiente equilibrado, bem como o modo que ocorre a poluição no âmbito laboral. O estudo, realizado por meio da metodologia de revisão bibliográfica, da doutrina e legislação, procurou observar a forma que a poluição pode estar inserida em um contexto laborativo, prejudicando a saúde física e mental do trabalhador. Analisou-se a definição de poluição, bem como as nuances dessa prática, com ênfase para o assédio moral organizacional. Demonstrou-se o que é assédio moral também na sua forma organizacional, o modo que ocorre em um contexto gerencial, como uma prática voltada para a busca de resultado, com a estipulação de metas consideradas, muitas vezes, abusivas. Por fim, procurou-se demonstrar que o assédio moral organizacional, decorrente da cobrança abusiva de metas, enquadra-se em uma demonstração de poluição no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, uma vez que propicia a criação de um meio estressante, humilhante, vexatório, no qual a competitividade é exacerbada, atingindo a sadia qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Poluição, Meio ambiente do trabalho, Assédio moral, Organizacional, Metas

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to analyze the context of a balanced environment, as well as the way pollution occurs in the workplace. The study, carried out using the methodology of bibliographical review, doctrine and legislation, sought to observe the way in which pollution can be inserted in a work context, harming the worker's physical and mental health. The definition of pollution was analyzed, as well as the nuances of this practice, with an emphasis on organizational bullying. It was demonstrated what moral harassment is also in its organizational form, the way it occurs in a managerial context, as a practice focused on the search for results, with the stipulation of goals considered, often, abusive. demonstrate that organizational moral harassment, resulting from the abusive collection of targets, is part of a

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da USP. Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

<sup>3</sup> Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

demonstration of pollution in the work environment, damaging the worker's health, as it leads to the creation of a stressful, humiliating, vexatious environment, in the which competition is exacerbated, achieving a healthy quality of life.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Pollution, Work environment, Moral harassment, Organizational, Goals



## INTRODUÇÃO

Quando se pensa em poluição, é difícil imaginá-la em um contexto laborativo, afetando o equilíbrio do meio ambiente do trabalhador, visto que a ideia primordial de meio ambiente remete o leitor a uma concepção naturalística, ligada à fauna e flora. Com o desenvolvimento da sociedade, principalmente com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a construção de um meio ambiente equilibrado passou a adotar o contexto laboral, visto que ele afeta, diretamente, a saúde do trabalhador.

Por essa razão, procurou-se realizar um estudo acerca do que seria um meio ambiente de trabalho equilibrado, com a exploração de elementos que contribuem para a formação de um ambiente seguro e que possibilite ao indivíduo o desenvolvimento e a potencialização de suas habilidades, como forma de promoção de sua dignidade. O primeiro capítulo da pesquisa em epígrafe, procurou abordar conceitos do que seria um ambiente laboral digno para o trabalhador.

Nos capítulos subsequentes o foco passará a ser o contexto da poluição labor-ambiental, prática essa corriqueira, a qual ganha cada vez mais destaque na sociedade contemporânea. O segundo capítulo do artigo demonstrará o conceito de poluição no meio ambiente de trabalho, o cenário que o trabalhador se encontra inserido, além dos impactos sobre a sua saúde física e mental, com destaque para o desequilíbrio no arranjo sistêmico da organização do trabalho, bem como nas próprias relações interpessoais.

A partir do cenário de poluição supracitado, a presente pesquisa realizará um recorte, a fim de destacar a prática do assédio moral, sendo este o organizacional, como um modo de gestão que impacta seriamente a vida do trabalhador, atingindo a sua autoestima, favorecendo a criação de ambiente laboral pautado pela cultura do medo, comprometendo a sadia qualidade de vida do indivíduo e contribuindo para o aparecimento de inúmeras doenças, principalmente de cunho psicológico.

Conforme será demonstrado no estudo a seguir, a prática do assédio moral organizacional pode ocorrer de diversas maneiras, seja através de uma gestão pautada pelo estresse, seja pela cobrança de metas abusivas, estipuladas de maneira arbitrária, sem levar em consideração o bem-estar do trabalhador, o equilíbrio, bem como a qualidade no fornecimento da sua mão-de-obra.

