

**VIII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

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

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 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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

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



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO E A VALORIZAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DO TRABALHO DECENTE

BALANCED WORK ENVIRONMENT AND THE VALUE OF WORKERS' MENTAL HEALTH FROM THE PERSPECTIVE OF DECENT WORK

**Vanessa Rocha Ferreira
Ana Luiza Crispino Mácola
João Gabriel Macêdo Morais**

Resumo

O artigo analisa a importância de compreender os aspectos que envolvem a concepção de trabalho decente, tendo em vista que a dignidade da pessoa humana é um fundamento dessa análise. Para tanto, identifica que um meio ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental para que os trabalhadores desempenhem suas atividades com redução de riscos ocupacionais. Logo, a inobservância de condições seguras e adequadas de trabalho, pode ter como consequência o adoecimento psíquico dos trabalhadores, principalmente em um contexto de acelerado avanço tecnológico em que as relações sociais se transformam rapidamente. O objetivo central do estudo consiste em analisar a importância de proporcionar condições de trabalho dignas a fim de que os trabalhadores disponham de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, necessário para a preservação da saúde mental. Para atingir esse objetivo o estudo tem o seguinte problema de pesquisa: De que maneira a promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável contribui para a preservação da saúde mental do trabalhador, com base na ideia de trabalho decente? Trata-se de pesquisa teórica com análise bibliográfica e documental, que se utiliza do método dedutivo para realizar uma abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana, Trabalho decente, Meio ambiente do trabalho, adoecimento psíquico, Saúde mental

Abstract/Resumen/Résumé

The article analyzes the importance of understanding the aspects that involve the concept of decent work, considering that human dignity is a foundation of this analysis. To this end, it identifies that a safe and healthy work environment is essential for workers to perform their activities with reduced occupational risks. Therefore, failure to observe safe and adequate work conditions can result in mental illness among workers, especially in a context of accelerated technological advancement in which social relations are rapidly changing. The main objective of the study is to analyze the importance of providing decent work conditions so that workers have access to a safe and healthy work environment, as an alternative to preserving mental health. To achieve this objective, the study has the following research problem: How does the promotion of a safe and healthy work environment contribute to preserving workers' mental health, based on the idea of decent work? This is theoretical

research with bibliographic and documentary analysis, which uses the deductive method to carry out a qualitative approach.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Dignity of the human person, Decent work, Work environment, mental illness, Mental health

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são muito dinâmicas, por isso, com o passar do tempo, sofrem as mais variadas transformações à medida em que as relações sociais também são alteradas. Paralelamente, o mercado de trabalho que almeja um acelerado crescimento econômico, busca se adaptar a essas transformações. Entretanto, em muitos casos, a observância adequada às condições laborais dos trabalhadores é desrespeitada.

Diante disso, torna-se fundamental compreender que a dignidade da pessoa humana deve ser respeitada na sua completude, inclusive no âmbito do trabalho. O ser humano, na qualidade de ser racional, deve ter suas atitudes pautadas em uma moralidade universal, de modo que as suas decisões sejam compreendidas como lei universal, que vincula a si e aos seus semelhantes.

Logo, o ser humano não pode ser instrumentalizado para que determinado objetivo seja alcançado, caso isso aconteça, a sua dignidade, que é um direito intrínseco a sua condição humana, lhe será retirado (Kant, 2011). O indivíduo, pela racionalidade que possui, é compreendido como um fim em si mesmo, de modo que suas próprias ações e daqueles com quem se relaciona, precisa ser pautado no viés de preservação da sua dignidade.

Essa compreensão serve como fundamento para a ideia de trabalho decente, uma vez que a garantia de condições mínimas de trabalho é uma maneira de contribuir para a preservação da dignidade humana. Pois, conceito de trabalho decente, na concepção de Brito Filho (2023), é baseado nos cinco princípios fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

Não obstante, esse rol de direitos estabelecido no conceito em questão, contribui para a ideia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. No tocante à saúde do trabalhador, verifica-se uma vasta gama de preocupações que, sempre existiram, porém, na atualidade se tornaram ainda mais complexas. A relação entre saúde do trabalhador e meio ambiente de trabalho adequado é fundamental para subsidiar a ideia de trabalho decente.

O direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado é necessário em todos os ambientes empresariais. Adimplir com essa perspectiva, proporciona melhores condições de vida e de trabalho ajuda a mitigar riscos que possam causar prejuízos psicossociais. Pois, para além da estrutura física em que as atividades são desenvolvidas, é necessário permitir que as relações interpessoais sejam apropriadas.

