

**UNIVERSIDADE BRASIL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AMBIENTAIS  
CAMPUS FERNANDÓPOLIS**

**RAFAEL FEDICHIMA HIROSE**

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: RELAÇÕES INTERPESSOAIS,  
IMPACTOS E PROPOSTA DE RECUPERAÇÃO**

**WORK ENVIRONMENT: INTERPERSONAL RELATIONSHIPS,  
IMPACTS AND PROPOSAL FOR RECOVERY**

Fernandópolis – SP  
2024

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AMBIENTAIS**

**RAFAEL FEDICHIMA HIROSE**

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: RELAÇÕES INTERPESSOAIS,  
IMPACTOS E PROPOSTA DE RECUPERAÇÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais da Universidade Brasil, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Ciências Ambientais.

Prof. Dr. João Adalberto Campato Jr.  
**Orientador**

Prof. Dr<sup>a</sup>. Juliana Heloisa Pinê A. Pinheiro  
**Coorientadora**

Prof. Dr. Roberto Andreani Junior  
**Coorientador**

Fernandópolis – SP  
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Brasil,  
com os dados fornecidos pelo (a) autor (a).

H56m Hirose, Rafael Fedichima.

Meio ambiente do trabalho: Relações interpessoais, impactos e proposta de recuperação. / Rafael Fedichima Hirose – Fernandópolis - SP Universidade Brasil, 2024.

77f.il.; 29,5cm.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais da Universidade Brasil, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Ciências Ambientais.

Orientador(a): João Adalberto Campato Jr.

Coorientador(a): Juliana Heloisa Pinê A. Pinheiro e Roberto Andreani Junior.

1. Impactos ambientais. 2. Sustentabilidade. 3. Restauração.  
I. Título.

CDD 363.70981



**UNIVERSIDADE  
BRASIL**

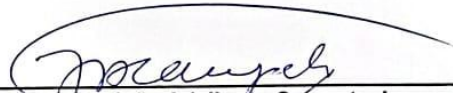
*Termo de aprovação 1/1*

**TERMO DE APROVAÇÃO**

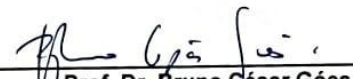
**RAFAEL FEDICHIMA HIROSE**

**“MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: RELAÇÕES INTERPESSOAIS, IMPACTOS E  
PROPOSTA DE RECUPERAÇÃO”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais** da Universidade Brasil, pela seguinte banca examinadora:

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. João Adalberto Campato Jr.**  
(Universidade Brasil)

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Eyandro Roberto Tagliaferro**  
(Universidade Brasil)

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Bruno César Góes**  
(FATEC Adamantina)

Presidente da Banca - **Prof. Dr. João Adalberto Campato Jr.**  
Fernandópolis/SP, 05 de setembro de 2024



**Termo de Autorização**

**Para Publicação de Dissertações e Teses no Formato Eletrônico na Página WWW do Respectivo Programa da Universidade Brasil e no Banco de Teses da CAPES**


Na qualidade de titular(es) dos direitos de autor da publicação, e de acordo com a Portaria CAPES no. 13, de 15 de fevereiro de 2006, autorizo(amos) a Universidade Brasil a disponibilizar através do site <http://www.universidadebrasil.edu.br>, na página do respectivo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, bem como no Banco de Dissertações e Teses da CAPES, através do site <http://bancodeteses.capes.gov.br>, a versão digital do texto integral da Dissertação/Tese abaixo citada, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira.

A utilização do conteúdo deste texto, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, fica condicionada à citação da fonte.

Título do Trabalho: "MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: RELAÇÕES INTERPESSOAIS, IMPACTOS E PROPOSTA DE RECUPERAÇÃO"

Autor(es):

Discente: **Rafael Fedichima Hirose**

Assinatura: 

Orientadora: **Prof. Dr. João Adalberto Campato Jr.**

Assinatura: 

Data: 05/09/2024

## **DEDICATÓRIA**

Dedico o presente trabalho a toda a minha família, em especial à minha filha, à minha esposa e aos meus pais, pessoas essenciais em minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por me dar força e ânimo nos momentos mais difíceis!

À minha família, em especial à minha esposa, à minha filha, à minha mãe e ao meu pai pelo apoio, pela compreensão dos momentos em que estive ausente, pelo amor e pela confiança. Minha eterna gratidão!

Ao meu orientador, Professor Doutor João Adalberto Campato Jr, figura fundamental no desenvolvimento do presente trabalho, agradeço pelas lições, dedicação e pela orientação ímpar, enraizado pela técnica precisa de nível científico, investida de uma visão crítica e oportuna e pelo empenho inenarrável de acuidade e humanidade.

Aos membros da Banca de Exame de Qualificação, Professores Doutores Evandro Roberto Tagliaferro e Denise Regina da Costa Aguiar, pelas ponderações técnicas e precisas.

À Universidade Brasil (UB), pelo apoio, pela confiança e pelo incentivo com a bolsa, representada pela figura da Reitora Bárbara Izabela Costa.