O último capítulo da pesquisa em questão, demonstrará o impacto que a cobrança abusiva de metas causa na vida do trabalhador, como uma expressão clara de poluição labor-ambiental.

Procurou-se realizar a diferenciação de uma organização que estipula metas como forma de incentivar o trabalhador, elevar as suas capacidades e habilidades, além de influenciar positivamente na sua autoestima, e, conseqüentemente, no lucro daquela empresa, em comparação àquelas que, com o objetivo de obter lucro a qualquer custo, estabelecem metas irreais, sem qualquer cuidado com a saúde do obreiro, afetando, até mesmo, a sua capacidade laborativa.

Diante do exposto, o estudo aqui realizado, buscou se debruçar sobre um tema de grande relevância na sociedade, estimulando reflexões como forma de construção de alternativas para um meio ambiente de trabalho seguro e sadio.

## **1) O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO**

Quando se pensa em meio ambiente do trabalho, o primeiro questionamento que vem à mente é de como ocorre a junção de duas expressões que, em um primeiro momento, parece não guardarem afinidade entre si. O conceito de meio ambiente, amplamente conhecido, envolve a presença de elementos característicos, como fauna e flora, contudo, observa-se que, na verdade, essa concepção também engloba um elemento fundamental: o indivíduo.

Para Melo, meio ambiente pode ser assim definido: “o conceito de meio ambiente é amplo, não estando limitado, tão somente, a elementos naturais (águas, flora, fauna, recursos genéticos etc.), mas incorpora elementos ambientais humanos, fruto de ação antrópica” (MELO, 2001, p. 26-30).

Ainda sobre o tema, destaca-se a definição proposta por José Afonso da Silva:

[...] há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, 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 arqueológico. 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. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais. [...] Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII. (SILVA, 2009, p. 20).

Partindo da ideia de que o ser humano compõe a definição de meio ambiente, uma vez que este é uno, chega-se à construção de um novo conceito: o de meio ambiente do trabalho. Conforme extraiu-se dos conceitos acima apresentados, o meio ambiente, nele enquadrado o meio ambiente do trabalho, não possui um conceito exaurido e limitado, pelo contrário, é amplo,

em virtude de se modificar com as mudanças sociais, possibilitando assim que novos cenários sejam englobados na proteção labor-ambiental (COSTA, GONÇALVES, 2013).

Para Júlio Rocha, o conceito de meio ambiente de trabalho “representa todos os elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho” (ROCHA, 2002, p. 127).

Compartilhando a mesma ideia de que o meio ambiente do trabalho não é um local físico, restrito ao ambiente de um escritório, empresa ou fábrica, José Afonso da Silva assim afirma: “o meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente” (SILVA, 2010).

Desse modo, observa-se que o conceito de meio ambiente de trabalho pode ser aplicado, inclusive, ao domicílio daquele indivíduo, caso este lá exerça suas funções laborais, englobando assim, todos os elementos físicos, psíquicos e de relacionamento interpessoais, no qual o trabalhador está inserido. Destaca-se o entendimento de Ney Maranhão sobre o tema:

[...] Perceba-se que ambas as lições, separadas por quase quatro décadas, trabalham com uma concepção de meio ambiente do trabalho estonteantemente ampla, abarcadora não apenas do local de trabalho, mas também da organização do trabalho implementada, bem assim da própria qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. [...] (MARANHÃO, 2017).

Então, para se alcançar um meio ambiente de trabalho equilibrado, é necessário que todos os fatores de ordem física, mental e social estejam alinhados, como forma de proporcionar ao indivíduo um ambiente seguro e sadio para o desenvolvimento de todas as suas potencialidades. Destaca-se que, enquanto as condições de trabalho impactam o corpo do obreiro, a organização do trabalho, como um todo, afeta a mente do trabalhador.

Sobre o assunto, assim afirma Melo e Rodrigues:

Assim, considerando que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, é forçosa a conclusão no sentido de ser impossível qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 127). [...] O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa. (MELO e RODRIGUES, 2018, p. 17-19).