Um meio ambiente de trabalho desequilibrado, propicia situações de acidentes de trabalho, jornadas excessivas, cobranças de metas inalcançáveis, dentre outros malefícios. A preocupação com a segurança e saúde dos trabalhadores deve ser prioridade para os

empresários, tendo em vista que o adoecimento físico e/ou mental dos colaboradores, além de afetar a prestação dos serviços compromete a vida íntima dessas pessoas.

Atualmente, diante da Revolução 4.0, em que as pessoas estão cada vez mais conectadas digitalmente ao trabalho e nas demais relações da vida cotidiana. A preocupação com possíveis adoecimentos que envolvem a condição psíquica dos indivíduos têm ganhado cada vez mais espaço. Alto estresse, distúrbios do sono, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, até chegar ao ponto iniciar a síndrome de *burnout*, são característica que, no momento presente, tem causado afastamento laboral de funcionários.

O objetivo geral deste estudo é analisar a importância de proporcionar condições de trabalho decente a fim de que os trabalhadores disponham de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, como alternativa de preservação da saúde mental.

Para atingir esse objetivo o estudo tem o seguinte problema de pesquisa: De que maneira a promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável contribui para a preservação da saúde mental do trabalhador, com base na ideia de trabalho decente?

Trata-se de pesquisa teórica com análise bibliográfica e documental, que se utiliza do método dedutivo para realizar uma abordagem qualitativa.

No que se refere à divisão, este estudo possui cinco itens. É iniciado por esta introdução e finalizado com as considerações finais. O segundo item trata da dignidade da pessoa humana e dos pressupostos do trabalho decente. O terceiro, reflete sobre a importância de preservar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores. E o quarto item trata sobre a possibilidade de adoecimento psíquico ocupacional do trabalhador.

2 A DIGNIDADE HUMANA E A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE

A compreensão sobre trabalho decente, inevitavelmente, adentra o âmbito da dignidade humana. Duas análises que se relacionam e fortalecem a ideia de preservação do meio ambiente laborativo, tendo em vista que a figura do ser humano, como um trabalhador, deve ter respeitado e valorizado o seu exercício profissional lícito, seja ele qual for.

A preservação da dignidade do trabalhador é garantida, quando há a observância de condições de trabalho decente em seu exercício laboral. Nesse sentido, verifica-se que o respeito à dignidade deve abranger o ser humano em todos os âmbitos de sua vida, inclusive, no trabalho (Ferreira, 2020, p. 30).

Em sendo assim, é necessário entender a ideia de dignidade que esse estudo se vincula, para que, em seguida, explique-se a compreensão de trabalho decente. São premissas fundamentais para sustentar o restante da pesquisa, uma vez que um meio ambiente de trabalho

hígido e a prevenção de doenças psíquicas ao trabalhador, convergem com o respeito à dignidade humana e ao trabalho decente.

A racionalidade humana é a base da conduta dos indivíduos, porque possuem a capacidade de autodeterminação. Como ser racional, o ser humano consegue pautar, dirigir e limitar a sua conduta em sociedade para que determinado objetivo seja alcançado. De maneira diversa, os seres irracionais não dispõem dessa capacidade e, em muitos casos, servem como um instrumento para que determinado objetivo ou resultado sejam alcançados (Ferreira, 2020, p. 32).

Nisso consiste a perspectiva de Kant (2011, p. 80) quando expressa a ideia de Reino dos Fins. Para o adequado relacionamento em sociedade, a autor analisa que todo o ser racional deve agir de modo que a sua conduta seja considerada uma lei, portanto, o homem deve assumir um papel de legislador universal, para que as suas próprias decisões também sirvam para julgar suas próprias atitudes.

Dessa forma, ninguém poderá instrumentalizar o outro para alcançar determinado fim, porque todos estarão submetidos a mesma compreensão de moralidade, com respeito a capacidade de cada indivíduo. O princípio supremo da moralidade consiste em tratar toda a ação como uma legislação, para que seja factível no Reino dos Fins. Isso é possível pela ação particular de cada pessoa, para tornar suas atitudes adequadas de maneira que possam virar uma lei universal, com isso, surge o dever de agir corretamente, para todos e em igual medida (Kant, 2011, p. 80).

Através dessa assimilação, verifica-se que os próprios indivíduos são responsáveis uns pelos outros e pelas decisões que irão se vincular, a fim de respeitar o princípio da moralidade. Dessa maneira, a dignidade em Kant se vale de imperativos categóricos que são as decisões universais baseadas na moralidade, para servir de prerrogativa às suas condutas. Pois, não são geridas por uma lei externa, mas por leis e decisões criadas pelos próprios indivíduos (Ferreira, 2020, p. 32).

