

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

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 Napolini - 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 Marcilio 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alessandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

AUTOMATION AND THE NEED TO USE THE HAPPINESS PRINCIPLE IN THE WORK ENVIRONMENT TO PROMOTE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Valmir César Pozzetti ¹

José Alcides Queiroz Lima ²

Marie Joan Nascimento Ferreira ³

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo, onde as avaliações buscaram fazer análises partindo de visões generalizadas, para se chegar a um resultado particular; quanto aos meios utilizados, a pesquisa utilizou-se da doutrina, legislação, jurisprudência e documentos disponíveis na rede mundial de computadores e, quanto aos fins, a finalidade da pesquisa foi a de se chegar a um resultado qualitativo, vez que os resultados quantitativos não foram objeto de análise. A conclusão a que se chegou foi a de que o meio ambiente do trabalho só será sustentável e economicamente viável se a automação estiver interligada ao princípio da felicidade laboral.

Palavras-chave: Automação, Desenvolvimento sustentável, Felicidade, Meio ambiente do trabalho, Sustentabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to analyze the phenomenon of automation in the work environment and to verify whether the relationships that occur in this work environment observe the principle of sustainable development within the scope of a decent work environment and whether they simultaneously comply with the principle of happiness in the work environment, ensuring decent jobs. The methodology used was the deductive method,

¹ Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Salerno/Itália. Pós Doutor em Direito Ambiental pela Escola de Direito Dom Helder Câmara/MG. Doutor em Biodireito/Direito Ambiental pela Université de Limoges/França.

² Doutorando em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Mestre em Engenharia Civil em Material Alternativo pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM.

³ Doutora em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA.

where the evaluations sought to make analyses based on generalized views, in order to arrive at a particular result; as for the means used, the research used doctrine, legislation, jurisprudence and documents available on the world wide web and, as for the ends, the purpose of the research was to arrive at a qualitative result, since the quantitative results were not the object of analysis. The conclusion reached was that the work environment will only be sustainable and economically viable if automation is interconnected with the principle of work happiness.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Automation, Sustainable development, Happiness, Workplace environment, Sustainability

INTRODUÇÃO

As relações laborais sempre foram marcadas por uma desigualdade entre as partes que compõem esta relação: de um lado o trabalhador que trabalha pra sobreviver e de outro lado o empregador que mantém a atividade econômica para obter lucro; ou seja, duas necessidades antagônicas entre si, o que acaba por permitir a manutenção de péssimos ambientes de trabalho.

O fenômeno da precarização do trabalho se tornou bastante agudo, quando a revolução industrial surgiu na Inglaterra, criando novas modalidades de trabalho, que passou a explorar em demasia os trabalhadores que laboravam e jornada excessiva e sob péssimas condições de trabalho.

Neste sentido, no Brasil, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – trouxe um capítulo específico sobre medicina e segurança do Trabalho, obrigando o empregador a tornar o meio ambiente de trabalho mais saudável e com condições dignas para o trabalhador.

Entretanto, o planeta vive hoje uma explosão de novas formas de trabalho, dentre elas a automação e é preciso observar e acompanhar com cautela, de que forma esta automação será realizada e fiscalizada. A Constituição Federal de 1.988 – CF/88 – no artigo 7º, inciso XXVII, garante aos trabalhadores, a “proteção em face da automação, na forma da lei”; o que significa dizer que poderá haver automação sim, mas é preciso garantir os direitos dos trabalhadores, dentre eles o da empregabilidade e dignidade no meio ambiente do trabalho. Ou seja, é necessário garantir um meio ambiente do trabalho sustentável.

Neste sentido, os conceitos de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável visam garantir o bem estar a todos os seres que habitam o planeta e, dentre eles, devem buscar a reflexão sobre o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e a automação.

Por outro lado, a complexidade da relação entre meio ambiente do trabalho e automação, baseada na sustentabilidade e desenvolvimento sustentável têm caráter multifacetado, diante da necessidade da redução de recursos naturais, como energia e água, com a otimização dos processos de automação.

Para tanto, não se pode olvidar de que a felicidade no trabalho é que deverá contribuir para que trabalhadoras e trabalhadores sejam valorizados e possam desenvolver suas habilidades com garantia de bem-estar e políticas de formação e reestruturação das funções.

A automação, por sua vez, toma proporções que consubstanciam sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, declarando, assim, a felicidade de todas e todos. Porém, a análise

das consequências da sua implantação condiz com a realidade do desequilíbrio no meio ambiente do trabalho.

Nota-se que, no primeiro momento, as perspectivas da automação transparecem como a solução de melhores condições de trabalho, produtividade, aumento de salário, reforço da cultura corporativa, benefícios, etc., como propósitos para a felicidade de trabalhadoras e trabalhadores.

No decorrer da implantação dos novos procedimentos, a demissão ocorre em massa, principalmente para quem não tem habilidades específicas, ou ainda, a função foi eliminada, causando caos, medo e insegurança para os trabalhadores.

Diante disso, o objetivo dessa pesquisa será o de analisar se a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável estão alinhados ao princípio da felicidade para que se possa promover um meio ambiente do trabalho equilibrado, no momento da implementação de automação.

O problema que instiga esta pesquisa é: de que forma o princípio da felicidade poderá auxiliar na promoção de um meio ambiente do trabalho digno e feliz para ser capaz de promover sustentabilidade ambiental e econômica?

A pesquisa se justifica tendo em vista a necessidade de proteção do trabalhador, no âmbito da automação, estabelecida na Constituição Federal, para que se possa equilibrar as relações entre empregador e empregado, visando o lucro e o trabalho digno.