Observa-se então que, não é importante apenas a oferta de instrumentos, maquinários e instalações seguras para que o trabalhador esteja inserido em um meio ambiente de trabalho equilibrado, mas, principalmente, a construção de um meio ambiente em que o indivíduo mantenha sua saúde mental preservada, conforme preceitua Ney Maranhão:

O meio ambiente do trabalho só poderá ser considerado equilibrado quando acomodar condições de trabalho seguras, organizações de trabalho sadias e relações interpessoais respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva holística do ser humano (saúde física e mental) (MARANHÃO, 2016).

Partindo desse entendimento, quando se está diante de um cenário de desequilíbrio ou desarranjo que afeta a sadia qualidade de vida do ser humano no seu ambiente laboral, e este compreendido em seu sentido amplo, conforme acima exposto, se está diante de um quadro de poluição labor-ambiental.

## 2) POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL

Antes de se adentrar no conceito do que seria a poluição-labor ambiental, propriamente dita, faz-se necessário desmembrar a referida expressão, definindo, primeiramente, o conceito de poluição.

Ney Maranhão, ao tratar do tema, estabelece que “juridicamente, uma degradação ambiental só é considerada poluição quando suscitada pela ação humana, omissiva ou comissiva, lícita ou ilícita, direta ou indireta.” (MARANHÃO, 2017).

Desse modo, o Autor afirma que a poluição nada mais é que a junção de quatro traços essenciais: (impacto ambiental, agressividade sistêmica, ingerência humana e afetação insuportável). Ou seja, a poluição é toda ação humana que ocasiona uma desarmonia (ou desarranjo) no meio ambiente, afetando o equilíbrio ambiental de uma forma intolerável e por intolerável considera-se o efeito lesivo ao meio ambiente (MARANHÃO, 2017).

Analisando ainda o conceito trazido pela Política Nacional do Meio Ambiente- Lei 6938/81, a poluição é assim definida:

[...]

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

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
  - b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
  - c) afetem desfavoravelmente a biota;
  - d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
  - e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;
- (BRASIL, 1981).

A poluição labor-ambiental, por sua vez, prevê a presença do fator trabalho, definindo-se como:

Por isso, ousamos ter a poluição labor-ambiental como o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico laborativo –arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, caput) (MARANHÃO, 2017).

Observa-se que o conceito trazido por Ney Maranhão e adotado no presente artigo, leva em consideração a presença de três fatores cruciais para este desequilíbrio: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais.

As condições de trabalho podem ser definidas como a relação entre o homem e o meio ambiente, englobando assim a qualidade das instalações elétricas, maquinário e mobília, por exemplo. Já a organização do trabalho, leva em consideração o homem e a técnica, como o tempo de trabalho, remuneração, jornada de trabalho, entre outros. Por fim, as relações interpessoais são classificadas como as interações humanas travadas no ambiente laboral, do trabalhador com clientes, superiores hierárquicos e colegas de trabalho (MARANHÃO, 2016).

Desse modo, todos esses fatores acima listados, caso encontrem-se em desequilíbrio, causado pela ação humana, contribuem para a poluição labor-ambiental, uma vez que afetam o ser humano, seja em seu aspecto físico ou psíquico, no seu ambiente de trabalho. Destaca-se sobre o tema, o seguinte entendimento:

[...] o trabalho pode ser uma fonte de estabilidade física e psicológica para um trabalhador. O trabalho estimulante pode gerar motivação e o meio ambiente do trabalho pode receber impactos positivos em uma perspectiva social. Em contraste com efeitos positivos, o trabalho repetitivo, acelerado, monótono, tarefas desumanas, que demandam apenas uma fração da capacidade dos trabalhadores, a falta de reconhecimento pelo serviço prestado, podem gerar efeitos traumáticos na performance do trabalhador. O efeito desse tipo de trabalho tem proporcionado um amplo raio de destrutivas consequências psicológicas, incluindo sentimento de humilhação, perda de autoestima e motivação, com consequências para o desempenho individual e efeitos perniciosos na vida fora do trabalho. Um amplo raio de efeitos somáticos também tem sido documentado, diretamente associado com fatores psicossociais no ambiente de trabalho (ROSSKAM, 2007).

Através do abordado por Roskam, é possível vislumbrar o impacto que o trabalho gera na vida do trabalhador. Se o indivíduo está inserido em um ambiente laboral que o motiva, este, conseqüentemente, observará um aumento em sua autoestima, ampliação das suas relações sociais e um crescimento pessoal.