Sarlet (2012, p. 40-41) verifica que a concepção Kantiana de dignidade parte da autonomia ética do ser humano, que toma para si preceitos válidos em suas atitudes e de outros. Portanto, essa é uma decisão possível apenas para os seres racionais e é a partir disso que se estabelece o fundamento da dignidade humana. Pois, se for possível substituir certa pessoa por uma quantia em dinheiro ou qualquer preço, perde-se a dignidade.

Contudo, Sarlet (2012, p. 51-52) analisa a dificuldade em reconhecer a dignidade, entretanto aduz que ela é algo real mesmo em constante processo de construção e desenvolvimento. Pois, a dificuldade está no seu âmbito de proteção como norma jurídico

fundamental. Uma vez que, pelo fato de a dignidade ser expressada ora como um direito e ora como um valor, ainda fica suscetível a sofrer variações dos indivíduos que não a compreendem através do princípio universal de moralidade.

Nesse sentido, há destaque para o ser humano diante dos demais seres vivos pela singularidade de deter a virtude da racionalidade, qualidade que lhe é intrínseca e que lhe confere dignidade independentemente da localidade que estiver no mundo. Afinal, se não for garantido ao ser humano a preservação da sua integridade física e moral, com condições mínimas de existência com liberdade e autonomia, não haverá espaço para a o usufruto da dignidade da pessoa humana (Sarlet, 2015, p. 27).

Não obstante, a noção de dignidade humana é percebida no campo ético, filosófico e jurídico. Pela necessidade de respeito a individualidade de terceiros e aos direitos inerentes a cada ser humano, toda pessoa deve ser tratada com respeito e consideração, independentemente das circunstâncias. Portanto, essa lógica alcança de maneira direta as relações laborais.

Brito Filho (2018, p. 26-27) compreende que a dignidade da pessoa humana é um fundamento dos direitos humanos, vez que a assimilação sobre a composição dos direitos humanos, estão todos baseados no viés da dignidade. Assim, analisa três questões estruturais: a universalidade, característica dos direitos humanos; a indispensabilidade, para que as pessoas realizem seus planos de vida; e a dignidade da pessoa humana como fundamento desse conjunto de direitos.

Os direitos humanos são caracterizados em dimensões, logo, destaca-se os direitos de 2ª dimensão, compreendidos como direitos sociais, com abrangência aos direitos trabalhistas. Essa é uma garantia fundamental que alcança os trabalhadores hipossuficientes, para que haja igualdade social. Não obstante, verificar que a dignidade é um pressuposto base para o conjunto de direitos humanos, revela a importância da universalidade desses direitos, que deve ser respeitos pelos particulares em relações contratuais e também pelo Estado, com abrangência internacional (Brito Filho, 2023, p. 48-49).

Para tanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), estabeleceu que a dignidade da pessoa humana o *status* de princípio, formando um dos fundamentos da República. Essa decisão tem uma relevância distinta, pois o modo de agir do Estado e dos cidadãos deve levar em consideração a dignidade humana.

A Constituinte eleva o ser humano para o centro dos debates e decisões, para que o Estado e os particulares, possam prover direitos e liberdades que observem o bem-estar dos indivíduos. Assim, o art. 6º da CRFB/88 estabelece os direitos sociais como necessários à garantia do princípio da dignidade da pessoa humana.

As transformações na sociedade nos últimos séculos demonstram uma evolução do trabalho pelo mundo, com avanços e retrocessos, tendo em vista que a superexploração do trabalho mitiga vários direitos dos indivíduos. A possibilidade de instrumentalização de trabalhadores para que determinado fim mercadológico seja alcançado, restringe a possibilidade de respeito à compreensão de trabalho decente, que pressupõe uma série de requisitos garantidores da dignidade do trabalhador.

Nesse ínterim, compreende-se o conceito de Brito Filho (2023) como o mais adequado para entender sobre trabalho decente, pois expressa que:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalho que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preserve a sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical e à proteção contra riscos sociais. (Brito Filho, 2023, p. 62-63).

Esse conceito tem o intuito de estabelecer um conjunto mínimo de direitos essenciais capazes de assegurar aos trabalhadores a proteção aos direitos sociais e trabalhistas no mundo todo. Através do acesso ao trabalho, o ser humano consegue ser incluído socialmente, melhora a sua condição econômica e dispõe do reconhecimento de dignidade (Ferreira, 2020).