A metodologia que se utilizara nesta pesquisa é a do método dedutivo, onde se parte de análises gerais, para se chegar a um resultado particular. Quanto aos meios, utilizar-se-á, na pesquisa, os seguintes instrumentos: legislação, doutrina, jurisprudência e documentos disponibilizados na rede mundial de computadores; quanto à finalidade, esta pesquisa oferecerá resultados qualitativos, uma vez que não se buscará obter dados percentis ou numéricos.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AUTOMAÇÃO

O meio ambiente diz respeito aos espaços ocupados pelo ser humano por todos os seres que habitam o planeta terra; logo se são “todos os espaços”, deve-se levar em conta todos os aspectos, inclusive o psicológico e religioso, das pessoas.

Seguindo esta linha de raciocínio, Silva (2013, p. 20) esclarece que:

O ambiente integra-se, realmente, de um conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o meio em que se vive. Daí por que a expressão “meio ambiente” se manifesta 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. O conceito de meio ambiente

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. (gn)

Verifica-se que na posição de Silva que no conceito de meio ambiente é necessário haver também uma “conexão de valores” e deve abranger não só o meio ambiente ecológico, mas também aquele mais alterado pelo ser humano; ou seja, Silva divide o meio ambiente em natural e artificial. O meio ambiente do trabalho também está sendo construído todos os dias, principalmente no que tange à subjetividade da relação entre o trabalhador e o empregador, mas deve-se observar o equilíbrio o bem-estar e a qualidade de vida.

Dessa forma, Silva (2013, p. 33) continua discorrendo que:

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. **Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca. (gn)**

Vê-se, portanto que Silva estabelece como condição à existência do meio ambiente do trabalho, a figura do “trabalhador e tudo que o cerca”, evidenciando que a parte mais importante é a figura do trabalhador. Logo, a automação vai influenciar sobremaneira no meio ambiente do trabalho, aumentando ou diminuindo a dignidade do trabalhador conforme for usada.

Importante fazer destaque aos argumentos de Pozzetti (2016, p.161) que estabelece que o trabalho é de importância vital para o ser humano, porque ele precisa se alimentar; mas o ser humano não vive somente de se alimentar, ele precisa satisfazer suas necessidades psicológicas e de amorização, também, sem o que ele não se completa.:

Para sobreviver, o homem precisa trabalhar, pois é do trabalho que tirará o sustento para si e para sua família. Assim, pode-se dizer que a existência do homem (sua manutenção e reprodução da vida humana) dependem do trabalho. Entretanto, esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o mínimo existencial (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, a possibilidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais (eventos, festas, etc..) **A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade. (gn)**

Dessa forma, pode-se verificar que o ambiente do trabalho traz muito mais que o recurso financeiro que será capaz de alimentar o trabalhador e sua família. Ao contrário, o meio

ambiente laboral inclui o trabalhador em vários outros meios ambientes: o social, o religioso, o familiar, etc.... A morte de um trabalhador é um evento importante que humaniza o trabalhador; um churrasco no final de semana na casa de alguém é outro evento importante para sociabilizar, um casamento, um batizado, etc...

Automatizar significa reduzir o número de trabalhadores ou a troca desta mão de obra por outra, por máquinas e não mais por humanos. A atuação nada mais é a substituição de tarefas e processos que antes exigiam intervenção humana e que agora será realizada por sistemas e máquinas automatizadas. Essa substituição visa chegar à perfeição, buscando aumentar a eficiência produtiva, reduzindo erros, economizando tempo e custos. A automação pode abranger desde tarefas rotineiras até processos complexos, utilizando tecnologias como robótica, softwares de automação e inteligência artificial.

E a tendencia do trabalho automatizado é a de transformar diversas atividades industriais que culminará em um impacto profundo na forma como o trabalho será realizado.

Logo, as maquinas substituirão a mão de obra humana. E quando o artigo 7º da Constituição Federal protege o trabalhar contra a automação, ele está querendo destacar que pé preciso assegurar a esse trabalhador a sua capacidade de continuar a trabalhar. E o grande desafio é esse? De que forma manter o trabalhador na ativa se os postos de trabalho estão sendo substituídos por máquinas?

Essa mão de obra humana deverá se adaptar às novas tecnologias e a busca por novos modelos de trabalho. E esta ação deve ser desenvolvida pelos empreendedores, também. É ai que se deve ter um olhar atento para que o empreendedor/empregador se sensibilize por esta externalidade, uma vez que se ele não e preocupar com isso, terá uma surpresa desagradável: se está demitindo trabalhadores para substituí-los por maquinas; o trabalhador dispensado perderá a sua capacidade ou o seu poder de compra; sendo assim, quem comprará os produtos produzidos pelas máquinas? O consumidor que antes trabalhava, ganhava o seu salário, agora deixou de ter recursos financeiros, uma vez que não possui mais o trabalho.

Dessa forma, é necessário ter um equilíbrio entre a automação e o meio ambiente de trabalho feliz e adequado para que a sustentabilidade econômica e a ambiental possam caminhar lado a lado, em equilíbrio.

Um outro detalhe importante que a automação levante é em relação às desigualdades sociais e regionais: a velocidade com que a automação está tomando conta de nossas vidas, traz uma grande preocupação: ainda possuímos no país, pessoas analfabetas e uma grande parte de pessoas que são analfabetos funcionais, sabem ler mas não conseguem compreender o que leram. Como estas pessoas se adequarão a esse novo meio ambiente do trabalho? Não se

consegue ver um movimento do Poder Público, no sentido de retirar essas pessoas da exclusão social e laboral. É preciso Políticas Públicas estatais, para se modificar este quadro.

Assim, é de se destacar que a automação traz consigo, no primeiro momento, desenvolvimento econômico e tecnológico, bem como benefícios para o trabalhador como eliminação de serviços repetitivos que causam doenças profissionais. Por outro lado, a automação gera como externalidade, a eliminação de postos de trabalho, ou ainda, outros tipos de doenças profissionais.

