

MEIO AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO: A NOVA FRONTEIRA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E DO DIREITO

DIGITAL LABOR ENVIRONMENT: A NEW FRONTIER FOR WORK PSYCHODYNAMIC AND FOR LAW

EL AMBIENTE DIGITAL DEL TRABAJO: LA NUEVA FRONTERA DE LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO Y DEL DERECHO

PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT

<https://orcid.org/0000-0003-3853-8861> / <http://lattes.cnpq.br/6952929811405551> / paulo@mauromenezes.adv.br
Universidade de São Paulo - USP
São Paulo, SP, Brasil.

RESUMO

O presente artigo tem por escopo a investigação a respeito da integração das estruturas laborais estabelecidas no *ciberespaço* (p. ex.: sistemas, aplicativos, plataformas, *softwares*, redes sociais, etc.) no conceito jurídico de *meio ambiente do trabalho*, através de pesquisa bibliográfica e documental. Para tanto, toma-se como problema a ser enfrentado os efeitos potenciais que a inovação tecnológica vivenciada nas últimas décadas pelos meios telemáticos tendem a acarretar nos elementos condicionantes do trabalho e na integridade psicofísica dos trabalhadores. Para o enfrentamento de tal problema, busca-se delimitar, em um primeiro momento, a abrangência dos conceitos da *psicodinâmica do trabalho* que compõem o *meio ambiente do trabalho* e as possibilidades de integração de um segmento *digital* a tal conceito, para se averiguar, na sequência, em que medida os elementos virtuais ali estabelecidos concorrem para o incremento dos riscos passíveis de afetar a integridade psicofísica dos trabalhadores e sua qualidade de vida. Demonstra-se, ao final, a existência efetiva da faceta *digital* pertinente ao *meio ambiente do trabalho*, bem assim a aplicabilidade a tal segmento das diretrizes e dos conceitos jurídicos elencados nos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal e na Lei nº 6.938/81.

Palavras-chave: Ciberespaço; meio ambiente do trabalho; tutela jurídica dos trabalhadores.

ABSTRACT

The present article means to investigate the integration of digital structures built on the *cyberspace* such as corporative systems, apps, platforms, softwares, social networks, etc., in the legal concept of *labor environment*, through bibliographical and documental research. The problem to be faced lies on the potential effects for workers physical and mental health that could be brought by technological innovations which have been experienced by the telematic means in the last decades. The article intend to show the concepts which conform the *psychodynamic of work* as well as the *labor environment* and the possibilities to integrate a digital segment in these concepts, in order to investigate how those digital structures compete to increase the risks for workers psychologic and physical health, as well as their quality of life. The article shows the existence of the digital segment linked to the *labor environment*, such as the applicability of the guidelines and the legal concepts stated on articles 193, 200, VIII and 225 of the Federal Constitution, as well on the statute n. 6.938 (National Politics on Environment) on this segment.

Keywords: Cyberspace; labor environment; workers protection.

RESUMEN

El presente artículo busca investigar la integración de las estructuras laborales establecidas en el *ciberespacio* (como, por ejemplo, los sistemas, aplicativos, plataformas, *softwares*, redes sociales, etc.) en el concepto jurídico del *ambiente del trabajo*, por intermedio de la pesquisa bibliográfica y documental. Para tanto, se toma como el problema las implicaciones que el desarrollo tecnológico experimentado en las últimas décadas por los medios telemáticos tienden a traer para la organización del trabajo y para la integridad física y psicológica de los trabajadores. Para abordar este problema, se busca, al inicio, definir la cobertura de los conceptos inherentes a la

psicodinámica del trabajo que integran el *ambiente de trabajo* y las posibles integraciones de un segmento *digital* al referido concepto, para se investigar, en secuencia, como los elementos virtuales establecidos en el *ciberespacio* concurren para la ampliación de los riesgos que se muestran aptos a afectar la integridad psíquica y física de los trabajadores, bien así su calidad de vida. Se demostrará, al cabo, la efectiva existencia del segmento *digital* en el seno del *ambiente del trabajo*, así como la aplicabilidad a tal segmento de las pautas y de los conceptos jurídicos definidos en los artículos 193, 200, VIII y 225 de la Constitución Federal, bien así en la Ley n. 6.938/81.

Palabras clave: Ciberespacio; Ambiente del trabajo; Protección de los trabajadores.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 A ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO CONTEMPORÂNEOS SOB OS PARADIGMAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DA GESTÃO GERENCIALISTA; 2 MEIO AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO: QUANDO A ORGANIZAÇÃO DOS FATORES DE PRODUÇÃO TRANSCENDE OS ASPECTOS MATERIAIS; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Com a mesma velocidade que caracteriza os avanços tecnológicos recentes, principalmente na área da telemática, o labor humano vem sofrendo profundas modificações. Em poucas décadas, o trabalho relativamente estável, organizado sob o paradigma fordista-taylorista, concentrado nas linhas de produção e coordenado a partir de uma hierarquia verticalizada situada no âmbito de uma mesma estrutura empresarial passou a se tornar um padrão cada vez mais escasso, ao mesmo tempo em que a prestação esporádica de tarefas desempenhadas por prestadores de serviços especialmente dispersos passou a ganhar corpo a partir da implementação do modelo *toyotista* de produção, especialmente nas sociedades tradicionalmente industriais.¹

Tal processo de *desconcentração produtiva*, que ocorre já há algum tempo fora das estruturas digitais, vem ganhando nova formatação e novo conteúdo com a popularização dos programas e dos dispositivos telemáticos que permitem aos tomadores de serviços efetuar o controle da produtividade dos prestadores e manter comunicação instantânea com estes últimos, tanto no contexto do *teletrabalho*, como fora dele.

Também tem colaborado para tal fenômeno o advento das plataformas digitais dedicadas à intermediação do contato entre profissionais liberais interessados em prestar

¹ Sobre o *Toyotismo*, vide: HELOANI, Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 119.

determinados serviços (p. ex.: transporte em veículo próprio, consertos domésticos, lavagem de roupas, faxinas, etc.) e clientes interessados em obtê-los.²

Ao mesmo tempo em que a *desconcentração produtiva* se torna uma tendência para a organização do trabalho, ganha corpo a *gestão gerencialista*, caracterizada, nas palavras de Vincent de Gaulejac, como “*uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custos ou em benefícios*”, de modo a promover a instrumentalização dos indivíduos pelas empresas e, nesse diapasão, a condicionar sua permanência nas estruturas empresariais à constante avaliação em torno da produtividade e da lucratividade.³

A junção desses dois vetores (a *desconcentração produtiva* e a *gestão gerencialista*) e sua preponderância na organização contemporânea do trabalho humano, vem fazendo com que as estruturas digitais destinadas a operacionalizar, no *ciberespaço*, as relações de trabalho (p. ex.: programas de controle de jornada, plataformas de serviços, aplicativos de mensagens, e-mails corporativos, etc.) sejam desenvolvidas com o fim deliberado de viabilizar a comunicação instantânea, em tempo real, entre prestadores e tomadores de serviços, bem como o controle da produtividade e do tempo daqueles primeiros por estes últimos, sem qualquer limitação de ordem geográfica.

Criou-se, com isto, uma esfera virtual onde operam as ferramentas imprescindíveis à realização do labor e as estruturas de interação profissional e onde as relações pessoais e hierárquicas entre colegas, prestadores e tomadores se desenvolvem. Os elementos que conformam essa parcela do *ciberespaço*, muito embora não sejam palpáveis, são sensíveis e exercem influência direta na integridade psicofísica dos trabalhadores, bem como em sua qualidade de vida, como qualquer outro insumo que os teóricos da *psicodinâmica do trabalho* enquadrariam no conjunto das *condições de trabalho* ou dos fatores integrantes da *organização do trabalho*.⁴

Com o advento desse espaço virtual e das formas peculiares de interação e de controle nele implementadas sob a regência da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista*, inaugurou-se uma nova dinâmica laboral que trouxe consigo uma série de riscos de ordem

² SLEE, Tom. *Uberização. A nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 129-134.

³ GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2014. p. 40.

⁴ MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 111-123.

sistêmica até então desconhecidos ou pouco estudados que são passíveis de afetar negativamente os bens jurídicos de titularidade coletiva e individual dos trabalhadores de diversas formas.

Diante da relevância desse espaço virtual para a organização do trabalho na contemporaneidade, o presente artigo buscará investigar em que medida as estruturas estabelecidas no *ciberespaço*, pelas quais as relações laborais vêm se desenvolvendo, integram o conceito jurídico de *meio ambiente do trabalho* reconhecido pelo ordenamento jurídico pátrio na forma dos artigos 193, 200, VIII e 225, da Constituição Federal e formado, na dicção de Guilherme Guimarães Feliciano, como “*o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações (...) que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.*”⁵

Buscar-se-á, mais precisamente, averiguar (i) se as estruturas do *ciberespaço* que condicionam, na atualidade, o desempenho do labor humano conformam um conjunto imaterial de elementos que integram o entorno circundante dos trabalhadores e que interferem decisivamente na qualidade de vida, bem como na saúde física e psíquica destes últimos e (ii) se é possível, nesse sentido, cogitar-se na existência de uma faceta *digital* subjacente ao *meio ambiente do trabalho* e, conseqüentemente, na aplicação de suas diretrizes e conceitos estruturais (notadamente as definições de *poluição* e *poluidor*, bem assim o princípio do *poluidor-pagador*, com todos os seus corolários) a essa esfera.