Diante disso, Brito Filho (2023) analisa os seguintes instrumentos: Declaração Universal de Direito Humanos de 1948; Pacto Interamericano de Direitos Econômicos Sociais e Culturais e Aprovação na Organização Internacional do Trabalho (OIT) dos princípios fundamentais no trabalho: liberdade sindical; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Já estabelecidas em formatos de Convenções da OIT.

Com isso, Brito Filho (2023) estabelece um rol mínimo de direito que devem ser observados para que o direito ao trabalho decente seja garantido. Aduz que os direitos trabalhistas precisam ser respeitados para que o trabalho seja capaz de preservar a dignidade humana, com respeito aos direitos mínimos do trabalhador.

Além disso, o autor também assevera que a compreensão de um núcleo mínimo de direitos que precisam ser garantidos deve ser concretizada, independentemente do trabalho realizado. Pois, ainda que o trabalho não esteja sob a égide de um vínculo trabalhista formal conforme a previsão da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o respeito a dignidade do trabalhador precisa observar todas as relações laborais.

Brito Filho (2023, p. 2023, p. 62-63) expressa que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e o período de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas

necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, pare deles originada do próprio trabalho.

Um dos critérios que precisam ser observados para a existência de trabalho decente é a saúde e vida do trabalhador. Nessa perspectiva, é fundamental que o ordenamento jurídico brasileiro desenvolva estratégias e políticas públicas para proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, com segurança e respeito à saúde.

Observa-se que em 10 de junho de 2022 a OIT, por meio de resolução, adicionou mais um princípio ao rol de direitos fundamentais do trabalho, o princípio que versa sobre o Meio Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável. Trata-se da Convenção n. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a Convenção n. 187 sobre o quadro promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (Brito Filho, 2023, p. 53).

Portanto, atualmente, a observância às condições de trabalho e direitos básicos dos trabalhadores devem abranger o reconhecimento de ambientes de trabalho que estejam seguros e saudáveis para os indivíduos. Sobre esse aspecto a presente pesquisa segue para entender a importância de existir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores.

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO ALTERNATIVA DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A proteção à saúde e segurança do trabalhador em seu exercício profissional, de certo modo, é uma decorrência natural da dignidade da pessoa humana. Que, por sua vez, compreende o meio ambiente de trabalho hígido como uma das formas de alcançar essa dignidade. Esse contexto envolve uma relação laboral adequada que preserve a saúde do trabalhador a partir de um meio ambiente de trabalho hígido, com previsão internacional, constitucional, legislativa, doutrinária e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Com já verificado na seção anterior, a OIT, no ano de 2022, consolidou como princípio fundamental do trabalho a preservação de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa assimilação internacional é valiosa para que os Estado atuem de maneira eficaz na preservação da saúde de seus cidadãos, assim como as empresas, que devem desenvolver esforços e medidas para garantir a saúde dos seus trabalhadores.

Para tanto, conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS) a definição de saúde consiste em um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Portanto, para além da ausência de doenças, uma pessoa saudável precisa se sentir bem consigo mesmo, com as pessoas que se relaciona e no meio ambiente em que convive (Ministério da Saúde, 2021).

A análise acerca da saúde também está prevista na Constituinte Brasileira, da mesma forma que se encontra a ideia de um meio ambiente de trabalho. Em seguida, verifica-se a previsão na CLT, para chegar às Normas Regulamentadoras (NRs) do MTE, e então compreender o conceito de meio ambiente de trabalho e sua importância para os trabalhadores.

A CRFB/88, em seu art. 196 dispõe que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, para que o risco de doenças e outros agravos sejam mitigados através de políticas sociais e econômicas. Pela análise do art. 200, inciso VIII, o Sistema Único de Saúde (SUS) tem por competência colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. E, conforme art. 225, é dever o poder público promover para todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (Brasil, 1988).

A CLT faz referência indireta ao meio ambiente de trabalho em seu Capítulo V. Pois, nesse momento, o referido diploma trata sobre regras de Segurança e Medicina do Trabalho que devem ser observadas pelos empregadores. Inclusive, essas medidas precisam ser respeitadas e realizadas em todos os locais de trabalho, sem prejuízos de que as empresas respeitem outras normas e regulamentos que versam sobre o tema (Brasil, 1943).

A partir desses dispositivos, nota-se que a promoção da saúde e meio ambiente equilibrado é dever constitucional do Estado para com os seus cidadãos. A CLT, na qualidade de lei federal, estabelece a necessidade de preocupação com o respeito às condições laborais para que os trabalhadores não sofram com doenças.