O contrário também causará impacto, de maneira que um ambiente marcado por cobranças excessivas, assédio moral e sexual, além da necessidade de cumprimento de metas exorbitantes, por certo, contribuirão para o adoecimento físico e mental daquele trabalhador.

Os Autores Melo e Ferreira, ao se debruçarem sobre o princípio da busca da felicidade e seu impacto no meio ambiente de trabalho, assim expuseram:

Registre-se, o empregador ou o tomador de serviços não tem a obrigação de fazer o trabalhador feliz. Tem, entretanto, obrigação de zelar pela sadia qualidade de vida (condições saúde física e mental) no meio ambiente de trabalho. Lembrando que um ambiente onde o empregador é conivente com assédio moral (elemento psicológico) é tão ou mais danoso à saúde do trabalhador do que um ambiente de trabalho fisicamente insalubre. Entende-se, portanto, que a saúde no meio ambiente de trabalho é condição básica para que o trabalhador esteja habilitado a buscar felicidade (MELO; FERREIRA, 2018).

A sadia qualidade de vida é um direito de todos, englobando, inclusive, o meio ambiente laboral, de maneira que a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável, em todas as suas nuances, é imprescindível para a promoção da dignidade humana.

A partir do conceito de poluição-labor ambiental aqui exposto, observa-se que os riscos ambientais não são somente aqueles de caráter físico, químico e biológico, isto é, decorrentes das condições físico-ambientais, mas também da influência negativa do arranjo técnico-organizacional estabelecido para a consecução da atividade produtiva, e, também, a qualidade das interações socioprofissionais construídas no ambiente laboral (RIBEIRO, 2019).

Analisando o contexto da poluição labor-ambiental sob o aspecto das relações socioprofissionais, conforme anteriormente mencionado, tem-se, atualmente, o crescimento do assédio moral organizacional, decorrente, entre outros fatores, da cobrança abusiva e excessiva de metas, conforme será demonstrado no tópico a seguir.

### **3. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A COBRANÇA ABUSIVA DE METAS**

Nos últimos anos, houve um crescimento da prática do assédio moral. Não é incomum observar, no âmbito laboral, empresas que fazem campanha contra essa conduta, além de divulgações do que seria essa prática, ajudando o trabalhador a identificar, caso seja vítima, visto que o assédio pode ser uma prática muitas vezes silenciosa.

Marie-France Hirigoyen, ao se debruçar sobre o tema, definiu 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” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Muçouçah, partilhando da definição construída por Hirigoyen, caracteriza o assédio moral como:

[...] não concordamos com o caráter de perseguição psicológica do assédio moral. Inicialmente, pelas próprias palavras já citadas de Hirigoyen: o assédio é, de fato, uma conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Assim, não se pode tomara causa pelo seu efeito: o desrespeito à dignidade da pessoa humana que seja reiterado, sistemático, protraindo-se no tempo, poderá causar danos psíquicos ou mesmo físicos a uma pessoa. Quando se atenta diretamente contra a dignidade humana, podemos ter efeitos vários: dano moral, dano psíquico, dano físico, dano existencial ou, simplesmente, dano algum. De qualquer forma, o assédio moral restará configurado (MUÇOUÇA, 2011).

Através dos conceitos acima expostos, observa-se que o assédio moral traz consigo algumas premissas básicas, a primeira é a repetição reiterada da conduta, em segundo lugar, tem-se a perpetuação dessa prática no tempo, não havendo um lapso temporal mínimo para que possa ser caracterizada. Em terceiro lugar há a intenção de ocasionar um dano ao trabalhador em seu ambiente laboral (seja este qual for), além da ofensa à dignidade daquele indivíduo, causando danos (MARCELINO, 2014)

É importante observar ainda que para a configuração do assédio moral, não é necessário que seja praticado apenas por um superior hierárquico, também restando configurado quando as condutas acima listadas são praticadas por colegas de trabalho. Tendo essa prática as características de repetitividade e durabilidade, é importante ressaltar que situações pontuais, como conflitos interpessoais, não se inserem em um contexto de assédio moral, que tem como característica principal a intencionalidade.