Para tanto, o artigo buscará, em um primeiro momento, estabelecer o escopo abrangido pelos conceitos estruturais que compõem o *meio ambiente do trabalho* tutelado na forma dos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal e definir de que modo os paradigmas da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista* contribuíram e contribuem para o incremento dos riscos passíveis de afetar a integridade psicofísica dos trabalhadores e sua qualidade de vida.

Na sequência, o artigo abordará as estruturas constituídas no *ciberespaço* que integram, na contemporaneidade, a *organização do trabalho* e buscará compreender em que medida tais elementos vêm sendo instrumentalizados pelos tomadores de serviços sob as diretrizes emanadas da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista* não apenas nas atividades produtivas em geral, mas também - e com especial destaque - no contexto do labor prestado sob a modalidade do *teletrabalho* e dos serviços desempenhados sob a intermediação das plataformas digitais.

⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. *Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Volume 1*. São Paulo: LTr, 2013, p. 13.

Uma vez definidos tais parâmetros, será possível aferir se o conceito de *meio ambiente do trabalho* definido nos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal possui efetivamente um segmento *digital* e se as demais diretrizes labor-ambientais estabelecidas no ordenamento jurídico pátrio - especialmente na Lei nº 6.938/81 - se aplicam às estruturas constituídas no *ciberespaço* pelas quais as relações entre os tomadores e os prestadores de serviços vêm se desenvolvendo de modo cada vez mais frequente.

1 A ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO CONTEMPORÂNEOS SOB OS PARADIGMAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DA GESTÃO GERENCIALISTA

Inicialmente, há de se pontuar que a delimitação precisa do *meio ambiente do trabalho* tutelado nos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal não prescinde de análise interdisciplinar a ser promovida a partir das abordagens científicas elaboradas por outras áreas do conhecimento (notadamente a sociologia e a psicologia do trabalho). Por isso mesmo o presente artigo tomará como principal marco teórico os conceitos inerentes à *psicodinâmica do trabalho* elaborados por Christophe Dejours que, no nosso entendimento, sintetizam de maneira precisa os fatores materiais e imateriais que conformam o labor humano e que integram, por isso mesmo, o *meio ambiente do trabalho*.⁶

Segundo a sistematização inerente à *psicodinâmica do trabalho*, os elementos que condicionam o trabalho humano dividem-se em duas categorias, a saber: (i) as *condições de trabalho*, que integram os fatores físicos (palpáveis ou sensíveis) presentes nos ambientes laborais e (ii) a *organização do trabalho*, que abrange em sua concepção as condicionantes técnicas e normativas que estruturam, no plano ideal, o desempenho do labor.

⁶ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas.

(...)

“Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

(...)

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

As *condições de trabalho* compreendem, em síntese, aqueles elementos que interferem diretamente na compleição física dos trabalhadores com o potencial de ocasionar-lhes lesões corporais. São eles, exatamente, os fatores de ordem física (p. ex.: ruído, frio e calor), química (p. ex.: poeiras minerais e gases) e biológica (p. ex.: micro-organismos e materiais orgânicos), para além das instalações prediais, mobiliárias, elétricas, hidráulicas, sanitárias, etc., que circundam os obreiros em seus locais de trabalho.⁷

Já a esfera da *organização do trabalho* abrange os elementos estruturais do trabalho que interagem com os aspectos psicológicos dos trabalhadores, tais como (i) as normas técnicas referentes à forma, ao modo, ao tempo e ao ritmo da produção; (ii) as diretrizes concernentes à conformação das tarefas atribuídas a cada trabalhador; (iii) as metodologias de gerenciamento de pessoal e de incentivos (p. ex.: regime de metas, adicionais remuneratórios de produtividade, etc.); (iv) as políticas de salários e de benefícios e (v) a gestão das relações hierárquicas e interpessoais.⁸

Todos esses elementos essenciais para o desempenho das atividades laborais que denotam as *condições de trabalho* e a *organização do trabalho*, na acepção de Dejours, configuram, justamente, o entorno que circunda os seres humanos quando da realização de suas atividades laborais, isto é, o *meio ambiente do trabalho* que integra, no plano jurídico, o conteúdo institucional dos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

A propósito, segundo a concepção que subjaz aos dispositivos constitucionais em referência, o *meio ambiente do trabalho* representa a subdivisão do *meio ambiente artificial* que trata, especificamente, das condições integrantes do entorno dos seres humanos no tocante ao desempenho de suas atividades profissionais e que configura um *bem comum* submetido às diretrizes constitucionais e legais que regulamentam o *meio ambiente* em sua generalidade.

Não por outra razão, Raimundo Simão de Melo, ao discorrer sobre o conceito jurídico de *meio ambiente do trabalho*, o configura como “[algo] que deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca [e] que não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador”, de modo a abranger o local físico onde o labor é desempenhado, bem assim o

⁷ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6ª Edição, 2ª Reimpressão. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018, p. 29.

⁸ Veja-se, a propósito:

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao Direito Fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *In: Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*. v. 10, n. 1/2015. p. 193-217.

maquinário, o mobiliário, a técnica par a execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado por seus superiores e por seus pares.⁹

Isso decorre do fato de que a Constituição Federal de 1988 consagrou indistintamente em seu artigo 225 o *meio ambiente equilibrado* como direito de *todos* e como “*bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida*”. Para além disso, o texto magno inseriu expressamente a colaboração na “*proteção do meio ambiente, aí incluído o do trabalho*” dentre as políticas públicas a serem assumidas pelo Sistema Único de Saúde, nos termos do artigo 200, VIII.

Em linha com tais diretrizes, o próprio Supremo Tribunal Federal já teve a oportunidade de reconhecer expressamente que “*a existência digna [...] perpassa necessariamente pela defesa do meio ambiente (art. 170, VI, da CRFB/88), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB/88).*”¹⁰

No âmbito do *meio ambiente do trabalho* tutelado pelos sobreditos dispositivos constitucionais, assim como ocorre nas outras subdivisões do *meio ambiente*, a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos só estarão asseguradas na medida em que os fatores de produção, as instalações e as metodologias operacionais e enfim, todas as condicionantes *físicas, psicológicas, químicas, biológicas, ergonômicas e organizacionais*, estiverem sistematizadas de modo a não submeter tais bens a riscos de degradação.¹¹

É justamente nesse *meio ambiente do trabalho*, submetidos aos insumos necessários à realização de suas atividades e às formas de organização e de atuação pertinentes às suas respectivas profissões que os seres humanos permanecerão durante grande parte de sua existência no intuito de obter seu sustento.

Tudo o que conforma esse entorno específico tem amplo potencial para afetar sua saúde física e mental, bem assim sua qualidade de vida, de modo tão ou mais intenso do que os demais fatores componentes do meio ambiente artificial e natural.¹²

⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013, p. 29.

¹⁰ BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário Nº 664.335/SC**. RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 12 fev. 2015.

¹¹ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 373-375.

¹² É possível afirmar, a propósito, que tal realidade já era do conhecimento de Bernardino Ramazzini em sua obra clássica do início do século XVIII, cujo parágrafo inicial assim sentenciava:

“O múltiplo e variado campo semeado de doenças para aqueles que necessitam ganhar salário e, portanto, terão de sofrer males terríveis em consequência do ofício que exercem, prolifera, segundo creio, devido a duas causas principais: a primeira, e a mais importante, é a natureza nociva da substância manipulada que pode produzir doenças especiais pelas exalações danosas e poeiras irritantes que afetam o organismo

Tradicionalmente, os estudiosos dedicados à temática da saúde e da segurança no trabalho se ocuparam da análise dos impactos dos fatores físicos, químicos, biológicos e ergonômicos na estrutura corporal tangível dos indivíduos, de modo que os efeitos dos riscos inerentes a tais elementos sobre o complexo psíquico tendiam a ser subestimados, mesmo porque o objetivo primordial vislumbrado pela *psicologia do trabalho* durante grande parte do século XX consistiu na busca de uma maior motivação dos empregados com vistas ao alcance dos objetivos empresariais, no contexto da organização taylorista.¹³

Os elementos relacionados à *organização do trabalho*, de seu turno, somente passaram a despertar a atenção dos estudiosos a partir do advento do fenômeno da *reestruturação produtiva* na década de 1970, a compreender a cadeia de mudanças representadas (i) pelas novas metodologias de estruturação e divisão (vertical e horizontal) do trabalho; (ii) pelo crescimento do setor de serviços em paralelo à diminuição da grande indústria, especialmente nos países de industrialização precoce; (iii) pela pulverização geográfica dos processos produtivos; (iv) pelos avanços tecnológicos na produção e (v) pela flexibilização do marco normativo das relações laborais.