Além disso, há 38 (trinta e oito) Normas Regulamentadoras, que são essenciais para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, através da proteção da integridade física e mental dos trabalhadores, a fim de reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. As NRs são fundamentais para a prestação dos serviços, porque estabelecem inúmeras diretrizes para avaliar, identificar e controlar riscos no ambiente de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Nesse viés, reafirma-se a importância do cumprimento de todas as Nrs, tendo em vista que as empresas dos mais variados ramos, em alguns casos, deverão se adequar a NRs específicas.

Nesse momento, indica-se três NRs, por entender que estabelecem parâmetros mínimos e gerais para a prevenção de riscos à saúde do trabalhador. A NR-1, trata acerca de disposições gerais e o gerenciamento de riscos ocupacionais; a NR-6 se refere à utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); a NR-9 avalia o controla a exposição ocupacional

diante de agente físicos, químicos e biológicos; a NR-17 trata sobre Ergonomia (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Com base nessa verificação acima, inicia-se uma compreensão sobre o aspecto doutrinário que envolve o meio ambiente de trabalho. Temática com relevância ímpar para as relações laborais, que precisa ser reforçada e resguardada em um mundo que sofre com várias mudanças pelo acelerado crescimento da tecnologia, que influencia diretamente a prestação dos serviços.

No início do século XXI o modelo difuso de prestação laboral inaugurou a 4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0. Essa nova dinâmica impõe para a sociedade contemporânea uma nova maneira de se relacionar, a partir de tecnologias da informação e comunicação. Dessa forma, a maneira de consumo torna-se, em grande medida, digital e rápida, com serviços prestados através de plataformas digitais. Essa nova realidade, ainda que não seja o objeto desta pesquisa, é ressaltada para perceber que as relações de trabalho são impactadas com mudanças expressivas na prestação dos serviços (Brito Filho; Ferreira, 2022, p. 715).

Essa realidade atual é totalmente diversa da sociedade do século XVIII que experimentou o período referente à 1ª Revolução Industrial. Com a invenção da máquina à vapor, houve a redução da quantidade de trabalhadores nas fábricas, fato esse que permitiu que os empregadores impusessem condições de trabalho sem qualquer respeito às condições básicas de saúde, higiene e segurança (Brito Filho; Ferreira, 2022, p. 710).

As relações de trabalho na atualidade são reflexos de alterações que se construiu com a passagem de cada século e com profundamente adaptabilidade diante da maneira que o mercado se comporta. No entanto, de certa forma, a preocupação com medidas que influenciam o meio ambiente de trabalho e relativamente nova, mesmo que vários indivíduos já tenham sofrido várias violações no âmbito trabalhista. Por isso, compreender no que consiste o meio ambiente de trabalho é fundamental para respeitá-lo e preservá-lo.

Nesse liame, o estudo se vincula a proposta conceitual mais ampla sobre meio ambiente do trabalho, conforme propõe Maranhão (2016, p. 112) que:

meio ambiente do trabalho seja tido como a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Entende-se que, atualmente, esse conceito é capaz de definir as mais variadas relações laborais, uma vez que não verifica o meio ambiente de trabalho voltado apenas para elementos ambientais de cunho físico, químico e biológico. Outro aspecto passou a ter destaque, o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores no combate a problemas psíquicos, decorrentes da

péssima qualidade de relacionamentos humanos no contexto laborativo, seja entre colegas de trabalho ou com os superiores hierárquicos (Maranhão, 2016, p. 88).

Por isso, o ambiente de trabalho abrange vários fatores que, ao interagir entre si, conseguem influenciar diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e a maneira que os serviços são prestados. Assim, distingue-se condições de trabalho, como os impactos que recaem sobre o corpo do trabalhador e a organização do trabalho, como os impactos que recaem sobre a mente do trabalhador (Maranhão, 2016, p. 89).

Há também as relações interpessoais, que consiste nas interações socioprofissionais no cotidiano do trabalho em todos os níveis, aplicada na convivência no trabalho, que alcança a saúde mental dos trabalhadores. Com base nesse viés, quando o ambiente de trabalho se torna poluído, com ruídos nas relações, cresce a probabilidade de violência, assédio, discriminação e exploração no trabalho (Maranhão, 2016, p. 92).

Diante disso, percebe-se que a compreensão sobre um ambiente de trabalho adequado não consiste somente no tipo de trabalho que é prestado, mas a abrangência de vários componentes que estão relacionados com a prestação do serviço. Além disso, o foco deve ser no trabalhador e na maneira pela qual ele está em condições físicas e mentais, para que as suas atividades sejam desenvolvidas adequadamente.