Ao Professor Luiz Sérgio Vanzela, Coordenador do Programa de Pós-Graduação da Universidade Brasil (UB) e toda a sua equipe técnica, que nos respaldaram e nos acompanharam ao longo do curso.

Aos meus professores do Mestrado em Ciências Ambientais, que, através de seus ensinamentos, permitiram que eu concluísse esta dissertação.

A todos os meus colegas de turma em especial ao Eduardo, ao José e ao Ricardo pelo companheirismo.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1.1</b>	<b>O MEIO AMBIENTE</b> .....	<b>15</b>
3.1.1.1	Conceito de meio ambiente .....	15
3.1.1.2	Modalidades de Meio Ambiente .....	19
<b>3.1.2</b>	<b>O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	<b>21</b>
3.1.2.1	Conceito .....	21
3.1.2.2	Modalidades de meio ambiente do trabalho .....	25
3.1.2.3	Meio ambiente do trabalho e a interação humana.....	26
3.1.2.4	Meio ambiente do trabalho, sustentabilidade e salubridade.....	29
3.1.2.5	O Meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.....	32
<b>3.1.3</b>	<b>PROBLEMAS NO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	<b>34</b>
3.1.3.1	Assédio moral e assédio sexual .....	34
3.1.3.1.1	Assédio moral.....	34
3.1.3.1.2	Assédio sexual .....	38
3.1.3.2	Ruídos Comunicacionais.....	44
3.1.3.3	Lideranças tóxicas.....	46
3.1.3.4	Tratamento desigual dos trabalhadores evidenciado principalmente pela discriminação .....	49
3.1.3.5	Problemas ambientais considerados tradicionais.....	54
<b>4</b>	<b>MATERIAL E MÉTODOS</b> .....	<b>60</b>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>61</b>
<b>5.1</b>	<b>RESTAURAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	<b>61</b>
5.1.1	A humanização do trabalho.....	61
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>71</b>

## RESUMO

É possível que a maioria das pessoas ainda possua um conceito restrito e simplista de meio ambiente, esquecendo-se, frequentemente, de que ele se caracteriza para além dos aspectos naturais (flora, fauna, solo, ar, águas, etc), abrangendo, também, ambientes denominados artificiais ou construídos, dos quais se destaca o meio ambiente do trabalho, objeto central desta dissertação. O meio ambiente do trabalho constitui uma ambiência em que ocorrem atividades e relações laborais, que podem ocorrer em espaços fechados ou abertos. Trata-se de um texto elaborado por uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvido por meio de uma revisão bibliográfica, que tem como objetivo geral conceituar o meio ambiente de trabalho e examinar como alguns de seus fatores como ruídos de comunicação, lideranças tóxicas, assédio moral, assédio sexual, tratamento desigual e discriminatório dos trabalhadores, somados a problemas ambientais tradicionais, influenciam fortemente na sustentabilidade do meio ambiente de trabalho, atuando como se fossem verdadeiros impactos ambientais. Ao final, busca-se apresentar algumas sugestões para recuperar a sustentabilidade, sobretudo social, desse meio ambiente, como, por exemplo, a necessidade de remodelar a cultura organizacional dos ambientes de trabalho capacitando os líderes para uma ação democrática, colaborativa e não direcionada somente para o lucro, bem como havendo um funcionamento da comunicação mais clara, precisa e respeitosa para com os outros.

**Palavras-Chave:** Impactos Ambientais. Sustentabilidade. Restauração.

## **ABSTRACT**

Bearing in mind that most people still have a restricted and simplistic concept of the environment, they often forget that it is characterized beyond natural aspects (flora, fauna, soil, air, water, etc.), encompassing, also, environments called artificial or constructed, of which the work environment stands out, the central object of this dissertation. The work environment constitutes an environment in which activities and work relationships occur, which can occur in closed or open spaces. This is a text prepared through qualitative research, developed through a bibliographical review, whose general objective is to conceptualize the work environment and examine how some factors, such as: communication noise, toxic leadership, moral harassment, sexual harassment, unequal treatment of workers, seen mainly from the perspective of discrimination, and environmental problems considered traditional, strongly influence the sustainability of the work environment, acting as if they were true environmental impacts. In the end, we seek to present some suggestions to recover the sustainability, especially social, of this environment, such as, for example, the need to remodel the organizational culture of work environments, empowering leaders for democratic, collaborative action and not directed solely for profit, as well as having clearer, more precise and respectful communication towards others.

**Keywords:** Problems. Sustainability. Restoration.

## **DIVULGAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO**

O ser humano constitui figura central do meio ambiente do trabalho, que deve, a despeito de todos os problemas, ser sustentável e humanizado. Este trabalho tem como escopo principal refletir sobre a evolução do conceito de meio ambiente, antigamente restrito a uma visão apenas natural. Nova modalidade, como, por exemplo, o meio ambiente do trabalho, é aqui apresentado à luz de uma visão crítica quanto aos problemas que podem torná-lo insustentável e insalubre. Ao término dessas reflexões, apresentam-se sugestões de recuperação desse meio ambiente por meio de mudanças individuais e organizacionais.