A *reestruturação produtiva* não se limita, contudo, à implementação de uma nova forma de organização racional, geográfica e tecnológica do trabalho. Muito mais do que isso, ela inaugura um novo paradigma de organização dos fatores produtivos e de gestão de pessoal que envolve, em duas frentes, (i) o condicionamento do ritmo de produção e da utilização dos recursos humanos ao atendimento imediato das demandas de mercado (o modelo *just in time*) e (ii) a cooptação dos sentimentos e da energia dos trabalhadores e sua colocação à disposição dos desígnios empresariais (a chamada *gestão gerencialista*), o que acaba por relevar significativamente a importância do elemento psíquico para o estudo das questões afetas à saúde do trabalho.¹⁴

Se no paradigma fordista-taylorista os trabalhadores eram recrutados e alocados na linha de produção em função de sua especialização, sendo exigidos quantitativa e qualitativamente em estrita relação com as funções para as quais foram contratados, no paradigma iniciado a partir da *reestruturação produtiva* são eles convocados a compartilhar dos

humano; a segunda é a violência que se faz à estrutura natural da máquina vital com posições forçadas e inadequadas do corpo, o que, pouco a pouco, pode produzir grave enfermidade.” RAMAZZINI, Bernardino.. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. São Paulo: Fundacentro, 2000, p. 27.

¹³ SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011, p. 37-38.

¹⁴ DEJOURS, Christophe.. **A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª Edição. São Paulo: Cortez/Oboré, 2014, p.23.

objetivos empresariais, na medida em que se lhes exige conhecimento total do processo produtivo e, conseqüentemente, a aptidão para a realização de novas tarefas, com o comprometimento com a obtenção dos resultados quantitativos (as metas, os objetivos) impostos pelos empregadores.

Nesse contexto, os trabalhadores assumem individualmente a responsabilidade pelos resultados dos setores a que se vinculam e pelas eventuais deficiências no desempenho de suas atividades, de modo que a empresa captura para si, em proveito próprio, através da utilização de discursos calcados na hipotética parceria entre os atores do processo produtivo, os desejos e os anseios pessoais de seus trabalhadores, agora alçados à condição de *colaboradores* nesse jogo de palavras destinado a descaracterizar a identidade coletiva daqueles que vivem da venda de sua força de trabalho.¹⁵

Com o advento da *reestruturação produtiva* e de seu corolário representado pela *gestão gerencialista*, o *tempo* - tal como qualquer outro insumo - foi apropriado e quantificado pelas empresas sob a óptica desse novo paradigma, de modo que o desempenho exigido dos trabalhadores (agora alçados à condição de *colaboradores* ou mesmo de *co-empresendedores*) envolve a dedicação integral de energia e de tempo ao alcance das metas empresariais.¹⁶

Nesse contexto, perde sentido a divisão entre o *tempo de trabalho* e o *tempo de descanso* que não só era pressuposta pela Organização Científica do Trabalho de origem taylorista, como também pelo Direito do Trabalho em sua concepção tradicional na definição da duração semanal do trabalho, das jornadas, dos intervalos, dos repousos, dos afastamentos e das férias. Para a *gestão gerencialista*, o trabalhador deve estar permanentemente mobilizado, esteja onde estiver, de modo que suas energias, seus pensamentos, seus desejos e suas iniciativas devem ser canalizados em proveito do alcance dos objetivos quantitativos a ele incumbido e, conseqüentemente, aos interesses da empresa.¹⁷

Para tal desiderato a tecnologia desempenha papel fundamental, pois os sistemas telemáticos de controle de atividades e os dispositivos de comunicação em tempo real, aliados aos computadores portáteis e aos *smartphones*, viabilizam a localização e o contato dos trabalhadores por suas chefias e colegas em qualquer momento ou lugar, bem assim o desempenho remoto de suas tarefas. Os sujeitos permanecem, assim, permanentemente *plugados* e a disponibilidade, facilitada pelos meios tecnológicos, impõe que o atendimento às

¹⁵ RIVAS, Ana María. *Trabajo y pobreza*: Cuando trabajar no es suficiente para vivir dignamente. Madrid: HOAC, 2016. p. 46-47.

¹⁶ GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social*: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2007, p. 82-83.

¹⁷ Idem, p. 114-115.

demandas ocorra de modo instantâneo e imediato, de modo a redefinir o sentido da urgência.¹⁸

Com isso, o indivíduo é prejudicado em vários aspectos de sua vida pessoal e de sua intimidade, porquanto não mais dispõe de tempo para o convívio sociofamiliar, para a realização de atividades de lazer e para o desenvolvimento de outros projetos pessoais, ao passo que também não logra usufruir dos descansos entre jornadas e aos fins de semana.

Em estado de permanente alerta, o trabalhador submetido à *gestão gerencialista* vive sobressaltado, sempre na iminência de receber sucessivas solicitações ao mesmo tempo e na contingência de dar cabo de todas elas instantaneamente, a ponto de manter relação de dependência vital com os suportes e dispositivos eletrônicos de controle e de comunicação instantânea, gerando o que os especialistas convencionaram chamar de *hiperconexão*.¹⁹

E como se já não bastasse a redefinição do tempo de trabalho nos moldes ora descritos, a *reestruturação produtiva* e a *gestão gerencialista* promoveram substanciais alterações também no que concerne ao *ritmo* de trabalho, segundo a mesma lógica quantofrênica a caracterizar a organização do trabalho contemporânea. Nesse sentido, não basta que o trabalhador esteja integralmente disponível para a empresa, a ponto de abdicar completamente de seu lazer e de seu convívio sociofamiliar, devendo ele estar apto a assumir várias etapas do processo produtivo e a realizá-las imediatamente à medida em que aparecem. É essa, exatamente, a descrição dos conceitos toyotistas de *produção just in time* e de *menagement by stress*.²⁰

No sistema *just in time*, as tarefas outrora desempenhadas pelos operários especializados em suas respectivas funções, são redistribuídas para quantitativos menores de trabalhadores que são, por sua vez, investidos de maiores incumbências. Acreditando que partilham com o empresário a gestão da produção, estes obreiros tomam para si a responsabilidade pelo cumprimento imediato de tais tarefas e pelo alcance dos objetivos corporativos, ao passo que remanescem submetidos ao ritmo de trabalho e às metas numéricas estabelecidos pela empresa.²¹

Disponível em tempo integral, sobrecarregado, impossibilitado de recompor suas energias e privado do lazer e do convívio sociofamiliar, o indivíduo tende a reagir com a manifestação de sintomas de estresse que, em se agravando, resultarão no aparecimento de doenças de cunho psicossomático. E assim, o adoecimento psíquico deixa de configurar aspecto

¹⁸ Ibidem, p. 115.

¹⁹ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 63.

²⁰ HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 136.

²¹ Idem, p. 136.

negligenciado ou marginalizado por parte da saúde e da segurança do trabalho, para adquirir relevância central nas discussões sobre o tema nas últimas décadas.²²

Desse modo, doenças que anteriormente eram relacionadas a predisposições biológicas dos indivíduos ou a traumas pessoais vivenciados por estes últimos, tais como os *transtornos de ansiedade*, a *depressão*, a *agorafobia*, dentre outras, passaram a ser relacionadas ao trabalho e termos até então restritos a segmentos especializados como *karochoi* (morte súbita por excesso de trabalho) e *síndrome de burn-out* (esgotamento total das energias produtivas por excessivo estresse), passaram a frequentar não apenas o vocabulário dos especialistas das mais diversas áreas que se dedicam ao estudo do trabalho, como também os veículos de informações e as conversas cotidianas entre trabalhadores.²³

Não por outra razão, a Organização Mundial da Saúde frisou em suas *Diretrizes para a saúde mental no trabalho*, editadas em 2022, que as mudanças decorrentes da reestruturação produtiva “*acabam por criar novas pressões ou por exacerbar os níveis de estresse já existente com o trabalho e que tem o potencial de prejudicar a saúde mental dos trabalhadores*” e que o enfrentamento de tais problemas relacionados à saúde ocupacional tende a obter cada vez mais destaque nas discussões acerca do futuro do trabalho.²⁴

No plano doméstico, os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho indicam que foram registrados, no Brasil, apenas no ano de 2020, 576 mil afastamentos em decorrência de doenças psicossomáticas, representando acréscimo de 26% (vinte e seis por cento) em relação ao ano anterior (2019).²⁵

Com a intensificação de tais fenômenos relacionados à *reestruturação produtiva* e à *gestão gerencialista*, o Direito do Trabalho passou a agregar ao seu léxico conceitos até então impensáveis à luz de sua óptica clássica, tais como o *direito à conciliação entre a vida pessoal e profissional*, bem como o *direito à desconexão*, que passaram a ser cada vez mais ventilados ante a constatação de que os períodos de trabalho tendem a invadir o tempo do trabalhador

²² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral. A violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. p. 94-96.

²³ BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de burn-out: Considerações iniciais. In: MENDANHA, Marcos et. al. *Desvendando o Burn-out: Uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo: LTr, 2018, p. 7.

²⁴ WORLD HEALTH ORGANIZATION. *WHO guidelines on mental health at work*. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK586372/>. Acesso em 20.1.2023.