Um meio ambiente de trabalho desequilibrado disponibiliza diversos prejuízos ao trabalhador, que em muitos casos, ocasiona problemas psíquicos para esse funcionário. Além de situações que envolvem altas jornadas de trabalho, excessivas demandas, alta conectividade, alto esforço físico. O desequilíbrio também pode acontecer com situações de assédio, discriminações, alta cobrança e punições excessivas. Com isso, os trabalhadores podem sofrer com doenças, por exemplo: alto estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, até burnout (Maranhão, 2016, p. 95).

Por outro lado, é importante que os empregadores compreendam que fomentar no ambiente de trabalho uma cultura de respeito, acolhimento e cuidado com os colaboradores é fundamental para influenciar diretamente a sua produtividade de maneira positiva. Para além da valorização, essa estratégia pode se tornar um diferencial mercadológico diante de seus concorrentes e pode produzir um impacto positivo no relacionamento da empresa diante de seus cliente e fornecedores.

Portanto, na seção seguinte, verifica-se a possibilidade de trabalhadores serem acometidos por doenças em seu ambiente de trabalho e o reflexo dessa situação para a sua vida. O trabalho é uma das formas de garantir dignidade ao ser humana, por isso, é fundamental que

esse mecanismo sirva como um vetor de motivação para a sua vida e não uma possibilidade de adoecimento.

4 A POSSIBILIDADE DE ADOECIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL DO TRABALHADOR

Situações como sobrecarga de tarefas, cobranças por metas inalcançáveis, assédio moral, falta de reconhecimento profissional, insegurança no emprego. São fatores que tem contribuído significativamente para fortemente para o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais aos trabalhadores.

Em *A loucura do trabalho*, Dejours (2015) aborda as relações entre trabalho e saúde mental, e expressa que não se trata de estudar as doenças mentais descompensadas ou os trabalhadores por elas atingidos. Isso faz sentido para todos os trabalhadores, a população real, que estão nas fábricas, nas usinas, nos escritórios e submetidas a pressões no seu dia a dia.

Dejours (2015, p. 155) analisa o sofrimento causado pelo trabalho que mesmo diante de um estado compatível com a normalidade, implica em uma série de mecanismos de regulação. O autor se refere a um sofrimento que é provocado pela organização do trabalho, mas não é reconhecido por ela, pois o sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.

Ainda nesse viés, a influência da organização do trabalho sobre o homem é tão intensa que exerce sobre ele uma ação com impacto direto em seu aparelho psíquico. Pois, esse controle pode fazer emergir um sofrimento tão considerável que gera um choque entre a sua história individual com projetos, esperanças e desejos, diante de uma organização do trabalho que os ignora (Dejours, 2015, p. 173).

A falta de proteção adequada no ambiente de trabalho, propicia aos trabalhadores uma maior vulnerabilidade para o acometimento de doenças mentais. Esse cenário merece um especial controle e preocupação, seja do Estado, seja dos próprios empregadores, tendo em vista que um adoecimento que se inicia no trabalho, reflete diretamente na vida privada do colaborador.

De acordo com Bakuki (2015, p. 36) existe um sério risco psicossocial quando se percebe que o ambiente de trabalho em que determinado funcionário está inserido é do tipo negativo. Essa situação pode ocasionar distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, com a possibilidade de um posterior adoecimento de cunho físico ou mental.

Almeida (2019, p. 225) analisa que os aspectos organizacionais do local de trabalho podem desencadear ou concorrer para o desequilíbrio no ambiente de trabalho, com situações

que geram impactos diretos na saúde mental dos trabalhadores, porque influencia o equilíbrio psicossomático dos indivíduos.

Ainda nessa perspectiva, quando a organização do trabalho é inadequada, portanto, evitada de autoritarismo e arbitrariedades, afasta o verdadeiro entendimento de poder direito do empregador. O empresário deve impulsionar seus funcionários para um bom exercício profissional, com produtividade, sem a exigência de esforços sobre-humanos, ameaças ou punições arbitrárias (Almeida, 2019, p. 225).

A temática sobre saúde mental de trabalhadores é bastante sensível. Não obstante, os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais do que dobraram no último biênio, passou de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024, um aumento de 134% (Nações Unidas, 2025).

Nessa análise, destaca-se que entre os casos, há os afastamentos acidentários por reações ao estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). Quanto aos afastamentos em geral, existe uma predominância em episódios depressivos (25,6%), a ansiedade (20,9%) e a depressão recorrente (12,0%) (Nações Unidas, 2025).

De acordo com Cruz e Maciel (2017), as principais demandas que chegam ao judiciário relacionadas ao trabalho, são preenchidas pelas incidências de distúrbios musculoesqueléticos e psicopatologias em geral, as quais refletem, respectivamente, descompensações físicas e psicológicas nos trabalhadores.