Sobre o tema, destaca-se:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente 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 (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008).

A partir da definição de assédio moral, chega-se à prática do assédio moral organizacional que nada mais é do que o assédio que ocorre no ambiente de trabalho das empresas, as quais estimulam a competição entre seus funcionários, com o objetivo de obter lucro:

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente. Alguns exemplos de práticas de assédio organizacional: gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas. Cabe esclarecer que assédio organizacional é diferente de uso adequado do poder diretivo do empregador; reconhecemos este último como legítimo no que se refere a certas exigências de desempenho e produtividade. Tais atitudes deixam de ser legítimas quando permeadas de condutas abusivas e que atentam contra a dignidade humana (SOBOLL, 2008).

Destaca-se que a referida autora em sua obra “Assédio Moral/Organizacional- Uma análise da organização do trabalho” realizou um estudo acerca do panorama da organização do trabalho bancário, concluindo que a atividade basilar pode ser definida como venda de produtos, de maneira que o modo de trabalho daquele indivíduo é baseado em metas, muitas vezes “abusivas, crescentes e irreais em relação ao mercado, determinada sem a participação dos trabalhadores” (SOBOLL, 2008, p. 46).

Diante desse cenário, o assédio moral organizacional estaria inserido na busca por resultados inatingíveis, em trabalhadores focados em resultados, estes, desumanos, com destaque para uma cobrança abusiva de metas, sem esquecer, é claro, da presença de uma agressividade gerencial (SOBOLL, 2008).

O que se verifica, na prática, é um desrespeito à individualidade daquele trabalhador, que se torna, apenas uma peça de xadrez guiada na direção do lucro. O assédio moral

organizacional visa a implantação de um sistema de controle do trabalhador, através de técnicas de gestão, que têm como objetivo o aumento da produtividade, em detrimento da saúde física e mental do obreiro, com um destaque para a cobrança abusiva de metas.

É comum, na estrutura de sistema econômico que o Brasil se encontra inserido, a presença de uma grande competitividade entre empresas e, principalmente, na própria organização que o trabalhador exerce suas funções. A oferta de prêmios, folgas, viagens são alguns dos incentivos oferecidos por aqueles funcionários que alcançam a meta estipulada pela instituição, contudo, o que se verifica, na prática, é o surgimento de um cenário no qual essas metas se tornam cada vez mais inalcançáveis e abusivas.

A cobrança de metas se torna desproporcional, na medida em que é realizada sem qualquer razoabilidade, bem como, sem respeitar a individualidade do empregado, ou seja, há uma grande necessidade de obtenção de resultado, sendo utilizado, no curso do processo, comparações e meios cruéis de gestão, podendo assim ser definidos:

[...] as organizações modernas acenam com a possibilidade de todos serem heróis, desde que assumam sua 'natureza' esportiva de ganhador. O heroísmo é socialmente transmissível; a ação, supervalorizada; e a rapidez, o tempo em que tudo deve se dar. O narciso que existe em cada um é chamado a se manifestar, não de vez em quando, como é normal, mas permanentemente. É razoável supor que não existirão lagos para todos. Essa 'excelência', em vez de ter apenas efeitos positivos, como é apregoado, pode mascarar uma grande perversidade não só para os indivíduos, mas para as próprias organizações (FREITAS, 1999, p.63-64).

Um critério comumente conhecido para incentivar o cumprimento de metas abusivas é o de avaliação e resultados. Lis Soboll, ao tratar desse método, assim define:

[...] o reconhecimento fornecido pela organização é vivenciado com contradições, pois a visibilidade é utilizada com dupla função: (i) para enaltecer os que demonstraram adesão e apresentaram resultados desejados no curto prazo; (ii) para humilhar aqueles que não foram suficientes para a empresa, num processo de julgamento de erros, com impactos específicos na identidade (SOBOLL, 2008).

Observa-se que a necessidade de se cumprir metas cada vez mais irreais, é acentuada na medida em que o trabalhador deixa de ser trabalhador, assumindo a figura de um herói, em um suposto protagonismo que, na prática, não existe (SOBOLL, 2008).