Dentro desta linha de raciocínio Goeking (2010, p. 71) desenvolveu a seguinte tese:

A automação surgiu como o **caminho para a redução da participação da “mão humana” sobre os processos industriais**. Partindo desse conceito, podemos dizer que a utilização em larga escala do moinho hidráulico para fornecimento de farinha, no século X, foi uma das primeiras citações humanas com o objetivo de automatizar o trabalho, ainda que de forma arcaica. Esse desenvolvimento da mecanização teria impulsionado mais tarde o surgimento da automação.

A disseminação do moinho hidráulico pela Europa Ocidental levou a um crescimento da produção de alimentos nunca antes observado. Na época, um moinho era capaz de substituir o trabalho de dez a vinte homens. **Desde então o homem tem direcionado seu conhecimento para o desenvolvimento de tecnologia que desonerem suas atividades braçais**. Um exemplo é a máquina a vapor, que começou a ser utilizada para movimentar equipamentos industriais em 1775 e fez um martelo de 60 quilos dar 150 golpes por minuto.

A necessidade cada vez maior de produzir mais e melhor culminou na Revolução Industrial, ocorrida a partir da segunda metade do século XVIII. Grande marco da substituição do trabalho braçal por máquinas que executavam a mesma tarefa com maior eficiência e qualidade, a Revolução acelerou o processo de transformação e desenvolvimento de tecnologias. (gn)

O ciclo vicioso se repete a cada revolução da automação para garantir maior eficiência e qualidade para execução das tarefas sem desperdício, diminuição dos gastos, aumento dos lucros e sempre com o slogan em benefício do desenvolvimento econômico. Todavia, a qualidade de vida dos trabalhadores nunca embasa a necessidade de automação para contribuir com o bem-estar, a valorização da mão de obra ou, ainda, por um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Da mesma forma, o trabalho intelectual determinado pela automação com base na qualificação que diminuiria o desgaste e o trabalho braçal, enveredou para os distúrbios psicológicos e relacionais como indica Silva (2006, p. 99):

A tese de que elevação dos níveis de qualificação corresponderia a menor desgaste e, portanto, a melhores condições de saúde mental prevaleceu por bastante tempo, tendo, no entanto, passado a ser contestada com base em pesquisas realizadas na Alemanha. Marstedt (1994) realizou a revisão dos estudos que descrevem distúrbios psicológicos e relacionais em áreas automatizadas. O autor analisa os aspectos organizacionais existentes nas empresas estudadas e **identifica os conceitos e práticas de racionalização que são responsáveis pelo aumento das cargas mentais de trabalho, condicionando riscos para a saúde**. Tais sobrecargas diriam respeito principalmente à complexidade das atividades, à exigência de polivalência, a elevadíssimas cargas psicoafetivas (autocontrole emocional exacerbado; exigências

de perfeição no desempenho; alto nível de responsabilidade; insegurança quanto à manutenção do emprego e às perspectivas de carreira), e, a múltiplos tipos de pressão temporal (prazos, ritmos, etc.). Marstedt demonstra, ainda, que a política de saúde ocupacional precisa estar atenta para as implicações perversas dos novos conceitos de racionalização adotados pelas empresas. [...] (gn)

Verifica-se que as externalidades geradas pela automação, no meio ambiente de trabalho traz reflexos extremamente negativos para o trabalhador: reduz a sua capacidade de cognição, de amorosidade, de atenção, ... o que trará reflexos em sua saúde que a automação não conseguirá solucionar. É de se destacar que o ser humano é um ser social, ele não consegue viver sozinho, ele precisa da companhia e do contato com outros humanos, para atingir a felicidade.

Seguindo esta linha de raciocínio, é de se destacar que a automação não é tão eficiente como declara os seus idealizadores, pois deveria abarcar todas as possibilidades na sua implementação, mas como já dito, a preocupação se fundamenta nas prioridades daquele que está implementado, deixando de lado outras ramificações daquele processo produtivo, acarretando para mais ou para menos, ou ainda aparecendo novas mazelas para o meio ambiente do trabalho em questão, conforme desataca Harari (2018, p. 56):

Mesmo se fosse possível inventar novos empregos e retrainar a força de trabalho constantemente, cabe a nós perguntar **se um humano mediano terá a energia e a resistência para uma vida de tantas mudanças**. Mudanças são sempre estressantes, e o mundo frenético do início do século XXI gerou uma epidemia global de estresse. Será que as pessoas serão capazes de lidar com a volatilidade do mercado de trabalho e das carreiras individuais? **Provavelmente vamos precisar de técnicas de redução de estresse ainda mais eficazes** – desde medicamentos, passando por psicoterapia e meditação – para evitar que a mente do *Sapiens* entre em colapso. Uma classe “inútil” pode surgir em 2050 devido não apenas à falta absoluta de emprego ou de educação adequada, mas também devido à falta de energia mental. (gn)

A desoneração braçal do ser humano acarretou o aumento de distúrbios mentais e relacionais, visto que a trabalhadora ou o trabalhador, por exemplo, passa o horário integral de trabalho observando a tela do computador, não tem relacionamento social, não há interação entre a chefia, apenas relatórios, sem trocas de identificação, além da aceleração mental e novos desafios para manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado.

As mudanças devem ser parametrizadas juntamente com a implementação da automação, do mesmo modo que tem fases para alinhar o fim pretendido. O meio ambiente do trabalho tem que ser preparado para cada fase que se pretenda conceber, preparar os trabalhadores para as transformações que terão que enfrentar, como programas de transição para nova recolocação, de aproveitamento das habilidades específica de cada trabalhador ou trabalhadora, de aposentadoria, programas de incentivo de demissão, etc.

2. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade produz significados todos os dias, sejam as definições de ordem popular ou científica. O primeiro pensamento já surge a imagem da fauna e da flora buscando equilíbrio para sua manutenção, devendo, assim, ser o mais citado. No entanto, a sustentabilidade existe em tudo, no acordar de todos os dias, quando deve-se observar a utilização da água para a higiene diária aos alimentos que serão degustados durante o dia.

Neste sentido, Nascimento (2012, p. 51) destaca que:

A noção de sustentabilidade tem duas origens. A primeira, na biologia, por meio da ecologia. **Refere-se à capacidade de recuperação e reprodução dos ecossistemas** (resiliência) em face de agressões antrópicas (uso abusivo dos recursos naturais, desflorestamentos, fogo etc.) ou naturais (terremoto, tsunamis, fogo etc.). A segunda, na economia, como adjetivo do desenvolvimento, em face da percepção crescente ao longo do século XX de que o padrão de produção e consumo em expansão do mundo, sobretudo no último quarto desse século, não tem possibilidade de perdurar. Ergue-se, assim, **a noção de sustentabilidade sobre a percepção da finitude dos recursos naturais e sua gradativa e perigosa depleção.** (gn)

O que se verifica, então, é que a condição *sinequanon* para que o crescimento ocorra, é a de que “crescer é necessário”, mas crescer com qualidade e não apenas em quantidade, pois a quantidade nos levará ao caos. Crescimento somente no campo econômico nos fará provocar o colapso do planeta. Buscando a literalidade, para Ferreira (2008, p. 760) a palavra “sustentar”, origem da palavra sustentabilidade, indica:

1. Segurar para que não caia; sustentar, suportar. 2. Afirmar categoricamente. 3. Confirmar. 4. Resistir a: *Sustentou as investidas*. 5. Conservar, manter. 6. Alimentar física ou moralmente. 7. Prover de viveres ou munições. 8. Impedir a ruína ou queda de. 9. Animar, alentar. 10. Sofrer com resignações; aguentar. 11. Defender com argumentos ou razões. 12. Pelejar a favor de. 13. Conservar a mesma posição; sustentar-se. 14. Alimentar-se.

Essa literalidade da etimologia da palavra, demonstra, ainda mais, os possíveis conceitos de sustentabilidade e seus desdobramentos, o que nos ensina a entender que sustentabilidade não é apenas um conceito e para obtê-la não existe fórmula, existe sim parâmetros que devem ser observados, como a sociedade, a cultura, o meio ambiente, a economia, o bem-estar, o bioma, entre outros.

Seguindo esta linha de raciocínio Pozzetti, Ferreira e Silva (2020, p. 123) destacam que o conceito de desenvolvimento sustentável integra vários contextos:

O Desenvolvimento sustentável é aquele que permite a integração homem x natureza, de modo a **possibilitar um crescimento em qualidade e não crescimento em quantidade**; logo, esse conceito envolve um crescimento que assegure bem-estar e qualidade de vida a todos os seres que habitam o planeta, sejam eles do reino mineral, vegetal, animal e hominal. Só ocorrerá desenvolvimento sustentável se o ser humano respeitar todas as espécies planetárias, pois ele não conseguirá viver sem elas. A

ausência de uma dessas espécies fará com que haja desequilíbrio, ameaçando o Desenvolvimento Sustentável. (gn)

No mesmo sentido, Cavalcanti (2012, p. 36) acrescenta que o Desenvolvimento sustentável, da forma como estamos explorando a natureza, nos levará a um desenvolvimento insustentável:

Sobre isso, fui procurado em 2009 por uma universitária do Rio Grande do Norte Jessicleide Dantas, que me fez a seguinte pergunta: “Como o senhor entende o desenvolvimento sustentável?” Respondi: **“Na verdade, só pode haver desenvolvimento que seja sustentável. Pois se ele é insustentável, vai acabar.** Não é, portanto, desenvolvimento, mas alguma coisa como um espasmo da sociedade. O desenvolvimento sustentável é aquele que dura. Quem o sustenta em primeiro lugar é a natureza, o ecossistema, do qual dependemos para tudo. Dessa forma, para que possa sustentar-se, ele tem que levar em conta as regras e os limites da natureza. **Sem descuidar do bem-estar humano, dos valores da cultura, da realização plena da cidadania**”. Expliquei mais: “No fundo, trata-se de minimizar o uso da natureza, com obtenção de máximo bem-estar social”. Um consumo mínimo para um máximo de felicidade, como na filosofia do budismo. (gns)

Nota-se que a sociedade dá a sua parcela de contribuição para o conceito de sustentabilidade e sua evolução e seus desdobramentos, posto que adere a ideia às suas necessidades, desvirtuando a origem de seus conceitos, como bem assinala Martins (2012, p. 230):

Após a hecatombe causada por duas guerras mundiais, o movimento em direção à solidariedade coletiva foi incorporado à vida política em muitos países, e não só europeus, como resultado do legado da concepção keynesiana do Estado do bem-estar social. Durante o período de pós-guerra, começou a se desenvolver uma cidadania social amparada pelas políticas públicas do Estado. Na avaliação dos autores, isso permitiu a neutralização de conflitos gerados por interesses econômicos e políticos. Ademais, o processo de solidariedade também se baseou na unidade linguística, cultural e religiosa de diversas sociedades nacionais. Contudo, afirmam os autores, durante as últimas décadas do século XX, muitas instituições sociais que fomentavam a solidariedade foram pressionadas e corroídas pela expansão das corporações multinacionais e pela implantação de políticas neoliberais na década de 1970 que incentivaram direta ou indiretamente o desenvolvimento de um *ethos* individualista.