²⁵ FALTA de saúde mental nas empresas é causa de afastamentos. *Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em 20.1.2023.

dedicado ao descanso e às relações sociofamiliares.²⁶

Tem-se aí, portanto, a síntese da organização do tempo e do ritmo de trabalho sob a óptica da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista* que integra, hodiernamente, o cotidiano das empresas estabelecidas nos mais diversos segmentos econômicos. Dela é possível extrair, sem receios de exagero, que a estruturação daqueles fatores, nas bases ora descritas, contribui significativamente para a degradação das *condições de trabalho* e da *organização do trabalho* que conformam o *meio ambiente do trabalho* tutelado, pelo Direito, na forma dos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

2 MEIO AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO: QUANDO A ORGANIZAÇÃO DOS FATORES DE PRODUÇÃO TRANSCENDE OS ASPECTOS MATERIAIS

Paralelamente às significativas alterações ocorridas no campo da *psicodinâmica do trabalho* sob o paradigma da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista* a partir da década de 1970, a tecnologia relacionada às áreas da informática, da transmissão de dados e das telecomunicações experimentou verdadeira revolução que permitiu, na prática, a implementação de cotidiano de relações socioprofissionais outrora imaginado apenas no campo da ficção científica.

Nesse contexto, todos os impactos labor-ambientais relacionados à *reestruturação produtiva* e à *gestão gerencialista* que tendem a intensificar as exigências empresariais de disponibilidade e de produtividade em prejuízo à recomposição psicofísica dos sujeitos e ao seu convívio sociofamiliar, acabaram por ser potencializados em proporção geométrica com o emprego das novas tecnologias que permitem a interação e o controle dos tomadores de serviços em relação aos trabalhadores em tempo real e independentemente de qualquer barreira geográfica.

Com o estágio alcançado por tais tecnologias e tendo em vista sua ampla difusão, pode-se afirmar que o *meio ambiente do trabalho* - que é objeto de tutela dos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal - passou a ser integrado por dimensão *digital*, formada pelos espaços virtuais (redes, fóruns, plataformas, *softwares*, aplicativos, etc.) que servem de suporte para a realização cotidiana das atividades profissionais e por onde transcorrem, na atualidade,

²⁶ TELLO, Nuria Reche. *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral*. Granada: Comares, 2018, p. 297-312.

grande parte das interações entre os tomadores de serviços e os trabalhadores.

De fato, a velocidade das trocas no mundo contemporâneo e a demanda por agilidade nesse cenário fez com que as empresas - grandes, médias ou pequenas - passassem a estruturar todas as suas atividades (ou parte delas, a depender do setor produtivo ou do ramo) em plataformas digitais por onde ocorrem (i) a comunicação instantânea com as equipes e com os clientes; (ii) o monitoramento dos horários, das jornadas, da movimentação e da produtividade dos trabalhadores; (iii) o controle do volume das tarefas, da duração e dos prazos; (iv) o rastreamento, em tempo real, de todas as etapas do processo produtivo; (v) a precificação das atividades em função de sua complexidade e do tempo gasto para sua realização e (vi) a relação entre receitas e despesas das operações.²⁷

Com isto, a maior parte dos aspectos relacionados à *organização do trabalho* nas empresas contemporâneas se encontra estruturada em plataformas digitais acessíveis às chefias e aos trabalhadores através de computadores e, principalmente, por dispositivos móveis (geralmente *smartphones*), por onde os comandos são emitidos, as tarefas são registradas, a produtividade é medida por algoritmos, o desempenho profissional é avaliado e os fluxos são calculados.

É possível afirmar, portanto, que o *meio ambiente do trabalho* é integrado, na atualidade, por dimensão *digital*, a compreender, exatamente, as estruturas virtuais presentes no *ciberespaço* por onde as atividades e as interações profissionais são realizadas e por onde as relações interpessoais hierárquicas e horizontais se desenvolvem.²⁸

O *ciberespaço*, contudo, não é formado apenas por plataformas destinadas à realização das atividades profissionais. Para muito além disso, ele consiste na representação virtual da realidade onde o sujeito empreende suas ações cotidianas em simbiose com a sociedade a que pertence e onde estabelece suas relações afetivas, negociais e laborais com outros indivíduos, que repercutirão no mundo físico.

Trata-se, portanto, de dimensão que muito embora possua origem artificial, constitui inegável espaço de interação entre sujeitos e de desenvolvimento pessoal que integra o entorno circundante dos indivíduos e que, por isso mesmo, condiciona seu bem-estar, sua qualidade de vida e até mesmo sua integridade psicofísica. Por isso mesmo, o *ciberespaço* passou a figurar, inequivocamente, como dado da realidade a integrar o *meio ambiente* a partir do momento em

²⁷ ZAMAGNI, Stefano. **Responsabili**: Come civilizzare il mercato. Bologna: Il Mulino, 2019, p. 160-161.

²⁸ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (*ciberespaço*). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. al.* **Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 44-46.

que os avanços tecnológicos viabilizaram a criação desse plano de interação interpessoal.²⁹

Assim, o mesmo *ciberespaço* onde os indivíduos se realizam como seres humanos e desempenham os mais diversos papéis sociais é aquele no qual eles desenvolvem suas atividades profissionais através das interações com os superiores hierárquicos e com os colegas, seja em plataformas voltadas especificamente para a organização produtiva (p. ex.: *e-mail* corporativo, aplicativos voltados para o controle das tarefas, *time-sheet*, etc.), ou nos dispositivos utilizados pelo público em geral, tais como as redes sociais e os programas de comunicação instantânea.

Coexistem, portanto, no *meio ambiente digital*, os mesmos conflitos vivenciados no plano físico a envolver o alcance da *autonomia privada* e do *poder diretivo* titularizados pelos tomadores de serviços e os limites impostos a estes últimos pelas garantias inerentes à esfera da personalidade dos trabalhadores (p. ex.: honra, vida privada, intimidade, privacidade, etc.) e por aquelas relacionadas à qualidade de vida e à saúde destes últimos, a compreenderem os direitos ao lazer, ao convívio sociofamiliar, ao repouso, à integridade psíquica e física, dentre outros.³⁰

E a experiência recente demonstra, efetivamente, que as plataformas integrantes do *ciberespaço* se transformaram nas arenas onde os trabalhadores vêm sendo impedidos de desempenhar de forma plena diversos aspectos inerentes à sua *vida privada*, dentre os quais os direitos ao estudo, à cultura, ao lazer, ao descanso, à livre expressão do pensamento, à liberdade religiosa, à orientação sexual, ao engajamento político, ao convívio sociofamiliar e outros tantos corolários relacionados ao exercício dos papéis sociais desempenhados pelos prestadores de serviços enquanto sujeitos de direitos e cidadãos.³¹

No particular, relevam os vilipêndios à esfera da vida privada e da intimidade praticados pelos tomadores de serviços que, através das plataformas digitais, (i) monitoram as condutas sociais dos trabalhadores fora da empresa; (ii) ingressam, através dos sistemas corporativos e por intermédio da utilização de *bosswares* ou *tattlewares*, em contas particulares de correio eletrônico, em páginas de redes sociais e em aplicativos de comunicação instantânea; (iii) vasculham, sem a devida autorização, informações pessoais apostas na *internet* que não têm relação com a vida profissional daqueles e (iv) divulgam a terceiros tais dados, de modo a lhes

²⁹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Princípios constitucionais do Direito da sociedade da informação. A tutela jurídica do meio ambiente digital**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 124-126.

³⁰ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual. Causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, p. 52.

³¹ No plano doméstico, a tutela dos direitos da personalidade dos indivíduos em face da gestão de seus dados pessoais por terceiros (incluindo-se aí os empregadores e os tomadores de serviços, em geral) é objeto da Lei nº 13.709, de 14.8.2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

expor indevidamente.³²

A propósito, os relatos publicados na imprensa a respeito da intensificação do uso, por parte dos tomadores de serviços, de *softwares* destinados a promover o monitoramento da vida pessoal dos trabalhadores - inclusive com o controle de toques nos teclados e com o acesso sem autorização às câmeras dos computadores pessoais - se multiplicaram vertiginosamente no período iniciado com a pandemia de COVID-19 e com a ampliação do *teletrabalho*, de forma a demonstrar que o emprego de tais artifícios tecnológicos já é parte do cotidiano da organização laboral.³³

Além disso, é cada vez mais frequente a utilização das plataformas virtuais para a institucionalização do assédio moral nas empresas, podendo-se ilustrar tal constatação através (i) da utilização dos sistemas de controle e de comunicação remota para coagir os trabalhadores a aumentar a produtividade, mesmo fora de suas jornadas laborais; (ii) da implementação de políticas gerenciais destinadas a isolar ou excluir certos perfis de trabalhadores das redes sociais corporativas e dos grupos de *Whatsapp* ou similares para a colimação de certas finalidades (p. ex.: a adesão a programas de demissão voluntária); (iii) a tolerância ou o incentivo (expresso ou velado) à práticas de violência digital, ou *cybermobbing* em relação a certos grupos, dentre outras.³⁴

E, de fato, a prática forense vem apresentando cada vez mais exemplos de situações cotidianas em que as estruturas do ciberespaço funcionam como meios para a difusão das mais variadas práticas de assédio moral, com destaque para a divulgação indevida de *rankings* de desempenho em aplicativos de mensagens instantâneas, bem como para a utilização de aplicativos dessa natureza com vistas à cobrança de produtividade fora dos horários de expediente e também por intermédio da tolerância deliberada dos administradores dos sistemas

³² DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015, p. 234-235.