O indivíduo passa a sofrer danos na sua saúde física e mental, visto que este encontra-se inserido em um ambiente com alto índice de estresse e cobrança, e muitas vezes, não percebe, de modo que é criado um cenário perfeito para a formação de um fenômeno já debatido nos tópicos anteriores, a poluição labor-ambiental.

#### **4. A COBRANÇA ABUSIVA DE METAS COMO EXPRESSÃO DA POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL**



Conforme já demonstrado no tópico anterior, a grande diferença do assédio moral para o organizacional, é que este não visa, necessariamente a exclusão de um trabalhador pela prática de uma conduta abusiva, mas consiste no modelo de gestão de uma empresa, que, guiada pelo lucro e obtenção de resultados, pautam suas condutas com o único objetivo de alcançar todas as metas estabelecidas, estas muitas vezes incompatíveis com o exigido pelo mercado de trabalho (RAMOS FILHO, 2009, p.21).

Contudo, é tênue a linha que divide as metas necessárias para o funcionamento e crescimento de uma empresa, como manifestação do poder diretivo e disciplinar do superior hierárquico, daquelas que se enquadram em formas de poluição do meio ambiente de trabalho.

Rodrigues Pinto afirma que “[...] através do exercício do poder de direção o empregador determina como realizar a atividade e garante-se de que se realize como determinado” (PINTO, 2003, p. 268) em um claro exemplo da importância da existência e observância de um poder diretivo para a organização e funcionamento de uma empresa, nesse contexto, entende-se como necessário o estabelecimento e cumprimento de metas. No mesmo sentido, dispõe Alice Barros:

[...] traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva e do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho” (BARROS, 2013, p.480).

Por outro lado, a cobrança se torna desarrazoada quando realizada de uma forma que exija do trabalhador um resultado inalcançável. Russo afirma:

[...] é necessário saber, que a política de metas não é só cobrar resultados dos funcionários, tem todo um trabalho por trás disso, por exemplo, antes de o vendedor trabalhar a venda do produto, a produção e o fornecimento precisam estar estruturados, o marketing deve estar bem-posicionado. O produto já deve estar praticamente aceito junto à sociedade, antes da cobrança de se alcançar vendas exorbitantes (RUSSO, 2009).

Como se vê, antes de ser imposta a cobrança de uma meta ao trabalhador, deve haver uma grande movimentação para que tal produto ou serviço esteja bem estruturado na sociedade, caso contrário, passa a ser depositado no empregado um resultado impossível de ser alcançado, uma vez que este não pode ser responsável, ao mesmo tempo, pelo marketing, venda e produção de um determinado produto, sem que isso lhe cause dano irreparável, atingindo sua saúde física e mental, bem como contribuindo para um desequilíbrio no meio ambiente laboral.

Partindo dessa premissa é que se verifica a crescente quantidade de trabalhadores que desenvolvem uma série de enfermidades associadas ao trabalho, mais especificamente, ligadas ao assédio moral sofrido. Exaustão, ansiedade, depressão e *burnout*, são apenas alguns dos sintomas da poluição labor-ambiental encontrados atualmente.

É importante reiterar o conceito de poluição labor-ambiental trazido à baila no item 2 do presente artigo, como “um desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais” (MARANHÃO, 2017), de maneira que a cobrança abusiva de metas contribui para um desarranjo nas relações sociais, bem como na própria organização do trabalho, uma vez que atinge, de forma direta, a jornada de trabalho daquele indivíduo.

A cobrança abusiva de metas afeta diretamente a saúde do trabalhador, visto que gera nesse indivíduo um sentimento de desgaste e desmotivação, ou seja, o contrário do que deveria ser incentivado pela empresa. Destaca-se que o direito à sadia qualidade de vida é assegurado a todos pela Constituição Federal, em seu art. 225 (BRASIL, 1988), de modo que a poluição no ambiente de trabalho atinge, diretamente, a dignidade do trabalhador.