## 1 INTRODUÇÃO

Percebe-se cada vez mais nitidamente que o meio ambiente equilibrado e sustentável se revela condição fundamental para a sobrevivência do ser humano. Por conta disso, a legislação brasileira eleva-o à condição de direitos e garantias fundamentais.

O conceito de meio ambiente vem sendo objeto de transformações em sua concepção inicial um tanto quanto limitada, que entendia (e, em vários casos, ainda entende) o meio ambiente como formado apenas pelos elementos naturais, físicos e biológicos da natureza.

Atualmente e com base em uma visão mais abrangente e mais complexa, considera-se meio ambiente como o conjunto formado pela interação dinâmica entre os elementos naturais e os elementos sociais e culturais, que se influenciam mutuamente. É nesse contexto, por exemplo, que se deve entender a gênese e o desenvolvimento do meio ambiente cultural e do meio ambiente de trabalho, entre outros.

Portanto, é preciso sempre ressaltar que a forma de abordagem do meio ambiente entendido como meio ambiente de trabalho é relativamente nova, fruto de reflexões que emergem de processos recentes de maturação e inovação do conceito de meio ambiente, que era visto até então predominantemente como sinônimo de meio ambiente natural, numa visão exclusiva naturalista e estritamente biológica (CARVALHO, 2012).

Assim como em outras modalidades de meio ambiente percebe-se cada vez mais intensa a falta de sustentabilidade, também no meio ambiente do trabalho isso é verificado. Tanto é dessa forma que ele tem se tornado, em alguns casos, razão de adoecimento físico e psíquico dos seres humanos, e, em outros, motivos de mortes de trabalhadores.

Como prova disso, é plausível citar o artigo publicado no site do Conselho Nacional de Justiça (2023)<sup>1</sup> e no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (2023)<sup>2</sup>, que reportam que, segundo dados levantados pelo Observatório de Segurança e

---

<sup>1</sup> <https://www.cnj.jus.br/dados-do-observatorio-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-preocupam/>. Acesso em 11 de julho de 2024.

<sup>2</sup> <https://www.trt20.jus.br/noticias/10-noticias/14540-acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil>. Acesso em 11 de junho de 2024.

Saúde no Trabalho (SmartLab)<sup>3</sup>, os acidentes e as mortes, no Brasil, cresceram nos últimos dois anos, pois, em 2020, foram 446.881 acidentes de trabalho notificados, ao passo que, em 2021, o número subiu 37%, alcançando 612.920 notificações. Com relação a vítimas fatais, em 2020, 1.866 pessoas morreram nessas ocorrências; e no ano passado, foram 2.538 mortes, significando um aumento de 36%.

Dentre alguns fatores que explicam esse preocupante fenômeno de insustentabilidade no meio laboral, pode-se listar a ação das lideranças tóxicas, as falhas nos processos de comunicação corporativa, o assédio sexual, o assédio moral, o tratamento desigual dos trabalhadores, principalmente pela sua discriminação, dentre outros. Tais fatores serão justamente matéria de exame descritivo e crítico no decurso da presente dissertação.

Quase sempre ancorados em verdadeiras “guerras de egos”, na busca incessante pela maior produtividade e pelo acúmulo de capital (VIZEU, MENEGHETTI, SEIFERT, 2012), este último fruto da herança desvirtuada do capitalismo moderno na sua vertente mais radical, o meio ambiente laboral carece ainda de reflexões e ações de fôlego com vistas a recuperar sua forma mais humanizada de expressão.

A discussão sobre a importância da preservação ou da restauração de um meio ambiente do trabalho equilibrado por relações interpessoais pautadas na ética geral, na ética profissional, na sustentabilidade, na humanização, nos comportamentos de cidadania não com um fim em si mesmo, mas objetivando o bem-estar da coletividade, constituem motivo bastante sedimentado para realização desta pesquisa.

Justifica-se, igualmente, um estudo dessa natureza na medida em que o conceito de Meio Ambiente do Trabalho – conceito atrelado ao de meio ambiente geral - mostra-se ainda pouco examinado na universidade brasileira, sobretudo se levado em conta o aumento dos estudos sobre as questões ambientais mais tradicionais.

Menor ainda é o número de estudos do meio ambiente do trabalho à luz das variáveis acima mencionadas, como, por exemplo, as lideranças tóxicas e a questão da comunicação corporativa. Apenas a título de ilustração, uma consulta ao *Scielo* usando o termo “meio ambiente do trabalho”, realizada em 13/08/2023, retornou 4 artigos<sup>4</sup>. Para a pesquisa em torno de meio ambiente do trabalho e liderança tóxica, levada a efeito na mesma data, não houve resultados de nenhuma natureza.

---

<sup>3</sup> <https://smartlabbr.org/> . Acesso em 14 de junho de 2024.

<sup>4</sup> <https://www.scielo.br/>. Acesso em 13 de agosto de 2023.