³³ Cf, a propósito:

BOSSWARE is coming for almost every worker: the software you might not realize is watching you. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>. Acesso em 20.1.2023;

EMPLOYERS are spying on americans at home with 'tattleware'. it's time to track them instead. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/sep/16/tattleware-employers-spying-working-home>. Acesso em 20.1.2023;

THERE'S (probably) nothing you can do about the new bossware that's spying you. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/wirecutter/blog/what-to-do-about-bossware-employee-monitoring/>. Acesso em 20.1.2023;

BOSSWARE: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. **Techtudo**. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghtml>. Acesso em 20.1.2023.

³⁴ PONDAL, Tomás Ignacio González. **Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral**. 2ª Edición. Montevideo: B de F, 2012, p. 28.

corporativos com ofensas dirigidas a determinados trabalhadores.³⁵

De outro turno, as estruturas do *ciberespaço* constituem o terreno mais propício para a apropriação do tempo privado dos trabalhadores, que usualmente seria destinado às atividades socioculturais, ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar. Isto ocorre na medida em que o modelo gerencialista de gestão, ao estabelecer a dedicação integral dos “colaboradores” como valor nuclear das relações profissionais, se utiliza amplamente dos dispositivos de comunicação instantânea, dos *e-mails* e dos sistemas de controle corporativo para demandá-los a qualquer momento e para exigir-lhes respostas imediatas, no ritmo frenético imposto pelas metas de produção, pelas possíveis consequências decorrentes de seu descumprimento e pela própria competitividade.³⁶

Note-se, a propósito, que já no final da década de 1990, quando as plataformas de interação social e de comunicação instantânea ainda estavam em suas versões primeiras e a própria *internet* dava seus passos iniciais, o informe elaborado para Comissão Europeia sobre as transformações do trabalho no século XXI, coordenado por Alain Supiot, já antevia a imiscuição entre os tempos de trabalho e os tempos dedicados à vida privada como problema nuclear a ser tratados nas décadas vindouras.³⁷

E, de fato, tal previsão mostrou-se certa, porquanto os atentados à vida privada e à intimidade, praticados sistematicamente por intermédio das estruturas dispostas no *ciberespaço* acabaram por resultar, no plano individual, no aparecimento de doenças psicossomáticas (transtornos de ansiedade, depressão, agorafobia, etc.) e, na dimensão coletiva, na institucionalização de estado permanente e geral de tensão a vigorar para os grupos de trabalhadores submetidos a tais práticas de gestão. Impôs-se assim, para eles, o sentimento

³⁵ Vide, a propósito:

VENDEDORA será indenizada por exposição de resultado improdutivo em grupo de whatsapp. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-vendedora-sera-indenizada-por-exposicao-de-resultado-improdutivo-em-grupo-de-whatsapp>. Acesso em 20.1.2023;

COBRANÇA de metas por whatsapp fora do expediente extrapola poder do empregador. **JusBrasil**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/642281977/cobranca-de-metas-por-whatsapp-fora-do-expediente-extrapola-poder-do-empregador>. Acesso em 20.1.2023;

EMPRESA terá de indenizar empregado ofendido em grupo corporativo de whatsapp, julga 3ª câmara. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/empresa-tera-de-indenizar-empregado-ofendido-em-grupo-corporativo-de-whatsapp-julga-3a>. Acesso em 20.1.2022.

³⁶ AVOGARO, Matteo. **Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue**. In: ROCHA. Cláudio Janotti da *et. al.* **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 81.

³⁷ SUPIOT, Alain *et. al.* **Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea**. Valencia: Tirant lo blanch, 1999, p. 136.

constante de vigilância e de disponibilidade, que transpassa os horários de trabalho e que os impede de dissociar, de modo salutar, os tempos dedicados ao labor e às atividades sociais, culturais e familiares.³⁸

Não por outra razão, alguns países como a França (2017) e Portugal (2021) aprovaram leis que asseguram expressamente aos trabalhadores o direito a não serem contatados por meios telemáticos pelos empregadores fora das jornadas de trabalho, bem como impõem às contrapartes coletivas a formulação de acordos com vistas à regulamentação de tais contatos profissionais nas plataformas digitais.³⁹

As interações profissionais no âmbito do *ciberespaço*, contudo, não se limitam às interfaces realizadas nas estruturas pelas quais as empresas se comunicam com os trabalhadores e controlam o tempo e a produtividade destes últimos (p. ex.: aplicativos de conversa, sistemas corporativos, redes sociais, *e-mail* institucional, dispositivos de *time sheet* e de *bossware*, etc.). De fato, na contemporaneidade, grande parcela das relações laborais intermediadas por meios digitais ocorre por intermédio das plataformas de intermediação de serviços (transportes, entregas a domicílio, reparos domésticos, limpeza e arrumação de ambientes, etc.) que têm absorvido grande parte da mão-de-obra excedente, especialmente nos grandes centros urbanos, consolidando o que se vem chamando de *uberização* das relações de trabalho.⁴⁰

A integração a tais plataformas vem se dando, já há algum tempo, sob o influxo de certa ideologia a preconizar que o trabalhador contemporâneo se enquadraria na condição de *empreendedor individual*, dedicado à realização de dada atividade econômica por conta própria e que esperaria das empresas, não a formação de vínculo empregatício de duração indeterminada para o desempenho de atividades maçantes e pré-determinadas, mas sim a

³⁸ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2014, p. 184.

³⁹ Cf, a propósito:

FUNCIÓNÁRIOS devem ter o direito à desconexão no trabalho remoto. **Você RH.** Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/funcionarios-devem-ter-o-direito-a-desconexao-no-trabalho-remoto/>. Acesso em 20.1.2023;

HOME OFFICE e desconexão digital serão regulados em Portugal. **Economia - Universo On Line.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2021/12/30/home-office-e-desconexao-digital-serao-regulados-em-portugal-em-janeiro.htm>. Acesso em 20.1.2023.

⁴⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do *crowdwork* e do trabalho *on-demand* no Direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª Revolução Industrial. Volume I.** São Paulo: Tirant lo blanch, 2020, p. 77-102.

contratação para a realização de projetos ou a prestação de serviços específicos, no contexto de *parceria*, de *colaboração* e de *realização pessoal*.⁴¹

Cadastrados em tais plataformas, os *profissionais liberais* permanecem à mercê das demandas repassadas por elas, devendo observar diversas regras, padrões de atendimento e metas de desempenho fixados unilateralmente por aquelas empresas, sob pena de serem punidos com a redução no número de chamados ou, no extremo, com o descredenciamento. Essa massa de trabalhadores dependentes das estruturas digitais de intermediação de serviços dispersa pelo mundo foi denominada por Ricardo Antunes como o *infoproletariado*.⁴²

Efetivamente, são as plataformas digitais - e não os profissionais nelas cadastrados - que conformam a totalidade dos elementos integrantes da *organização do trabalho*, muito embora não sejam elas as proprietárias do instrumental utilizado pelos prestadores de serviços. De fato, os aplicativos em questão estabelecem, preponderantemente, (i) as formas pelas quais os serviços serão prestados aos clientes; (ii) as normas de relacionamento com os usuários e com os fornecedores (p. ex.: serviços de manutenção e locadoras de veículos); (iii) a remuneração das atividades desempenhadas; (iv) a fixação das tabelas de preços e das tarefas em função da oferta e demanda; bem como (v) as metas e os critérios de manutenção e de progressão no sistema.⁴³

Desse modo, ainda que os profissionais cadastrados em tais plataformas digitais não estejam inseridos em estruturas físicas mantidas por estas últimas, o desempenho de seu trabalho é condicionado à observância das diretrizes estabelecidas pelos aplicativos com base em sistemas de algoritmos por eles programados de forma unilateral. Para atingir os quantitativos mínimos de chamadas atendidas, bem como para a manutenção das avaliações positivas dos clientes, os profissionais cadastrados precisam, irrefragavelmente, adequar seu ritmo de vida, seus horários e suas atividades pessoais às metodologias impostas pelas plataformas.⁴⁴

Nesse contexto marcado pela *gestão gerencialista*, pela intermitência do trabalho e

⁴¹ MÉDA, Dominique. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Tradução de Francisco Ochoa de Michelena. Barcelona: Gedisa, 1998, p. 132-133.

⁴² ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 30-67.

⁴³ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção justralhista para o divulgador digital*. São Paulo: JusPodivm, 2022, p. 32.

⁴⁴ INGRAO, Alessandra. The algorithmic analysis of reviews used by 'Gig economy platforms': a new form of tracking workers. In: ROCHA, Cláudio Janotti da *et. al.* *Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, p. 177.

pela ampliação da intermediação de mão-de-obra através das plataformas digitais, o *meio ambiente do trabalho* a circundar os referidos trabalhadores será extremamente cambiante e diversificado, justamente porque eles atuarão sob as mais diferentes condições e estarão submetidos, por conseguinte, a riscos tão variados quanto os serviços por eles desempenhados.