Ney Maranhão ao exemplificar os fatores que desencadeiam a poluição labor-ambiental, assim destaca:

(i) os clássicos agentes ambientais físicos (v.g., ruído, calor, frio, pressão hiperbáricas), químicos (v.g., poeira, fumos, neblinas, névoas, gases, vapores), e biológicos (v.g., sangue, microrganismos, vírus, bactérias); (ii) inadequação de instalações elétricas, prediais, sanitárias e de mobília; (iii) determinados conteúdos, ritmos e divisões do trabalho; (iv) inadequação no instalação, transporte e manutenção de máquinas e equipamentos perigosos; (v) fornecimento, conservação, manutenção e uso irregulares de máquinas e equipamentos de proteção; (vi) sinalização inadequada; (vii) negligência, insuficiência ou inadequação na consciência sobre os riscos do trabalho; (viii) determinadas formas de controle e fiscalização do trabalho; (ix) determinadas formas de remuneração pelo trabalho; (x) jornada extenuante; (xi) metas abusivas; (xii) assédio (moral, sexual etc.); (xiii) gerência perversa. (NEY MARANHÃO, 2017, p. 255-256).

Conforme acima demonstrado, é possível observar que o assédio moral organizacional e as metas abusivas atingem o meio ambiente laboral, causando um desequilíbrio neste, visto que, quando se fala de promover um meio ambiente saudável e sem poluição ao trabalhador, isso envolve não eliminar somente os riscos à sua saúde física, mas também à sua saúde mental.

A partir desse entendimento, é necessário destacar que uma política de metas tem a sua importância, contudo, é necessário que seja valorizado o potencial do funcionário, buscando um equilíbrio entre as funções exercidas com a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, local onde o bem-estar é visto como matéria-prima para a realização de um trabalho digno.

Simony Russo, contribui com o entendimento acima quando afirma:

[...] Uma vez que o líder atualizado de empresas modernas sabe, que pode propor metas, mas jamais as atingirão sem o suporte de uma equipe competente. As metas contribuem pouco quando são de fácil realização. Quando muito difíceis, podem se tornar opressoras, mas são perfeitas quando possuem aquela dose de desafio que alimenta a autoconfiança antes e a autoestima depois [...] (RUSSO, 2009).

Não se pode esquecer que é dever de todos a promoção de um meio ambiente equilibrado, necessário à construção da sadia qualidade de vida do ser humano (BRASIL, 1988).

Com a prática reiterada do assédio moral, principalmente o organizacional, em uma empresa, instala-se uma cultura do medo, no qual todos os trabalhadores passam a ter ciência que serão submetidos a humilhações, metas abusivas, estresses e tratamentos vexatórios.

Essa prática, se não combatida, impactará diretamente a qualidade de vida do indivíduo, além de impossibilitar um desenvolvimento sustentável, prejudicando assim o meio ambiente como um todo e, conseqüentemente, as presentes e futuras gerações.

## **CONCLUSÃO**

Considerando os objetivos da presente pesquisa, é possível identificar que o trabalho é uma manifestação das próprias potencialidades do indivíduo, bem como uma forma de construir a sua identidade, quando realizado de forma que proteja a sua dignidade e seus direitos.

Contudo, é possível identificar na sociedade contemporânea um grande desequilíbrio do meio ambiente laboral, de modo que muitos trabalhadores se veem inseridos em um meio marcado pelo cumprimento de metas abusivas, chefia perversa, um ambiente marcado pela competição desproporcional, causando um sentimento de humilhação, perda de valor, além do aumento de estresses e doenças físicas e psíquicas.

A poluição no meio ambiente de trabalho, conforme foi demonstrado no capítulo dois do presente estudo, não deve ser entendida apenas como a submissão do trabalhador ao contato com produtos químicos, poeira, lixos ou similares, mas, principalmente, às situações que afetam as condições de trabalho, a organização do trabalho ou as relações interpessoais daquele indivíduo, causando danos à sua saúde física e mental, bem como afetando a sua sadia qualidade de vida.

Ainda no segundo capítulo, procurou-se demonstrar a forma que a saúde mental do trabalhador pode ser abalada, em um contexto de poluição labor-ambiental, com o assédio moral, principalmente aquele decorrente da cobrança abusiva de metas.

Verificou-se, no decorrer da pesquisa, que o assédio moral assume diversas formas no meio ambiente laboral, prática essa que é muitas vezes silenciosa. Ato contínuo, foi conceituado o que seria o assédio moral, bem como os contornos desenvolvidos por essa prática, com um enfoque no assédio moral organizacional, que ocorre não mais direcionado a um indivíduo

específico como forma de humilhá-lo, mas envolve toda a estrutura organizacional de uma empresa.