Em acréscimo a isso, a relevância do proposto legitima-se uma vez que constitui um exemplo de pesquisa assentada nas reveladoras e relevantes relações entre o ser humano, a paisagem, a cultura e a sociedade, combinando saberes múltiplos em prol da manutenção ou do retorno de um ecossistema a um estado próxima do ideal, beneficiando a conservação dos recursos naturais e construídos e do patrimônio natural e cultural, além de beneficiar a saúde humana.

Para levar adiante o propósito de refletir sobre o meio ambiente do trabalho, sobre os impactos que ele tem eventualmente provocado e sobre algumas sugestões a fim de atenuar tais problemas, no próximo capítulo, serão expostos os objetivos da dissertação – tanto o geral quanto os específicos -, seguidos da seção da revisão da literatura, oportunidade em que se dará a fundamentação teórico deste estudo. Posteriormente será conhecida a metodologia que guiou a presente dissertação. Por fim e antes da conclusão, um momento de debates e propostas terá espaço no capítulo destinado aos resultados e às reflexões.

## 2 OBJETIVOS

### **Geral:**

O objetivo da presente dissertação consiste em examinar de que maneira alguns fatores como os ruídos de comunicação, as lideranças tóxicas, o assédio moral, o assédio sexual, o tratamento desigual dos trabalhadores e, ainda, os problemas ambientais considerados tradicionais degradam a sustentabilidade do meio ambiente de trabalho, apresentando, ao final do exame, reflexões e sugestões a fim de recuperar a sustentabilidade desse meio.

### **Específicos:**

- 1) Conceituar o meio ambiente e as suas modalidades, destacando as menos conhecidas;
- 2) Refletir sobre o conceito de meio ambiente de trabalho e sua tipologia, fixando a importância da interação humana nesse meio ambiente;
- 3) Evidenciar a necessidade de fomentar a sustentabilidade e salubridade do meio ambiente do trabalho como decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana.
- 4) Abordar criticamente os ruídos de comunicação, a liderança tóxica, o assédio moral, o assédio sexual, o tratamento desigual dos trabalhadores e os problemas de meio ambiente propriamente ditos sob a ótica do meio ambiente laboral.
- 5) Despertar a atenção e o interesse da população em geral e dos ambientalistas em particular sobre o conceito socioambiental de meio ambiente;
- 6) Sugerir meios de recuperação do meio ambiente de trabalho pautados na humanização do trabalho.
- 7) Conscientizar os trabalhadores a respeito da centralidade de sua interação social e profissional no ambiente de trabalho.
- 8) Ressaltar o pressuposto segundo o qual o meio ambiente saudável, sustentável e equilibrado não é só direito de todos, mas também um dever que compete a todos colocar em prática.

### **3 REVISÃO DA LITERATURA**

#### **3.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Na presente seção, tem-se como objetivo apresentar e refletir sobre um conceito mais abrangente de meio ambiente (conceito socioambiental) e sobre alguns aspectos pertinentes que com ele se relacionam.

Em virtude disso, inicialmente, serão abordados visões e conceitos de meio ambiente, um mais restrito e o outro mais abrangente, até chegar ao conceito de meio ambiente de trabalho.

Posteriormente, será evidenciado determinado número de problemas que causam a insustentabilidade desse meio, colocando em risco as relações de trabalho. Por fim, serão divulgadas sugestões com o propósito de recuperar esse meio ambiente com foco principal na humanização do trabalho.

##### **3.1.1 O MEIO AMBIENTE**

###### **3.1.1.1 Conceito de meio ambiente**

O meio ambiente saudável e sustentável revela-se condição fundamental para qualquer tipo de desenvolvimento humano, tanto é dessa maneira que a Constituição Federal do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988) o eleva inequivocamente ao status de direito fundamental e indispensável à dignidade da pessoa humana.

Nessa linha de raciocínio, vale rememorar o que prevê o art. 225 da *Carta Magna* (BRASIL, 1988), ao sinalizar que todas as pessoas 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. É curioso adiantar que antes da Constituição de 1988 nenhuma tratou sistematicamente da questão ambiental.

Conforme se observa pelos parágrafos iniciais, o meio ambiente constitui o tema nuclear deste capítulo da presente dissertação. No decorrer desta seção, busca-se discorrer sobre os conceitos de meio ambiente, sobre suas modalidades e, igualmente, sobre os direitos a um meio ambiente equilibrado.

Quanto às definições de meio ambiente, impõe dizer, desde já, que se trata de um conceito em processo de construção ainda e que é abordado de diferentes maneiras de acordo com as diferentes áreas de conhecimento humano e com os grupos sociais que o estudam. É cabível salientar, todavia, que tais concepções, inicialmente, orbitam em torno de dois grandes grupos fundamentais, a saber: a concepção naturalista e a concepção socioambiental (CARVALHO, 2012).

A concepção de cunho naturalista é aquela que defende a visão simplificadora, fragmentada e reducionista de que o meio ambiente é composto apenas de componentes naturais, físicos e biológicos da natureza. Assim sendo, o meio ambiente é composto da flora, da fauna, dos rios, do relevo, do ar, ficando de fora deste complexo o homem e sua cultura e suas relações sociais.