Dessa forma, encontramos uma sociedade aparentemente solidária, preocupada com o bem-estar de todos, o que nos permite indicar um dos desdobramentos da sustentabilidade, porém é uma sociedade individualista, contrária ao conceito básico de sustentabilidade ou de desenvolvimento sustentável, confirmando a confusão nos conceitos, como disserta Veiga (2014, p. 19):

Em suma, sustentabilidade é uma noção incompatível com a ideia de que o desastre só estaria sendo adiado, ou com qualquer tipo de dúvida sobre a real possibilidade do progresso da humanidade. Em seu âmago está uma visão de mundo dinâmica, na qual transformação e adaptação são inevitáveis, mas dependem de elevada consciência, sóbria precaução e muita responsabilidade diante dos riscos e, principalmente, das incertezas. Daí a importância crucial de um sinérgico avanço do conhecimento sobre governança global e cooperação.

Outrossim, é muito importante acrescentar a este debate, as ponderações de Harari (2018, p. 470) que diferencia a escassez de recursos da degradação ecológica:

Degradação ecológica não é o mesmo que escassez de recursos. Como vimos no capítulo anterior, os recursos disponíveis para a humanidade estão crescendo constantemente e é bem provável que continuem a crescer. **É por isso que as profecias apocalípticas de escassez de recursos provavelmente são equivocadas.** Já o temor à degradação ecológica tem sua razão de ser. O futuro talvez testemunhe os sapiens tomando o controle de uma cornucópica de novos materiais e fontes de energia, enquanto simultaneamente destrói o que resta do habitat natural e leva a maior parte das outras espécies à extinção. (gn)

Dessa forma, tanto a sustentabilidade como o desenvolvimento sustentável tornam-se assustadores se pensarmos apenas na coletividade como se fôssemos individualistas; pelo contrário, ao utilizarmos a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável corretamente, de forma individualizada, a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável coletivos, ou mesmo solidários, estarão sendo concretizados.

Na realidade, a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável devem estar de mãos dadas ao bem-estar e, conseqüentemente, com o meio ambiente do trabalho, como sugere o futuro verde, como descreve Andrade (2021, p. 9):

Nada disso será possível sem investimento em capacitação profissional e fomento à pesquisa e desenvolvimento para a consolidação do setor. Nesse sentido, iniciativas como o Programa Nacional de Capacitação em Energia Solar (ProCees), coordenado pelo Ministério de Minas Energia, têm mostrado fundamentais para a formação de mão de obra qualificada e o aumento da produtividade. Esse é um alerta que muitos especialistas têm feito: com um futuro baseado na economia verde, será necessário pensar em novas especializações. “Estamos vivendo um período de mudanças profundas, com novas tecnologias digitais na indústria e a substituição dos combustíveis, o que exige novas habilidades”, diz o diretor de Operações do Senai, Gustavo Leal.

O primeiro passo para idealização de qualquer projeto é entender o que é sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, desde o início quando for comprado, por exemplo, o primeiro tijolo (desde que também tenha sido fabricado com base na sustentabilidade e desenvolvimento sustentável), até o último item que geralmente é a limpeza e como será feito o descarte de forma sustentável, visto que as empresas contratadas violam os direitos trabalhistas, possuem um meio ambiente do trabalho desequilibrado, não sendo utilizado a sustentabilidade ou o desenvolvimento sustentável como parâmetro. Andrade (2021, p. 19) analisa:

Para enfrentar o problema, **são necessárias medidas que permitam uma transição menos traumática entre os modelos de produção.** Estudos capitaneados pela CNI, por exemplo, defendem ações públicas para mitigar esse impacto que vão de alterações no sistema educacional à modernização das relações trabalhistas. O governo federal também está atento, e em 2019 foi montado o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (Gaet), que publicou no fim de 2021 um documento com propostas de políticas específicas para o setor. **O objetivo dos economistas e sociólogos que**

participaram do grupo era mudar a mentalidade corrente de que os trabalhadores são “executores de tarefas”, de modo que eles passem a ser “resolvedores de problemas”. Trata-se de uma mudança brutal, que exigirá o aperfeiçoamento contínuo e grande capacidade de adaptação. “As pessoas vão precisar estudar ao longo de toda a sua vida, mas elas não poderão se dedicar a apenas uma área. Os especialistas vão perder mercado”, diz Ricardo Paes de Barros, economista do Insper e ex-chefe do Gaet. (gn)

É impossível idealizar o meio ambiente equilibrado, seja qual for, sem a presença da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, e que seja apresentada de forma tranquila, não como algo impossível, ou apenas apresentando obstáculos, mas como rotina para alcançar o bem-estar de todos, do cidadão, da mão de obra, do consumidor, do fornecedor, ...

3. PRINCÍPIO DA FELICIDADE E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

Os princípios nada mais são do que a fonte, o nascedouro do direito. Toda e qualquer regra jurídica é criada a partir dos princípios, dos conceitos que uma determina civilização entende como correto, como justo e como pacificador.

Nesta linha de raciocínio, Ferreira e Pozzetti (2021, p. 4) destacam que: “Assim sendo, o “Princípio” traz, na visão literal, o significado de começo, o início de condutas a serem seguidas; porém, no ordenamento jurídico os princípios refletem as diretrizes fundamentais que sustentam em uma nação, a elucidação das necessidades dos jurisdicionados [...]”