É o que se vislumbra, por exemplo, no cotidiano daqueles trabalhadores cadastrados em plataformas digitais dedicadas ao oferecimento de atividades de asseio e conservação que proliferaram no Brasil especialmente após a ampliação das modalidades de terceirização de serviços advinda da promulgação da Lei nº 13.429/2017 e do julgamento da ADPF nº 324, bem como do RE nº 958.282 pelo Supremo Tribunal Federal.⁴⁵

Em tais situações, é possível que os referidos trabalhadores desempenhem, em determinados dias da semana, suas atividades em indústria do ramo químico, por exemplo, expondo-se a diversas substâncias nocivas e, nos demais dias, sejam incumbidos de desempenhar seus afazeres nas câmaras frias de frigorífico, submetendo-se a temperaturas extremas.

Para cada dia de trabalho e para cada serviço realizado no âmbito dos distintos tomadores, estarão os trabalhadores em referência sujeitos a riscos labor-ambientais diversos, capazes de afetar sua integridade psicofísica e sua qualidade de vida das mais diferentes maneiras. Ao fim e ao cabo, o *meio ambiente do trabalho* a circundá-los será a soma de todas as estruturas materiais e imateriais que compõem os diversos locais por ele visitados, para além dos próprios elementos físicos e ideais conformados pela plataforma digital a que os obreiros em questão se vinculam.

Nesse ponto específico, somar-se-ão aos elementos potencialmente nocivos presentes nos mais variados locais de prestação dos serviços, os riscos advindos da gestão sob pressão praticada pela plataforma digital que é caracterizada não apenas pela exigência de disponibilidade *full time* do trabalhador às demandas advindas dos clientes externos, em prejuízo aos tempos de lazer, de descanso e de convívio sociofamiliar, como também pela imposição de metas de produtividade e de avaliações baseadas em sistemas de pontuação.⁴⁶

Justamente em decorrência de tais fatores, a manifestação de doenças psicossomáticas como ansiedade e depressão entre trabalhadores cadastrados em plataformas digitais - com especial destaque para os motoristas de aplicativos de corridas e para os entregadores de

⁴⁵ BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental Nº 324/DF*. RELATOR: Ministro Roberto Barroso. Plenário. DJ: 6 set. 2019;

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário Com Repercussão Geral Nº 958.252/MG*. RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 13.9.2019.

⁴⁶ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 142.

refeições - vem despontando como problema de saúde de natureza efetivamente ocupacional no Brasil, por ter correlação direta com a estruturação dos sistemas de metas e com as extensas e extenuantes jornadas exigidas daqueles prestadores.⁴⁷

Para além da prestação de serviços através das plataformas digitais, as relações de trabalho no *ciberespaço* vêm encontrando no *teletrabalho* campo vastíssimo, à medida em que a evolução tecnológica experimentada pela informática e pelas telecomunicações vem permitindo o desempenho das atividades profissionais por parte dos indivíduos em seus próprios domicílios, mediante a utilização de seu próprio mobiliário, de seus próprios computadores, *smartphones*, aplicativos e redes sociais e de suas próprias conexões à *internet*.

Com isto, a própria noção de *meio ambiente de trabalho* no contexto do *teletrabalho* se torna aparentemente fluida, pois o local onde as atividades profissionais são realizadas sob o controle empresarial acaba por se confundir com o espaço físico da residência do trabalhador, onde este último exerce os demais papéis atinentes à sua vida familiar, social e privada. De igual modo, os insumos empregados no desempenho do labor (p. ex.: mobiliário, computador, *internet*, etc.) são os mesmos utilizados nas tarefas de cunho pessoal do indivíduo e de sua família.⁴⁸

Nesse ponto específico, o *teletrabalho* não se distingue da vetusta metodologia do *sweating system* amplamente utilizada na indústria do vestuário no século XIX, cuja proliferação inspirou, inclusive, a formulação de diversas críticas e a edição de normas destinadas à promoção da saúde e da segurança no trabalho, especialmente na Europa. Por tal sistemática, as famílias adaptavam suas residências de modo a ali implementarem linhas precárias de montagem de peças de roupas em atendimento às demandas de seus empregadores ou dos intermediários de grandes marcas, exercendo jornadas extenuantes de trabalho, sob condições deficientes de iluminação, ventilação, ergonomia e higiene.⁴⁹

A partir do momento em que tal readaptação do local de moradia se opera, o espaço em

⁴⁷ Vide, a propósito:

O LADO sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para as mulheres. **Exame**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres>. Acesso em 20.1.2023;

GURGEL, Guilherme. Trabalho com apps pode ser prejudicial à saúde. **Faculdade de Medicina - Universidade Federal de Minas Gerais**. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/novas-formas-de-trabalho-com-apps-pode-ser-prejudicial-a-saude/>. Acesso em 20.1.2023;

⁴⁸ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na Reforma Trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. *In: Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, (15). Brasília, 2019, p. 163-172.

⁴⁹ PIC, Paul. *Traité élémentaire de législation industrielle: Les lois ouvrières*. 6^{ème} Édition. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1930, p. 654-655.

questão perderá seu tónus residencial para adquirir, na mesma proporção, natureza laboral, em que pese a coexistência de ambas as características no mesmo plano físico. Em tais circunstâncias, o princípio labor-ambiental da *prevenção* imporá aos tomadores de serviços, no mínimo, os deveres concernentes (i) à orientação dos *teletrabalhadores* com relação à aquisição do instrumental e do mobiliário adequados às atividades a serem realizadas, bem como de sua esmerada utilização e (ii) ao controle periódico e eficiente da saúde dos referidos prestadores, especialmente no que diz respeito aos aspectos estritamente relacionados às *condições de trabalho*.

Veja-se, a propósito, que em meados de 2002 foi editado no âmbito da União Europeia o *Acordo Europeu sobre o Teletrabalho (European Framework on Telework)*, cuja Seção 8 estabelece dentre suas diretrizes a responsabilidade dos empregadores (i) pela proteção da saúde ocupacional dos trabalhadores, em quaisquer circunstâncias; (ii) pelo fornecimento das informações adequadas a respeito de suas políticas empresariais de segurança nos locais de trabalho e (iii) pelo acompanhamento contínuo e efetivo quanto à observância das normas de proteção à integridade psicofísica dos *teletrabalhadores*, resguardando-se o direito à privacidade destes últimos.⁵⁰

Não obstante, a análise dos elementos integrantes da *organização do teletrabalho*, a compreender as condicionantes imateriais (técnicas e normativas) da prestação do labor sob tal modalidade, atesta que tais componentes são integrados (i) pelas diretrizes empresariais a serem observadas pelo *teletrabalhador* no que concerne à forma, ao modo e ao ritmo do desempenho de suas atividades, bem como (ii) à dinâmica das relações interpessoais a ser seguida nos ambientes virtuais e (iii) às metodologias e suportes utilizados no controle do tempo de trabalho e da produtividade em tempo real.⁵¹

No que diz respeito aos elementos integrantes da *organização* do teletrabalho, observa-se que todos eles são estabelecidos, manejados e controlados pelo tomador de serviços, mesmo à distância. A conformação de tais componentes do *meio ambiente de trabalho* é, para o *teletrabalhador*, dado objetivo sobre o qual ele não tem qualquer ingerência, cabendo-lhe apenas se submeter àquelas sistemáticas de gestão e de controle impostas em concreto pela empresa.⁵²

⁵⁰ EU SOCIAL DIALOGUE. *Framework agreement on telework*. Disponível em: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf. Acesso em 24 jun 2022.

⁵¹ PÉREZ, Miguel Gutiérrez. *Ciudadanía en la empresa y Derechos Fundamentales inespecíficos*. Murcia: Laborum, 2011, p. 190-191.

⁵² Tal situação já havia sido constatada por Richard Sennett na década de 1990. Segundo o autor:

E, no âmbito do *teletrabalho*, a resultante que advém da gestão empresarial da organização dos fatores de produção, para o *teletrabalhador*, se materializa, em grande medida, com a *hiperconectividade*, caracterizada como metodologia de gestão e de controle por intermédio da ampla utilização de mecanismos de inteligência artificial e de telemetria, pautada pela exigência de plena disponibilidade do *teletrabalhador* ao atendimento das demandas oriundas do tomador de seus serviços que o leva a não mais distinguir os tempos dedicados ao labor e aqueles destinados às atividades de cunho privado.⁵³

Levada ao extremo, a *hiperconectividade* possibilitada pelo trabalho remoto somada à sobrecarga de demandas e à pressão pelo atingimento de resultados, tem o condão de inviabilizar a fruição dos direitos fundamentais ao lazer e ao convívio social e familiar dos *teletrabalhadores* e, conseqüentemente, de prejudicar a integridade física e psíquica destes últimos através dos impactos no sono, no sistema nervoso e nas demais funções do organismo.⁵⁴

E para muito além disso, a ruptura da diferenciação entre os espaços de lazer e os espaços de trabalho, aliada à facilidade de comunicação instantânea hodiernamente existente, tendem a fazer com que os assuntos relacionados ao trabalho ocupem cada vez mais o tempo dos *teletrabalhadores* e que as exigências provenientes de seus tomadores de serviços se intensifiquem, de modo a ampliar significativamente os riscos psicossociais a que se submetem os referidos obreiros, conforme observado pela OIT e pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - *Eurofund*, no relatório conjunto intitulado *Working*

“Se o flexitempo é a recompensa do empregado, também o põe no domínio íntimo da instituição. Vejam o mais flexível dos flexitempos, o trabalho em casa. Esse prêmio causa grande ansiedade entre os empregadores; eles temem perder o controle sobre os trabalhadores ausentes, e desconfiam de que os que ficam em casa abusam dessa liberdade. Em consequência, criou-se um monte de controles para regular os processos de trabalho concreto dos ausentes do escritório. Exige-se que as pessoas telefonem regularmente para o escritório, ou usam-se controles de intrarrede para monitorar o trabalhador ausente; os e-mails são frequentemente abertos pelos supervisores.