Nessa linha de entendimento, é como se os seres humanos fossem apenas observadores indiferentes, passíveis e distanciados da natureza ou do meio físico em que vivem, neles não exercendo nenhum tipo de ação direta ou indireta, voluntariamente ou involuntariamente. Essa concepção é bem característica do senso comum, que identifica automaticamente e um tanto ingenuamente o meio ambiente à natureza.

Segundo Dias (2000, p.112), até a Conferência de Estocolmo [1972] o meio ambiente era visto como formado pela fauna e pela flora, mais os aspectos abióticos (temperatura, P.H., salinidade, radiação solar e solo). Escusaria ressaltar, também a esse respeito, que, mesmo depois dela, ainda persistiram as concepções naturalistas, embora em grau menor e menos influente, já que as concepções mais alargadas de meio ambiente ganhavam relevo com alguma rapidez e com apoio decisivo das pesquisas científicas.

Vêm dessa abordagem mais ampla e holística do fenômeno os conceitos de meio ambiente mais atuais, sempre acentuando, operacionalmente, que o meio ambiente não é constituído apenas e tão somente de aspectos naturais (água, flora, fauna, biodiversidade, etc), mas, também, de elementos sociais e culturais, numa visão socioambiental, que conecta o social com o ecológico.

O meio ambiente passa a ser definido, então, em toda sua complexidade e diversidade, como constituído pelos “aspectos bióticos + abióticos + a cultura do ser humano (sua tecnologia, artefatos, construções, artes, ciências, religiões, valores estéticos e morais, ética, política e economia, etc)” (DIAS, 2000, p.112-113).

Loureiro (2004, p.34) expôs que uma visão contrária à concepção socioambiental do meio ambiente revela-se muito pouco operacional, além de implicar em várias distorções conceituais, segundo observado pela síntese adiante:

- Ambiente como algo que nos rodeia, exterior, no qual não entra a vida humana;
- Natureza como algo que está fora de tudo que se refere ao humano; oposição entre sociedade e natureza;
- Oposição extrema entre ambiente natural (paraíso) e ambiente construído (algo nefasto);
- Prática de campo entendida como sinônimo de visita a ecossistemas naturais, como se o urbano não fosse ambiente;
- Noção de educação como meio para a salvação da natureza, como se desta não fôssemos parte integrante e viva e como se esta fosse fraca, ingênua e pura, precisando ser preservada das maldades humanas.

Não é difícil concluir que os pressupostos acima listados sustentam a base da visão naturalista e tradicional (CARVALHO, 2012), visto que eles limitam o meio ambiente a apenas uma de suas dimensões plurais – a natural, com leis físicas e processos biológicos -, desconsiderando ou fragilizando as interações e articulações entre essa natureza e a cultura e a sociedade humana.

A visão naturalista termina por chegar, em algumas oportunidades, a um processo de “biologização” total do meio ambiente, em que ele se constituiria num objeto de estudo e de preocupação apenas de profissionais da biologia, da ecologia, da química e da física. Essa eventual “biologização” excluiria do meio ambiente o que é típico e habitual do homem, da sua vida em sociedade e da sua cultura.

No que guarda de fundamental, a postura socioambiental acentua as relações de “interação permanente entre a vida humana social e a vida biológica da natureza” (CARVALHO, 2012, p.37), superando uma obsoleta concepção dicotômica e maniqueísta, que, radicalmente, coloca a natureza de um lado e a sociedade de outro.

No juízo de Loureiro (2024), e adotando essa mesma ordem de raciocínio, não se pode entender um aspecto sem relacioná-lo com o conjunto, por exemplo, a humanidade em sua especificidade fora da natureza e a natureza da física. Essa eventual “biologização” excluiria do meio ambiente o que vem do homem, da sua vida em sociedade e da sua cultura.

Objetivando ser mais justo e preciso com o caráter complexo e compósito do meio ambiente, tem-se buscado caracterizá-lo com o suporte de uma visão socioambiental, em que a natureza e a sociedade estabelecem uma unidade dinâmica e sistemática, e não se posicionam em polos opostos não comunicantes entre si. Trata-se de uma abordagem mais eficaz, com potencialidades reais de representar com fidedignidade as relações complexas e multifacetadas do meio ambiente, e que são, ao mesmo tempo, físicas e socioculturais.

Advém desses pressupostos a necessidade de observar o homem mais atentamente nas suas intervenções no meio ambiente, reparando na sua interação com as realidades físicas e biológicas do meio. O processo interativo entre o homem e o meio ambiente recobre feição plural e dialética, sendo o homem o modificador de seu entorno e, ao mesmo tempo, por ele modificado, numa espécie de diálogo dinâmico e permanente (MARÓSTICA, CAMPATO JR., 2021).