A busca da felicidade para concretizar os sonhos, alcançar o arco-íris e encontrar o pote de ouro no final da trajetória. Ao revés, mas de forma simbólica, a felicidade não deve ser contabilizada como bens materiais, financeiramente ou bens imateriais, alegria constante e sim, como bem-estar tanto individual, coletivo ou público. Dessa forma MacMahon (2009, p. 29 e 30) nos esclarece:

É verdade que a ideia não era completamente inédita. Assim como alguns seres humanos imaginavam há muito que a felicidade residia num lugar remoto e fora deste mundo – nos campos de Elísio, por exemplo, ou nas ilhas dos bem-aventurados, nas regiões hiperbóreas, no Céu, no Paraíso ou numa Idade de Ouro desaparecida – outros haviam-se mostrado dispostos a especular sobre as possibilidades da felicidade na terra. Contudo, tanto na filosofia clássica como prática cristã, esse tipo de felicidade imanente era extremamente raro – exclusivo de uma <<minoria feliz>>, cuja virtude extraordinária ou favor excepcional a tornavam mais do que simples humanos. Como disse Aristóteles, uma vida de felicidade <<seria superior ao nível humano>>, equivalente ao divino. A sua minoria feliz era uma minoria <<semelhante aos deuses>> - descrição que tanto se pode aplicar ao sábio socrático como ao filósofo platônico, ao asceta estóico como ao sábio epicurista, ao santo católico como ao eleito predestinado de Calvino. Em todas estas encarnações, o homem feliz – e, com menos frequência, a mulher feliz – era concebido como alguém que se aproximava dos deuses, que ultrapassara o meramente humano, que alcançara uma forma de transcendência. Durante uma grande parte da história ocidental a felicidade funcionou

como um indicador da perfeição humana, um ideal imaginado de uma criatura completa, sem mais carências, desejos ou necessidades.

Da mesma forma, que os objetivos condizem com riqueza material, a felicidade também deve calcular o bem-estar individual ou coletivo. Caracterizar a felicidade com a riqueza conquistada por aquela nação e consequentemente seu povo é mais feliz, porque é um país rico e para tanto cada cidadão também.

Não necessariamente um país rico é país sem pobreza, sem desigualdades, sem injustiças. O fato de ter conquistado a colocação da nação mais rica do mundo, torna-o também o país mais feliz do mundo. O que pode ser confirmado pelo Relatório da Felicidade, ora publicado desde 2012, em que o índice de felicidade se transcreve pelo bem-estar, satisfação, saúde, qualidade de vida, melhores condições de trabalho, entre outros e, sem demonstrar em nenhum momento as vultuosas conquistas financeiras das nações.

Há 70 mil anos deu-se início à Revolução Cognitiva, a Revolução Agrícola ocorreu por volta de 12 mil anos atrás e, a atual, Revolução Científica que possui pouco mais de 500 anos, que trouxeram o sinônimo de povo feliz, o quanto ele pode produzir. Considerou a felicidade baseado no consumismo, no ciclo vicioso, de produtos descartáveis que tornou o planeta Terra também descartável, bem como todos os seres que a compõe. (HARARI, 2018)

Pode-se citar, também, a felicidade como expressão de liberdade, o que foi bastante debatido na Declaração de Independência dos Estados Unidos e na Revolução Francesa. No primeiro momento, veio como finalidade primordial, ou seja, liberdade, mas Thomas Jefferson “havia colocado no lugar de “propriedade”, na antiga fórmula de “vida, liberdade e propriedade” que então definia os direitos civis, distinguindo-os dos direitos políticos”, como delineia Arendt (2011, p. 172), na sua obra “Sobre a Revolução”, senão vejamos:

Essa substituição de termos feita por Jefferson é tanto mais sugestiva porque ele não utilizou a expressão “felicidade pública”, que encontramos com tanta frequência na literatura política da época e que provavelmente era uma variante americana significativa da locução convencional nas proclamações reais, em que **“o bem-estar e a felicidade de nosso povo”** significava explicitamente o bem-estar privado e a felicidade privada dos súditos do rei.

(...)

Eles vieram a denominar essa liberdade, depois de experimentá-la mais tarde, de “felicidade pública” consistindo no direito do cidadão de ter acesso à esfera pública, de ter uma parte no poder público – ser “um participante na condução dos assuntos”, na expressiva formulação de Jefferson – que não se confunde com os direitos reconhecidos dos súditos de ter a proteção do governo na busca de sua felicidade privada, mesmo contra o poder público, isto é, não se confunde com os direitos que apenas um poder tirânico aboliria. **O próprio fato de escolher a palavra “felicidade” para designar a pretensão a uma parcela no poder público indica incisivamente que, antes da revolução, existia no país uma “felicidade pública”, e que os homens**

sabiam que não poderiam ser totalmente “felizes” se sua felicidade se situasse e fosse usufruída apenas na vida privada. (gn)

Depois de tantas guerras para alcançarmos o meio ambiente do trabalho equilibrado, fugindo das mazelas e buscando o bem-estar, diante das perspectivas de transformações nos empregos, deixaremos as mudanças criarem empecilhos para melhorarmos a vida da trabalhadora e do trabalhador. Harari (2018a, p. 57 e 58) também comenta:

No século XIX a Revolução **Industrial criou novas condições e problemas com os quais nenhum dos modelos sociais, econômicos e políticos existentes era capaz de lidar**. O feudalismo, o monarquismo e as religiões tradicionais não estavam adaptados para administrar metrópoles industriais, o êxodo de milhões de trabalhadores ou a natureza instável da economia moderna. Consequentemente, o gênero humano teve de desenvolver modelos totalmente novos – democracias liberais, ditaduras comunistas e regimes facistas – e foi preciso mais de um século de guerras e revoluções terríveis para pôr esses modelos à prova, separar o joio do trigo e implementar as melhores soluções. O trabalho infantil nas minas de carvão dickensianas, a Primeira Guerra Mundial e a Grande Fome Ucraniana de 1932-3 representam apenas uma pequena parte do tributo pago pelo gênero humano por esse aprendizado.(gn)

No século XXI, o desafio apresentado ao gênero humano pela tecnologia da informação e pela biotecnologia é indubitavelmente muito maior do que o desafio que representaram, em época anterior, os motores a vapor, as ferrovias e a eletricidade. E, considerando o intenso poder destrutivo de nossa civilização, não podemos mais nos dar ao luxo de ter mais modelos fracassados, guerras mundiais e revoluções sangrentas. Desta vez, os modelos fracassados podem resultar em guerras nucleares, monstruosidades geradas pela engenharia genética e um colapso completo da biosfera. Portanto, temos de fazer melhor do que fizemos ao enfrentar a revolução industrial.