(...)

Um trabalhador em flexitempo controla o local do trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si.

(...)

Os trabalhadores, assim, trocam uma forma de submissão ao poder - cara a cara - por outra eletrônica. (...) A microadministração do tempo avança rapidamente, mesmo quando o tempo parece desregulado. (...) A ‘lógica métrica’ do tempo (...) passou do relógio de ponto para a tela do computador. O trabalho é fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador mais direto.” SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: O desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo.** Tradução de Marcos Santarrita Rio de Janeiro: Bestbolso, 2012, p. 65-66.

⁵³ VALLEJOS, Pilar Rivas. **La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio.** Pamplona: Aranzadi, 2020, p. 193-194.

⁵⁴ DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.** 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 136-137.

anytime, anywhere: the effects of the world of work, elaborado em 2017.⁵⁵

Tudo o que foi dito no presente capítulo demonstra a relevância que o *ciberespaço* e seus elementos possuem na delimitação do *meio ambiente do trabalho*, porquanto grande parte do ferramental utilizado no desempenho das atividades profissionais e no transcurso das relações interpessoais hierárquicas ou horizontais se encontra estruturado naquele mundo digital. O que ali acontece, tem impacto direto na vida e na saúde dos trabalhadores, bem como nos ambientes (físicos ou virtuais) de trabalho por eles compartilhados e na própria sociedade, de modo a justificar a especial atenção que o tema merece na atualidade.⁵⁶

De fato, o atual estágio em que se encontra o *meio ambiente do trabalho* transcende em muito o espaço da fábrica, da firma, da repartição pública ou do escritório onde os sujeitos realizavam suas tarefas cotidianas submetidos às ordens da chefia e onde conviviam com seus colegas e superiores hierárquicos. Na atual quadra do século XXI, o entorno circundante dos trabalhadores é tão rico e complexo quanto as demais dimensões integrantes do meio ambiente natural e artificial, justamente porque o contexto econômico, tecnológico e social impôs mudanças profundas nas dinâmicas produtivas e na organização do trabalho.⁵⁷

Por isso mesmo, os elementos do *ciberespaço* utilizados para o condicionamento do labor, para a organização dos fatores de produção e para a dinâmica das relações interpessoais na seara profissional integram, efetivamente, o conceito de *meio ambiente do trabalho*, na forma definida e tutelada pelos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal, aplicando-se a este segmento *digital* os preceitos da Lei nº 6.938, de 1º.8.1981, com os conceitos de *poluição* e *poluidor* ali delimitados (artigo 3º, III e IV) e com o regime de *responsabilidade civil objetiva* ali igualmente definido (artigo 14, § 1º).⁵⁸

⁵⁵ EUROFUND; ILO. *Working anytime, anywhere: The effects of the world of work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2017, p. 33-40.

⁵⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. *Redes sociales y derecho del trabajo: El lento tránsito desde la indiferencia legislativa a la necesaria regulación legal o convencional*. Pamplona: Aranzadi, 2020, p. 51-52.

⁵⁷ VALLEJOS, Pilar Rivas. *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatório*. Pamplona: Aranzadi, 2020, p. 163.

⁵⁸ Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

(...)

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

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

Nesse sentido - e a teor dos conceitos formulados nos artigos 3º, III e IV, da Lei nº 6.938/81 - o *meio ambiente digital do trabalho* se tornará degradado (*poluído*), na medida em que suas estruturas virtuais se tornarem fontes e, ao mesmo tempo, causas da degeneração do ambiente corporativo e da qualidade de vida dos trabalhadores inseridos em tais espaços, com impactos diretos não apenas na vida, na saúde e na integridade psicofísica, como também na de suas respectivas famílias e na sociedade.⁵⁹

Tais supostos de poluição que acarretam desequilíbrios do entorno digital dos trabalhadores acabam por gerar, para estes últimos, para as coletividades por eles formadas e para a sociedade em geral, riscos sistêmicos factíveis quanto à materialização de danos das mais variadas espécies lesões, cuja origem comum faz-se representada, exatamente, por determinada situação concreta de degradação do *meio ambiente digital do trabalho*.⁶⁰

De fato, ao estabelecerem ou tolerarem estruturas virtuais utilizadas como suporte para o vilipêndio à intimidade, ao recato e à imagem e para a supressão dos direitos ao lazer, ao descanso e ao convívio sociofamiliar, a empresa ou a plataforma de serviços instauram, para as coletividades obreiras, espaços de desempenho das atividades profissionais e de relacionamentos interpessoais absolutamente degradados, em que a permanência dos sujeitos tende a lhes afetar negativamente a saúde e o bem-estar.⁶¹

E tais impactos serão sentidos não apenas pelos trabalhadores de *per se*, mas também

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental.
(...)

Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:
(...omissis...)

§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.”

⁵⁹ Pois afinal, a poluição labor-ambiental corresponde exatamente, nas palavras de Ney Maranhão, “[ao] desarranjo sistêmico dos fatores labor-ambientais de risco suscitado pela ingerência humana e gerador de inaceitável afetação do equilíbrio ambiental propiciador do sadio fluir da vida humana.” MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 234.

⁶⁰ Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano, o risco sistêmico compreende “a concreção de um quadro de desequilíbrio na disposição ou na combinação dos fatores de produção, i.e., da poluição labor-ambiental” FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil por acidente de trabalho (abordagem labor-ambiental)*. In CAMPILONGO, Celso Fernandes *et. al.* *Enciclopédia jurídica da PUC-SP Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/390/edicao-1/responsabilidade-civil-por-acidente-de-trabalho-%28abordagem-labor-ambiental%29>. Acesso em 29.6.2022.

⁶¹ FERREIRA, Mário César. *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 3ª Edição. Brasília: Paralelo 15, 2016, p. 67-70.

por seus familiares mais próximos, notoriamente os cônjuges e os filhos, que serão privados de seu convívio e acabarão por experimentar os efeitos deletérios daí decorrentes em diversos aspectos atinentes à personalidade, cujo desenvolvimento está umbilicalmente relacionado à fruição adequada do ócio, da interação com os parentes e amigos e com as atividades culturais e não terão como recompor o tempo perdido para o atendimento às imposições empresariais.⁶²

Vê-se, exatamente nisso, o enorme potencial de lesividade difusa que a organização do trabalho plasmada sob o paradigma da *gestão gerencialista* e da *reestruturação produtiva* aplicados às estruturas do *ciberespaço* acarreta não apenas para os indivíduos e seus familiares, mas também para toda a sociedade que contará, na composição de suas mais diversas camadas, com indivíduos dotados de formação deficiente de sua personalidade e com os impactos psicossomáticos daí decorrentes, em função, justamente, da carência do convívio familiar apropriado, no passado.⁶³

Justamente por conta dos potenciais impactos da conformação do *meio ambiente digital do trabalho* na integridade psicofísica e na qualidade de vida dos sujeitos a ele expostos e, em última instância, na própria coletividade integrada por tais sujeitos, a gestão da organização dos fatores de produção estruturadas no *ciberespaço* e a tutela dos bens jurídicos individuais e coletivos deve ser operacionalizada à luz dos conceitos plasmados nos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal, bem assim nos artigos 3º, III e IV da Lei nº 6.938/81.

CONCLUSÃO

O *meio ambiente do trabalho* - representado, como visto, pelas estruturas materiais e imateriais (*condições de trabalho e organização do trabalho*) que delimitam a realização das atividades laborais por parte dos indivíduos - não configura dado estanque, imune às alterações sociais, políticas, tecnológicas e econômicas que transcorrem em velocidade cada vez maior.

Muito pelo contrário, as mudanças verificadas em tais contextos interferem diretamente na base estrutural do trabalho, de modo a impor novas condições laborais, novas formas de organização dos fatores de produção e novas dinâmicas a afetarem as relações interpessoais que tendem a alargar significativamente o conceito de *meio ambiente do trabalho* subjacente aos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

⁶² DONNINI, Rogério. **Responsabilidade civil na pós-modernidade**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2015, p. 157-158.

⁶³ SELIGMANN-SILVA, Edith. O assédio moral no trabalho. In: LIMA. Cristiane Queiroz Barbeiro *et. al.* **Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 55.

Nesse sentido, a análise das intercorrências verificadas no contexto geopolítico, tecnológico e econômico nas últimas cinco décadas demonstram de maneira palmar como o *meio ambiente do trabalho* plasmado sob a estrutura fordista-taylorista transformou-se em entorno completamente diferente, muito mais complexo e cambiante, a agregar diversos riscos coletivos e individuais cuja materialização sob aquele contexto era impensável.