Nota-se que cada época possui enfermidades alarmantes, com uma perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido como bacteriológico nem viral, mas neural. Doenças neuronais como a Depressão, Transtorno de Déficit de Atenção com síndrome de Hiperatividade (TDAH), Transtorno de Personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI (Han, 2015, p. 7-8).

Conforme análise da OMS e da OIT, é fundamental a existência de parâmetros concretos para lidar com as questões de saúde mental da população economicamente ativa. Tendo em vista que, estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade. E em termos financeiros, essa perda custa à economia global cerca de um trilhão de dólares (Nações Unidas, 2025).

A fortificação do Observatório nacional sobre a temática referente ao trabalho fortalece a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CANPAT). Para o ano de 2025, essa campanha pretende promover a conscientização sobre as normas de segurança e saúde no

trabalho, através do incentivo a debates para adotar medidas preventivas que possam garantir ambiente mais seguros para os trabalhadores. Além disso, conforme dados da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao ano de 2023, somente 46% dos municípios brasileiros possuíam políticas ou programas de atendimento a pessoas com transtornos mentais (Nações Unidas, 2025).

O observatório de Segurança e Saúde no Trabalho é um dos cinco observatórios de iniciativa da *SmartLab* de Trabalho Decente. Trata-se de um laboratório multidisciplinar de gestão do conhecimento com o objetivo de promover o trabalho decente no Brasil, com os esforços de diversos atores, entre organizações governamentais e da sociedade civil. Com isso, essa ferramenta consegue subsidiar a elaboração de políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho (Nações Unidas, 2025).

A plataforma, além de promover a conscientização sobre riscos ocupacionais, pode oferecer um panorama para uma eficiente alocação de recursos públicos nos municípios, para o monitoramento dos benefícios acidentários e entender quais ocupações e setores econômicos estão mais vulneráveis a esse afastamento. Dessa forma, pode-se pensar em ações repressivas e preventivas em matéria de proteção ao meio ambiente de trabalho, com a cooperação técnica do setor privado, sindicatos, organismos internacionais e academia (Brasil.un, 2025).

Ressalta-se também que, a NR-1 foi recentemente atualizada para incluir a obrigatoriedade de avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Assim, riscos que envolvem estresse, assédio e carga mental excessiva devem ser identificados e gerenciados pelos empregadores como parte das medidas de proteção e saúde dos trabalhadores (Nações Unidas, 2025).

Em abril de 2025 foi anunciado que os fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho devem ser incluídos no Gerenciamentos de Riscos Ocupacionais (GRO). Para acompanhar a implementação da Norma, será criada uma Comissão Nacional Tripartite Temática, com participação de representantes do governo, das entidades sindicais e do setor empresarial (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Contudo, haverá um período de adaptação para que as empresas ajustem seus processos e promovam ambientes de trabalho mais seguros. Inicialmente, com um processo de implementação educativa, somente serão permitidas autuações pela Inspeção do Trabalho a partir de 26 de maio de 2026 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Notadamente, a preocupação com as condições mentais dos trabalhadores, ao longo dos anos, ganha cada vez mais espaço na sociedade. Situações de adoecimento psíquico

cresceram consideravelmente nos últimos dois anos, a busca de alternativas para mitigar esses riscos precisa ser cada vez mais urgente.

Um meio ambiente de trabalho desequilibrado afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, prejudica a dignidade dessas pessoas que passam a ser apenas instrumentalizadas para alcançar interesses econômicos e não observa as premissas básicas de trabalho decente. Nesse sentido, sociedade, governo entidades privadas devem desenvolver profundos esforços para tornas o local de trabalho um ambiente seguro e não um espaço que causa prejuízos consideráveis para a vida do ser humano a longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, percebe-se que, infelizmente o adoecimento ocupacional é uma realidade na sociedade. A carência de medidas que valorizem a realização de estratégias para o cumprimento, por parte das empresas, de um meio ambiente de trabalho equilibrado, é um vetor que acelera o desencadeamento de doenças psíquicas.

O crescimento referente ao afastamento de trabalhadores para o recebimento de benefícios por incapacidade no trabalho, que estão associados à saúde mental, foi de 134% no último biênio. Isso demonstra que existe uma forte demanda no mercado no que se refere ao adoecimento de trabalhadores, contudo, ainda não se vê mecanismos eficazes de combate a essa nova realidade que se instaura nas relações laborais.