Assim sendo, revolve o pensamento de como deve ser planejado o meio ambiente do trabalho equilibrado para enfrentar tantas transformações que estão chegando diante da inteligência artificial, do desaparecimento de profissões e dos novos empregos. Todavia, essa é a grande preocupação da massa populacional, até mesmo no momento decisivo de escolher a profissão, e Harari (2018a, p. 58) reflete “o que fazer para impedir a perda de empregos; o que fazer para criar empregos novos; e o que fazer se, apesar de nossos melhores esforços, a perda de empregos superar consideravelmente a criação de empregos.”

Essa é a grande questão, se o meio ambiente do trabalho equilibrado perfeito seria a melhor forma para evitar as mudanças e o desaparecimento dos empregos, diante do retardamento do tempo para não sentir as mudanças, poderia interferir na economia e causar uma falência global. Harari (2018a, p. 61) prevê:

Assim, se humanos não são necessários nem como produtores nem como consumidores, o que vai salvar sua sobrevivência física e seu bem-estar psicológico? Não podemos esperar que a crise irrompa com toda a força antes de começarmos a buscar respostas. Será tarde demais. Para lidar com as rupturas tecnológicas e econômicas inéditas do século XXI, precisamos desenvolver novos modelos sociais e econômicos o quanto antes. Esses modelos deveriam ser orientados pelo princípio de que é preciso proteger os humanos e não os empregos. Muitos

empregos são uma faina pouco recompensadora, que não vale a pena salvar. Ser caixa não é o sonho de vida de ninguém. Deveríamos nos focar em prover as necessidades básicas das pessoas e em proteger seu status social e sua autoestima.

Devendo, portanto, verificar o que pretendemos sustentar (sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável) ou buscar a felicidade (bem-estar), como exemplo, a necessidade do consumismo necessariamente não vai trazer bem-estar, ou seja, alcançar a felicidade através do consumismo não proporciona bem-estar.

Observando a análise da sustentabilidade, do desenvolvimento sustentável e da felicidade, descobrimos que o bem-estar é a principal característica destes conceitos, como elucida Cavalcanti (2012, p. 47):

(...) Cabe aqui indagar o que é que se deseja sustentar. Padrões de vida (bem-estar) ou os meios que asseguram a realização humana? Fonte única de tudo, a natureza (por meio do fluxo metabólico entrópico que proporciona o transumo) tem que ser considerada em primeiro lugar. O desafio é saber qual a escala ótima da economia que garante sua sustentabilidade pelo ecossistema.

A sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável estão ligados à manutenção das nossas atividades diárias que fazem da busca da felicidade. A busca da felicidade não provém de riquezas da mesma forma que sustentabilidade e desenvolvimento sustentável não devem ser sinônimos de riqueza, mas de equilíbrio.

A sustentabilidade, o desenvolvimento sustentável e a felicidade trazem conceitos múltiplos tanto de forma popular como cientificamente, fazendo paralelos na história que descrevem a sua evolução e peculiaridades conjuntamente com a sociedade de cada nação conforme seus costumes, cultura, religião, etc.

Sob análise dessa leitura, precisamos do meio ambiente do trabalho equilibrado desde o início dos tempos até os dias atuais, posto que a maior preocupação dos trabalhadores é a perda do emprego e continua sendo, não podemos banalizar esse medo.

Essa é a grande questão da humanidade, se for aplicado todos os requisitos para elaborar um meio ambiente do trabalho equilibrado, os custos serão elevados e os empregos serão diminuídos por falta de verba para manutenção do próprio meio ambiente do trabalho equilibrado, se tornando, assim, a “grande desculpa”.

Graeber e Wengrow (2022, p. 20 e 21) atentam sobre a questão da desigualdade como um dos problemas mundiais, saindo do controle e como fazer para eliminar, o que podemos também concluir para falta de atenção do mundo para o meio ambiente do trabalho equilibrado diante da falta de perspectivas dos trabalhadores:

Desde a crise financeira de 2008 e as revoltas que se seguiram, a questão da desigualdade e, com isso, a longo histórico da desigualdade se tornaram grandes temas de debate. Entre intelectuais, e até certo ponto mesmo entre as classes políticas, surgiu

uma espécie de consenso de que os níveis de desigualdade social saíram de controle e que a maioria dos problemas mundiais resulta, de uma forma ou de outra, de um abismo cada vez maior entre os possuidores e os despossuídos. O simples fato de apontar esse problema já é uma contestação das estruturas de poder globais; no entanto, ao mesmo tempo, a questão é formulada em termos que, para as pessoas que beneficiam dessas estruturas, ainda podem parecer tranquilizadores, pois implicam que jamais seria possível alguma solução significativa para essa questão. Então imaginemos outra formulação do problema, como poderia ter sido feita há cinquenta ou cem anos: em termos de concentração de capital, oligopólio ou poder de classe. Comparada a qualquer um desses três, uma palavra como “desigualdade” na prática parece concebida para incentivar meias-medidas e soluções de compromisso. É possível imaginar a derrubada do capitalismo ou o fim do poder do Estado, mas nunca fica muito claro o que significaria eliminar a desigualdade. (Que tipo de desigualdade? De riqueza? De oportunidades? Até que ponto as pessoas teriam de ser iguais para podermos dizer que “eliminamos a desigualdade”?) O termo “desigualdade” é uma formulação de problemas sociais apropriada a uma era de reformadores tecnocratas que a princípio pressupõem que sequer existe a hipótese de visar uma transformação social efetiva.