A evolução das estruturas digitais por onde transcorrem as relações profissionais na contemporaneidade representa exemplo claro do grau de complexidade e de mutabilidade adquirido pelo *meio ambiente do trabalho*, pois é exatamente em tais parcelas do *ciberespaço*, constituídas pelos sistemas operacionais, pelos *softwares*, pelos aplicativos de comunicação instantânea, pelos *e-mails* corporativos, pelas redes sociais, pelas plataformas de intermediação de serviços, dentre outros, que os fatores necessários ao desempenho das atividades, ao controle da produtividade e da comunicação interpessoal se encontram organizados.

Há, portanto, na atualidade, inegável dimensão *digital* inerente ao *meio ambiente do trabalho*, cuja gestão é operacionalizada de forma preponderante pelos tomadores de serviços através da criação e da administração de grupos de *Whatsapp* e similares, da instituição de perfis corporativos em redes sociais, da instalação e da manutenção de programas de monitoramento de ócio e produtividade (*bosswares*, *time sheet*, etc.), da programação dos algoritmos, etc.

Trata-se, portanto, de nova fronteira que já vem sendo há algum tempo desbravada pela *psicodinâmica do trabalho* no intuito de delimitar em que medida os aspectos pertinentes à organização dos fatores de produção estruturados no *ciberespaço* sob as diretrizes emanadas dos paradigmas da *reestruturação produtiva* e da *gestão gerencialista* são capazes de interferir negativamente na qualidade de vida e na integridade psicofísica dos trabalhadores.

Se para a *psicodinâmica* do trabalho a dimensão *digital* ora analisada constitui amplíssimo território a ser explorado, ela também o é para o Direito, na medida em que a organização desequilibrada de tais aspectos imateriais pelos tomadores de serviços ou por seus prepostos gera, para os trabalhadores a ela submetidos, diversos riscos de origem sistêmica capazes de se transmutar em danos à sua integridade psicofísica e à sua qualidade de vida.

Desse modo, o reconhecimento da esfera *digital* subjacente ao *meio ambiente do trabalho*, bem assim de sua submissão às diretrizes e aos conceitos subjacentes aos artigos 193, 200, VIII e 225 da Constituição Federal e à Lei nº 6.938/81, abre para os juristas e para os operadores do Direito nova perspectiva para a compreensão e para o tratamento das situações concretas surgidas a partir da gestão das estruturas virtuais de comunicação e de controle

institucional por parte dos tomadores de serviços.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. al.*. **Direito Ambiental do Trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Volume 3.** São Paulo: LTr, 2017.

AVOGARO, Matteo. Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue. *In*: ROCHA, Cláudio Janotti da *et al.* **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador.** São Paulo: LTr, 2018.

BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de burn-out. Considerações iniciais. *In*: MENDANHA, Marcos *et. al.* **Desvendando o Burn-out. Uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional.** São Paulo: LTr, 2018.

BOSSWARE: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. **Techtudo.** Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghtml>. Acesso em 20.1.2023.

BOSSWARE is coming for almost every worker: the software you might not realize is watching you. **The Guardian.** Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>. Acesso em 20.1.2023.

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental Nº 324/DF.** RELATOR: Ministro Roberto Barroso. Plenário. DJ:6.9.2019.

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário Nº 664.335/SC.** RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 12.2.2015.

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário Com Repercussão Geral Nº 958.252/MG.** RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 13.9.2019.

COBRANÇA de metas por whatsapp fora do expediente extrapola poder do empregador. **JusBrasil.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/642281977/cobranca-de-metas-por-whatsapp-fora-do-expediente-extrapola-poder-do-empregador>. Acesso em 20.1.2023.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. **Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção trabalhista para o divulgador digital.** São Paulo: JusPodivm, 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6ª Edição, 2ª Reimpressão. São Paulo: Cortez/Oboré, 2018.

DONNINI, Rogério. **Responsabilidade civil na pós-modernidade.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2015.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O teletrabalho na Reforma Trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. *In: Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, (15). Brasília, 2019.

EMPLOYERS are spying on americans at home with ‘tattleware’. It’s time to track them instead. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/sep/16/tattleware-employers-spying-working-home>. Acesso em 20.1.2023.

EMPRESA terá de indenizar empregado ofendido em grupo corporativo de whatsapp, julga 3ª câmara. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/empresa-tera-de-indenizar-empregado-ofendido-em-grupo-corporativo-de-whatsapp-julga-3a>. Acesso em 20.1.2022.

EUROFUND; ILO. **Working anytime, anywhere: The effects of the world of work.** Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2017.

EU SOCIAL DIALOGUE. **Framework agreement on telework.** Disponível em: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf. Acesso em 24 jun 2022.

FALTA de saúde mental nas empresas é causa de afastamentos. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em 20.1.2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Volume 1.* São Paulo: LTr, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Responsabilidade civil por acidente de trabalho (abordagem labor-ambiental). *In: CAMPILONGO, Celso Fernandes et. al. Enciclopédia jurídica da PUC-SP Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.* São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/390/edicao-1/responsabilidade-civil-por-acidente-de-trabalho-%28abordagem-labor-ambiental%29>. Acesso em 29 jun 2022.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. **Redes sociales y derecho del trabajo**: El lento tránsito desde la indiferencia legislativa a la necessária regulación legal o convencional. Pamplona: Aranzadi, 2020.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª Edição. Brasília: Paralelo 15, 2016.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Princípios constitucionais do Direito da sociedade da informação**: A tutela jurídica do meio ambiente digital. São Paulo: Saraiva, 2015.

FUNCIONÁRIOS devem ter o direito à desconexão no trabalho remoto. **Você RH**. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/funcionarios-devem-ter-o-direito-a-desconexao-no-trabalho-remoto/>. Acesso em 20.1.2023.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2014.

GURGEL, Guilherme. Trabalho com apps pode ser prejudicial à saúde. **Faculdade de Medicina - Universidade Federal de Minas Gerais**. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/novas-formas-de-trabalho-com-apps-pode-ser-prejudicial-a-saude/>. Acesso em 20.1.2023.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: A violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HOME OFFICE e desconexão digital serão regulados em Portugal. **Economia - Universo On Line**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2021/12/30/home-office-e-desconexao-digital-serao-regulados-em-portugal-em-janeiro.htm>. Acesso em 20.1.2023.

INGRAO, Alessandra. The algorithmic analysis of reviews used by ‘Gig economy platforms’: a new form of tracking workers. *In*: ROCHA, Cláudio Janotti da *et. al.* **Direito Internacional do Trabalho**: Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 2018.

MÉDA, Dominique. Trad: MICHELENA, Francisco Ochoa de. **El trabajo**: Un valor en peligro de extinción. Tradução de Francisco Ochoa de Michelena. Barcelona: Gedisa, 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. Contexto de Trabalho. *In*: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

O LADO sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para as mulheres. **Exame**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres>. Acesso em 20.1.2023.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: Causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PÉREZ, Miguel Gutiérrez. **Ciudadanía en la empresa y Derechos Fundamentales inespecíficos**. Murcia: Laborum, 2011.

PIC, Paul. **Traité élémentaire de législation industrielle : Les lois ouvrières**. 6^{ème} Édition. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1930.

PONDAL, Tomás Ignacio González. **Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral**. 2^a Edición. Montevideo: B de F, 2012.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. São Paulo: Fundacentro, 2000.

RIVAS, Ana María. **Trabajo y pobreza: Cuando trabajar no es suficiente para vivir dignamente**. Madrid: HOAC, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do *crowdwork* e do trabalho *on-demand* no Direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4^a Revolução Industrial**. Volume I. São Paulo: Tirant lo blanch, 2020.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: O desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo**. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Bestbolso, 2012.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

TELLO, Nuria Reche. **La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral**. Granada: Comares, 2018.

THERE'S (probably) nothing you can do about the new bossware that's spying you. **The Guardian**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/wirecutter/blog/what-to-do-about-bossware-employee-monitoring/>. Acesso em 20.1.2023.

VALLEJOS, Pilar Rivas. **La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio**. Pamplona: Aranzadi, 2020.

VENDEDORA será indenizada por exposição de resultado improdutivo em grupo de whatsapp. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-vendedora-sera-indenizada-por-exposicao-de-resultado-improdutivo-em-grupo-de-whatsapp>. Acesso em 20.1.2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao Direito Fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *In: Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*. v. 10, n. 1/2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO guidelines on mental health at work**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK586372/>. Acesso em 20.1.2023.

ZAMAGNI, Stefano. **Responsabili**: Come civilizzare il mercato. Bologna: Il Mulino, 2019.

Recebido em: 01.07.2022 / Aprovado em: 24.01.2023

COMO FAZER REFERÊNCIA AO ARTIGO (ABNT):

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio ambiente digital do trabalho: A nova fronteira da psicodinâmica do trabalho e do Direito. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 17, n. 2, e70889, maio./ago. 2022. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369470889>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/70889> Acesso em: dia mês. ano.

Direitos autorais 2022 Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM

Editores responsáveis: Rafael Santos de Oliveira, Bruna Bastos e Angela Araujo da Silveira Espindola



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

SOBRE O AUTOR

PAULO ROBERTO LEMGRUBER EBERT

Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Brasília - CEUB. Pesquisador integrante do Grupo de Pesquisas Trabalho, Constituição e Cidadania, da Faculdade de Direito da UnB. Pesquisador-líder do Grupo de Pesquisas em Meio Ambiente do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Advogado.