A concepção de meio ambiente e tudo do que dela decorre é mais bem retratada como o conjunto de inter-relações estabelecidas entre o mundo natural e o mundo social, mediado por saberes tradicionais e científicos (CARVALHO, 2012). É nessa senda que caminha Reigota (2010, p.14-15) quando define meio ambiente da seguinte maneira:

Lugar determinado ou percebido, onde os elementos naturais e sociais estão em relações dinâmicas e em interação. Essas relações implicam processos de criação cultural e tecnológica e processos históricos e sociais do meio natural e construído

A mesma senda também é percorrida pelo conceito de meio ambiente que consta dos *Parâmetros Curriculares Nacionais* na área meio ambiente e saúde:

De qualquer forma, o termo “meio ambiente” tem sido utilizado para indicar um “espaço” (com seus componentes bióticos e abióticos e suas interações) em que um ser vive e se desenvolve, trocando energia e interagindo com ele, sendo transformado e transformando-o. No caso do ser humano, ao espaço físico e biológico soma-se o “espaço” sociocultural. Interagindo com os elementos do seu ambiente, a humanidade provoca tipos de modificação que se transformam com o passar da história. E, ao transformar o ambiente, o homem também muda sua própria visão a respeito da natureza e do meio em que vive (BRASIL, 1997, p.31-32).

A perspectiva socioambiental revela-se de inestimável eficácia com vistas a compreender o meio ambiente, com ele interagindo permanentemente e nele propondo as intervenções necessárias.

Trata-se de uma abordagem, sem espaço para dúvida, mais abrangente, operatória e interdisciplinar do que a naturalista, que fragmenta a realidade, desconsiderando a possibilidade de lançar uma visão holística sobre o meio ambiente, que deve ser encarado como um espaço de relações, sob pena de ser falseado.

Elege-se, com efeito, o significado deste meio ambiente ancorado no paradigma socioambiental a fim desenvolver o que a presente dissertação propõe. Na esteira dessa maior abrangência e complexidade, acredita-se que o referido conceito auxiliará na caracterização do conceito de Meio Ambiente do Trabalho.

Finalizando este tópico, acentua-se, por sinal, que a educação ambiental crítica vale-se preponderantemente do conceito socioambiental, pois é a forma mais adequada para ela mostrar aos alunos que os fenômenos do meio ambiente (naturais ou sociais) estão todos intimamente interligados e que, dessa forma, é mais fácil de explicar e entender por que razão, por exemplo, os problemas causados pelo extrativismo vegetal não se resolvem apenas pelo reflorestamento, pois há relações de poder político e econômico que se ocultam por trás desses acontecimentos.

### **3.1.1.2 Modalidades de Meio Ambiente**

Tendo em linha de conta, consoante visto, que o meio ambiente constitui um todo complexo e articulado, concretizado por fenômenos diversos e que interagem continuamente entre si, já não faz muito sentido o antigo esforço de estabelecer uma tipologia minuciosa de meios ambientes, que procura individualizá-los artificialmente e conhecê-los com base num recorte de isolamento, que os afaste do seu aspecto relacional.

A despeito de ser uma construção teórica, uma momentânea divisão dos meios ambientes em várias modalidades pode ser pertinente e compreensível para efeito, sobretudo, didático e analítico.

Nesse sentido, costuma-se convencionar a divisão entre elementos naturais e artificiais do meio ambiente. O meio ambiente natural seria o produto dos processos físicos e químicos da natureza, interno a esses próprios processos, nos quais não haveria interferência dos homens com sua presença física.

Por outro lado, o meio ambiente artificial – também chamado de construído ou de produzido - consiste naquele ocupado pelo homem, que acaba por alterar o ambiente natural. Como exemplo dessa modalidade, há o ambiente agrícola e o ambiente urbano. É útil reafirmar que se trata de uma classificação meramente

indicativa, já que, a rigor, inexistente espaço totalmente natural, pois todos são afetados pela ação antrópica, ainda que nele não haja diretamente civilização (RIBEIRO, 1991).

Os Parâmetros Curriculares Nacionais: Meio Ambiente e Saúde (BRASIL, 1997, p.32) confirmam tal posicionamento:

Mas, de fato, não existe uma natureza intocada pelo homem, uma vez que a espécie humana faz parte da trama toda da vida no planeta e vem habitando e interagindo com os mais diferentes ecossistemas há mais de um milhão de anos. Por isso, a maior parte dos elementos considerados naturais ou são produto de uma interação direta com a cultura humana (uma cenoura ou uma alface, por exemplo, são na realidade produtos de manejo genético por centenas de anos), ou provêm de ambientes em que a atuação do homem não parece evidente porque foi conservativa e não destrutiva, ou ainda consistem em sistemas nos quais já houve regeneração, após um tempo suficiente

Mesmo os espaços inabitados acabam por sofrer a interferência indireta e involuntária das ações do homem, como, por exemplo, quando essas áreas são atravessadas por aviões ou outros meios de transporte ou, ainda, quando tem seu clima alterado por atividades verificadas a milhares de quilômetros de distância.