A desilusão levantada para manutenção de empregos, como o sonho de caixa de supermercado, por falha do sistema educacional, ou ainda, pelos obstáculos que o futuro verde impõe para a efetividade da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, revolve os pensamentos para a palavra “desigualdade”.

Diante do exposto, nota-se que a principal perspectiva do homem na terra é o bem-estar, pela necessidade inerente ao ser humano, de conviver com outros seres humanos, o trabalho faz parte do bem-estar e contribui para a sobrevivência da humanidade.

Por fim, a felicidade faz parte da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, ou seja, da felicidade provém bem-estar social, econômico, psicológico, natural, financeiro, etc. Não podendo ser esquecido o meio ambiente do trabalho equilibrado, devendo ser combatida todas as formas possíveis e impossíveis para sua eliminação. Contestando sempre, pois o princípio da felicidade é um dos mecanismos da sustentabilidade, e conseqüentemente do desenvolvimento sustentável, para manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado.

CONCLUSÃO

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de se verificar de que forma o princípio da felicidade poderá auxiliar na promoção de um meio ambiente do trabalho digno e feliz para ser capaz de promover sustentabilidade ambiental e econômica. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos à medida em que se analisou os textos legais e as posições doutrinária a respeito do tema tratado.

Verificou-se que a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável devem trazer um equilíbrio em todas as formas do meio ambiente, mas o principal objetivo é o bem-estar de

todos os seres que habitam o Planeta Terra e, estando esses seres em equilíbrio, a exploração dos recursos naturais se fará de forma coerente, o que refletirá no processo produtivo, nas indústrias. Esse processo produtivo será desenvolvido dentro de um espaço artificial, o meio ambiente do trabalho que se quer, ou seja, pura felicidade.

A reflexão da felicidade conduz para o equilíbrio, qualidade de vida, melhores condições de trabalho, erradicação da pobreza, tudo que possa promover bem-estar. Da mesma forma, a sustentabilidade, procura sempre o equilíbrio, a melhor forma de convivências entre todos os seres vivos, o bem-estar de todos, o que configura a sustentabilidade como o fenômeno da felicidade. Neste sentido a pesquisa envolveu a relação do meio ambiente do trabalho equilibrado e a automação, se é sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável, ou felicidade, considerando a desigualdade e o desemprego tão evidente na história da humanidade. Demonstrando, a necessidade do debate para que não caia no esquecimento.

Desse modo, a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável promovem felicidade, o que nos remete para o bem-estar de todos integrantes deste Planeta Terra. O meio ambiente do trabalho equilibrado combate a desigualdade e a ausência de empregos, diante de tantas novidades na automação, que não valorizam a mão de obra da trabalhadora e do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Robson Braga de. **O Futuro do Emprego é Verde**. Revista Veja Negócios. 28 out. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/insights-list/0-futuro-do-emprego-e-verde>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ARENDT, Hannah. **Sobre a Revolução**. Tradução de Denise Bottmann. 12.ed.rev.atual. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2011.

BRASIL, Constituição da República Federativa do. Congresso Nacional: Brasília: 1.988.

CAVALCANTI, Clóvis. **Sustentabilidade: mantra ou escolha moral? Uma abordagem ecológico-econômica**. Revista Estudos Avançados, v. 26, n. 74, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o minidicionário da língua portuguesa**. 7ª.ed.rev.atual. Curitiba: Ed. Positivo, 2008.

FERREIRA, Marie Joan Nascimento e POZZETTI, Valmir César Pozzetti. A CONTRIBUIÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE PARA A CONSTRUÇÃO DE CIDADES INTELIGENTES. Revista de Direito Urbanístico, Cidade e Alteridade | e-ISSN: 2525-989X | Encontro Virtual | v. 7 | n. 1 | p. 01 – 19 | Jan/Jul. 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:tS2w5q8j5-wC; consultado em 10 abr. 2025.

GOEKING, Weruska. **Da máquina a vapor aos softwares de automação**. Portal O setor elétrico, Santa Cecília, SP, 2010. Disponível em: https://www.voltimum.com.br/sites/www.voltimum.com.br/files/memoria_maio_10.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

GRAEBER, David e WENGROW, David. **O Despertar de Tudo. Uma nova história da Humanidade**. Tradução Denise Bottmann, Cláudio Marcondes. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2022.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens – Uma breve história da humanidade**. Tradução Janaína Marcoantonio. Porto Alegre, RS: L&PM, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018a.

MACMAHON, Darrin M. **Uma História da Felicidade**. Tradução Jaime Araújo. Revisão Luís Milheiro. Biblioteca Nacional de Portugal. Lisboa: EDIÇÕES 70, 2009.

MARTINS, Carlos Benedito. **Em defesa do conceito de sociedade**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 82, n. 28, 2013.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro do. **Trajetória da sustentabilidade: do ambiente ao social, do social ao econômico**. Revista Estudos Avançados, v. 26, n. 74, 2012.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. **Revista Jurídica Unicuritiba**. vol. 02, nº. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1826/1201>, consultada em 24 abr. 2025.

POZZETTI, Valmir César; FERREIRA, Marie Joan Nascimento Ferreira; SILVA, Anderson Solimões. **Bioeconomia: a Economia do Futuro sob a ótica dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Anais do X Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. Curitiba, 2020.

VEIGA, José Eli da. **O âmago da sustentabilidade**. Revista Estudos Avançados, v. 28, n. 82, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em www.un.org. Acesso em 18 de outubro de 2020.

SILVA, Edith Seligmann. **Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário**. **Cadernos de Saúde Pública**. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, Brasil. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/ym6BfDHyYK7ncn3nd9hSn9f/?lang=pt>. Acesso em 21 Apr 2025.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 10.ed.atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2013.