Conforme restou demonstrado, o assédio moral organizacional acontece pela desenfreada tentativa de obtenção do lucro e estímulo da competitividade. Os trabalhadores tornam-se peças guiadas com o único objetivo de alcançar metas que se mostram cada dia mais abusivas, impossíveis de serem alcançadas sem prejuízo da saúde do trabalhador.

Destacou-se que a estipulação de metas não é algo ruim em uma empresa, quando utilizada de forma a incentivar a competição sadia, de modo a estimular a autoconfiança e competência dos trabalhadores que, para atingir determinados objetivos ou recompensas, procuram desafiar-se e assim explorar a suas potencialidades, contribuindo para o seu crescimento profissional.

Diante todo o exposto, foi possível identificar que as metas se tornam abusivas, bem como uma forma de manifestação da poluição no meio ambiente de trabalho, quando são inatingíveis, contribuindo para um desequilíbrio no meio laboral, o qual passa a ser marcado por uma competitividade desproporcional, aumentando o nível de estresses dos trabalhadores, afetando, principalmente, a sua saúde mental.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional.** São Paulo: Ltr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Brasília, DF: Senado Federal, 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 de fevereiro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. **ARE n. 590.415/SC.** Relator Ministro Luís Roberto Barroso. 28 de maio de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm). Acesso em: 10/02/2024.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. **Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional.** In: FELICIANO, Guilherme Guimarães URIAS, João (Org.). Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013.v. 1, pp. 123-142

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses.** São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006.

FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: n Learning, 2008, p. 37.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002, p.17.

LEAL, C. R. F.; ROCHA, S. H. **Riscos ambientais laborais na sociedade global e sua proteção jurídica**. Veredas do Direito, Belo Horizonte, v. 15, n. 33, p. 263-290, set./dez. 2018.

MARANHÃO, Ney. **Meio Ambiente do trabalho. O que é isso afinal?**. 2016. Disponível em: [https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2016-04-28/ney\\_stany\\_-\\_meio\\_ambiente\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2016-04-28/ney_stany_-_meio_ambiente_do_trabalho.pdf). Acesso em: 12/02/2024.

MARANHÃO, Ney. 1. **Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual**. Revista de Direito do Trabalho. RDT, Vol. 170. 2017. Disponível em: [https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RDTrab\\_n.170.06.PDF](https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDTrab_n.170.06.PDF). Acesso em: 13/02/2024.

MARANHÃO, Ney. **POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL: APORTES JURÍDICOS GERAIS**. Nova Hileia | **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525 – 4537, [S.l.], v. 2, n. 2, dez. 2018. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1238>>. Acesso em: 13 fev. 2024.

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.

MARCELINO, Karla Júlia. **Assédio Moral-não seja mais uma vítima**. Pernambuco: Secretaria da Controladoria Geral do Estado, 2014, p.26

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**, São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho, com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017):** Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial. São Paulo: LTr, 2018, p. 17-19;

MELO, Sandro Nahmias de; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. O PRINCÍPIO DA BUSCA DA FELICIDADE E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. **Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525 – 4537**, [S.l.], v. 2, n. 3, dez. 2018. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1247>>. Acesso em: 11 fev. 2024.

MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias; Rodrigo Barbosa de Castilho. **O estudo prévio de impacto ambiental e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003

RAMOS FILHO, Wilson. **Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n. 108, jun. 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 12/02/2024.

RIBEIRO, Renato de Araújo. **Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental**. 2019. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/0ds65m46/4s56827c/4x3J08Fp11zn1ByB.pdf>. Acesso em: 10/02/2024.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 127.

ROSSKAM, Ellen. **Excess baggage: leveling the load and changing the workplace**. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2007.

RUSSO, Simony Jara. **Política de Metas em Pequenas Empresas**. Administradores.com. 02 ago. 2009. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/remuneracao-variavel-uma-ferramenta-estrategica-para-as-organizacoes?desktop=true>. Acesso em: 13/02/2024.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 46.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7. ed. Malheiros: São Paulo. 2009, p.20.

STOCO, R. **Tratado de responsabilidade civil**. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

TUPINAMBÁ, C. **Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018