Como quer que seja e respeitando o espírito didático que preside esta dissertação, na classificação entre natural e artificial, torna-se plausível, por exemplo, enquadrar outras modalidades de meio ambiente. Assim, o meio ambiente artificial pode recobrir a noção de meio ambiente cultural e de meio ambiente do trabalho. Por sinal, é justamente esta modalidade de ambiente por último mencionada – relativa aos espaços dos trabalhadores - que constitui objeto de exame na presente dissertação.

Para finalizar este capítulo, saliente-se que, independentemente do espaço em que se estiver, os homens têm direito a um meio ambiente saudável e equilibrado, conforme rezam, entre outros, os documentos da Organização das Nações Unidas (ONU). Da mesma sorte, a *Constituição Brasileira* de 1988 (BRASIL, 1988) garante o meio ambiente como um direito fundamental à qualidade de vida do cidadão. Por sinal, a *Carta Magna* de 1988 apresenta um caráter inovador quando ao aspecto em discussão.

Um meio ambiente saudável e com qualidade – inclusive o meio ambiente do trabalho - configura-se como uma conquista de todo cidadão brasileiro, que deve ser preservada pelo poder público e pela coletividade como prova da melhor cidadania.

## 3.1.2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

### 3.1.2.1 Conceito

Nas palavras de Melo (2017, p.10):

O conceito de meio ambiente do trabalho é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida.

Desenvolvendo o conceito de Melo (2017), podemos afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui um conceito singular que deve ser observado, descrito e interpretado em toda sua complexidade e ampla diversidade de aspectos. Isso porque o meio ambiente do trabalho significa muito além do que sugerem, num primeiro momento, as palavras que constituem tal expressão. Ele vai além de um significado uno e definitivamente já delimitado, devendo, portanto, ser compreendido e abordado valendo-se de conceitos oriundos da área de conhecimentos heterogêneas, que interagem entre si, num processo de contínua influência e reformulações.

Com base nessa mencionada complexidade, é possível entender adequadamente meio ambiente do trabalho como o local em que as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a segurança físico-psíquica dos trabalhadores, sejam homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc. (FIORILLO, 2003).

Com efeito, normalmente, ao refletir sobre o assunto, principalmente após leitura das obras de Maranhão (2016) e Melo (2017), o primeiro aspecto que vem à tona quando se pensa em meio ambiente de trabalho é aquele que corresponde ao local físico, aberto ou fechado, estático ou em movimento, em que uma pessoa presta serviço a outra, por exemplo, o escritório de uma empresa, o balcão de uma fábrica, a cozinha de um restaurante, os campos de uma propriedade agrícola, um ônibus e mesma a própria residência do trabalhador.

Em decorrência desse aspecto físico, quando se estuda o meio ambiente do trabalho também se deve estudar questões como riscos ambientais, questões de insalubridade e periculosidade a que são submetidos determinados trabalhadores.

O segundo aspecto, segundo Maranhão (2016), que pode ser realçado na definição de meio ambiente do trabalho é o conjunto das ações humanas dentro desse ambiente laboral, ou seja, todas as atividades realizadas dentro desse ambiente, tanto na prestação do serviço, quanto na conferência dessa prestação de serviço. E essa ação deve ser objetivo comum de todos os seus membros.

Em outras palavras, ressaltando-se o elemento humano do meio ambiente do trabalho, este seria formado pelas relações existentes entre o elemento humano no espaço laboral, relações essas que podem ser mais ou menos sustentáveis socialmente, mais ou menos salubres psicologicamente.

O terceiro aspecto ou elemento basilar na conceituação de meio ambiente de trabalho é a figura do próprio homem, como observa Rocha (2002), revestido na qualidade de trabalhador com todas as suas nuances, relativas à sua história, sua cultura, seu modo de enxergar o mundo, o seu modo de interpretar o mundo, as suas opiniões, as suas limitações e os seus defeitos.

Assim, pelo que acima se observou, pode-se abordar o meio ambiente do trabalho como as condições de um espaço ou ambiência no qual atuam, se verificam e se articulam atividades laborais, relações humanas entre os trabalhadores, aspectos materiais e imateriais mais ou menos salubres envolvidos no trabalho, interação com o ambiente externo, ação dos níveis hierárquicos.

Outro tema de destaque ligado ao conceito de meio ambiente do trabalho é o que atine à definição e à diferenciação das condições de trabalho, da organização de trabalho e das suas relações interpessoais que estão diretamente ligados aos elementos essenciais apresentados.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), entende-se por condições de trabalho tudo que diz respeito às condições apresentadas no meio ambiente de trabalho, no que tange aos agentes físicos, químicos e biológicos, não se olvidando de observar as condições de estrutura do local laboral e do mobiliário ali disponibilizado. Desta forma, preocupa-se não apenas com o local laboral e as suas especificidades, mas, também, com as possíveis consequências de ordem da saúde física dos que ali prestam serviço.