Para além do prejuízo na vida dessas pessoas, que tem sua a intimidade altamente impactada em consequência de um prejuízo advindo do ambiente de trabalho. As empresas não percebem que altas exigências, metas inatingíveis e assédio corriqueiros, não se reverem em resultados efetivos, pelo contrário, essas cobranças inapropriadas contribuem para uma diminuição nos resultados econômicos das organizações. Afinal, o funcionário que não se sente bem e não produz adequadamente, não consegue contribuir para o crescimento financeiro, muito menos quando é afastado por motivo de doença.

Paralelamente a isso, observa-se que esses malefícios deixam de observar as prerrogativas de trabalho decente, uma vez que esse conceito adere a preceitos internacionais de que a prestação de serviços deve obedecer a critérios mínimos de bem-estar aos trabalhadores que estejam submetidos a qualquer tipo de relação de trabalho.

Por conseguinte, essa inobservância fere a compreensão de dignidade humana, uma vez que os indivíduos são utilizados tão somente como instrumentos necessários para que as empresas alcancem seus objetivos econômicos. A dignidade é um princípio constitucional que

deve ser observado não apenas nas relações laborais, mas em todos os âmbitos da vida dos seres humanos.

Ter a dignidade humana como um entrave para a vida civil e laboral é contribuir para situações de precarização do trabalho. De certa forma, o acelerado crescimento tecnológico, já tem sido responsável por transformações consideráveis no âmbito trabalhista, uma vez que a maneira de se relacionar sofre alterações, aumenta a probabilidade de essas pessoas serem inseridas em um meio ambiente de trabalho poluído.

Ressalta-se como uma alternativa positiva para alcançar a higidez no ambiente de trabalho, a atualização da NR-1 que prevê a inclusão de fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Portanto, essa demanda deverá ser incluída no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais das empresas. Essa adequação demonstrou que o governo, de alguma forma, busca a redução de situações que podem ocasionar o adoecimento mental dos trabalhadores.

No entanto, além da previsão através de uma obrigação de fazer, é fundamental que o poder público desenvolva mecanismos de controle, tendo em vista que apenas em 2026 torna-se uma obrigação com risco de autuação pelo não cumprimento. Afinal, haverá o período de um ano para adaptação e ações educativas.

Nota-se que a simples regulamentação pode não trazer os benefícios esperados em um primeiro momento. Entretanto, é inegável a possibilidade de avanço em um cenário tão preocupante sobre o adoecimento psíquicos de trabalhadores.

Ademais, muito além de compreender os aspectos referente à dignidade, ao trabalho decente e à importância de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável tão retratado no âmbito acadêmico, é fundamental que o âmbito mercadológico compreenda a importância dessas premissas na vida prática dos indivíduos, a fim de proporcionar melhor qualidade de vida aos trabalhadores e por consequência ter pessoas motivadas e comprometidas com seu trabalho, com benefícios importantes para o crescimento das empresas.

REFERÊNCIAS

- ALEMIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiental. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, 2023, n. 37, p. 213-237. Jan/jun. 2019. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998/2781> Acesso: 20 abr. 2025.
- BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. São Paulos: LTr, 2015.
- BRASIL. [CLT (2017)]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 altera o Decreto-Lei nº 5.452 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 13 nov. 2024.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2024.
- NAÇÕES UNIDAS, Brasil. **Brasil: afastamento por problemas de saúde mental aumentam 134%**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134?>. Acesso em: 20 abr. 2025
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho** - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. O futuro do trabalho no Brasil. In: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). **Direito da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma**. 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2022. Cap. 37, p. 711-722.
- CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saily Karolin. **Dano psicológico e trabalho**. Em R. M. Cruz, Perícia psicológica no contexto do trabalho. Vetor, 2017.
- DEJOURS, Chirstophe. **A Loucura do Trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho**. Trad. de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2003.
- FERREIRA, Vanessa Rocha. A Teoria Moral de Kant como Fundamento para o Trabalho Decente. In: TEIXEIRA, Eliana Franco. Ferreira, Vanessa Rocha (org.). **A aplicabilidade das teorias da justiça: uma homenagem a José Claudio Monteiro de Brito Filho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 25-40.
- Ministério da Saúde. **O que significa ter saúde?** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 20 abr. 2025
- Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 20 abr. 2025

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Trad. De Enio Paulo Giachini. Petropolis,RJ: Editora Vozes, 2015.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica dos costumes**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa - Portugal: Edições 72, 2011.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do Trabalho: descrição jurídico conceitual. Revista de Direitos, Trabalho e Política Social, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117. Jul/dez. 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977>. Acesso em: 20 abr. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. OIT: Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf. Acesso em 16 dez. 2023.

PADILHA, Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. In: Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 12ª ed. Porto Alegre, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.