Com efeito, vale transcrever a lição dos autores Ferreira e Mendes, em que as condições do trabalho integram-se pelos seguintes elementos:

ambiente físico, instrumentos de trabalho, equipamentos de trabalho, matérias-primas, suporte organizacional, práticas de remuneração,

desenvolvimento de pessoal e benefícios. (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 41)

Cuida-se, portanto, da relação do homem com o ambiente de trabalho e da sua saúde física e mental.

Infere-se por organização do trabalho o arquétipo organizacional para fins de execução do trabalho, englobando, segundo Maranhão (2016), as normas e modos de produção; o modo de produção; o tempo, ritmo e conteúdo do trabalho e das suas tarefas; a duração da prestação laboral; a remuneração, técnicas de gerenciamento e de conhecimento de trabalho e as maneiras de cobrança de resultado. Liga-se, assim, a ideia de situação do trabalho com destaque na saúde psíquica de trabalho.

Para fins de elucidação a respeito desses dois primeiros conceitos e quanto à diferença dos efeitos gerados aos trabalhadores, segundo Dejours (1987, p.78), “são que as condições de trabalho geram impacto maior sobre o corpo do trabalhador, ao passo que a organização do trabalho gera impacto maior sobre a mente do trabalhador.”

Denota-se, por fim, por relações interpessoais toda e qualquer relação social e psíquica experimentada na relação do trabalho e em decorrência do trabalho, ou seja, relações de convivência com colegas de trabalho, com superiores hierárquicos e com clientes. Com efeito, cautela-se pela relação do homem para o outro homem, com enfoque nas suas relações interpessoais. (MARANHÃO, 2016).

Repisa-se que os conceitos delineados não devem ser vistos e analisados individualmente, tampouco conceituados apenas por vaidade acadêmica, devem ser individualizados e entendidos como parte de um todo, um verdadeiro corpo sistêmico, no qual um age sobre o outro.

Nessa linha de raciocínio, convergindo com a ideia exposta, vale transcrever as palavras de Maranhão:

(...) meio ambiente não é o cenário que nos envolve, mas, em verdade, a resultante concreta de uma dinâmica interação dos múltiplos e complexos fatores naturais e sociais que compõem esse cenário. (MARANHÃO, 2016, p. 87)

Ademais, a diferenciação e a conceituação de cada instituto têm por fim, não só de identificar o local do possível e eventual problema que vier a surgir e, por conseguinte, a busca incansável para uma solução, mas almeja alcançar os anseios

do preceito normativo previsto do artigo 5º da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho que assim determina:

A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994)

Nesta altura das reflexões, urge esclarecer e fortalecer que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente atrelado ao meio ambiente em geral (MELO, 2017). Isso porque não se tem qualidade de vida equilibrada em geral se não existir qualidade no ambiente de trabalho, que, deve ser sustentável social, ambiental e economicamente.

Como se empenhar por um mundo sustentável no aspecto global sem partir da sustentabilidade nos espaços e nas relações de trabalho em particular? De igual maneira, de que forma se pode solicitar um ambiente do trabalho socialmente equilibrado, higiênico, justo, salubre, autossustentável, racional, se a maioria dos outros ambientes assim não se apresentam? Como dispor de um excelente lugar de trabalho se na região em que ele se localiza há excesso de poluição que faz adoecer os trabalhadores?

Enfim, tanto o ambiente de trabalho quanto seu entorno precisam compartilhar de preocupações ambientais num processo de interação. Sem qualidade no meio ambiente do trabalho, não haverá qualidade de vida em geral

Melo (2001, p. 70) sintetiza isso da seguinte maneira:

O conceito de meio ambiente do trabalho integra o conceito unitário do ambiente (art. 200, VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o aspecto do meio ambiente do trabalho.

Nessa mesma ordem de considerações, vale destacar que, atualmente, o ambiente de trabalho requer muito mais do que o respeito e o cumprimento às importantes normas regularizadoras de ergonomia, de luminosidade, de duração do

trabalho e de segurança. O completo bem-estar físico no meio ambiente do trabalho demanda, sobretudo, a conjunção do bem-estar físico, mental e social (MELO, 2017), conferindo ao ambiente do trabalho a possibilidade de ser tornar cada vez mais sustentável e pleno de qualidade de vida.

Uma vez realizadas algumas conceituações do meio ambiente do trabalho, passa-se adiante a tratar de suas modalidades.

### 3.1.2.2 Modalidades de meio ambiente do trabalho

Deve-se considerar que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local específico e fixo, onde se tradicionalmente trabalha, como uma sala, um galpão, um laboratório ou um espaço determinado na zona rural.

O meio Ambiente do Trabalho, é preciso salientar, pode se apresentar de diversas maneiras, as quais, por sinal, tendem a se multiplicar rapidamente em razão dos avanços tecnológicas e das novas relações sociais que estão a surgir.

Abaixo segue uma breve tipologia de meio ambientes do trabalho sistematizada com base em leitura de autores como Maranhão (2016) e Melo (2017):

- **Individual:** entendido como aquele que se desenvolve em ambiente isolado, não contando com a presença, intervenção ou interação de terceiros.
- **Coletivo:** aquele que se aperfeiçoa em ambiente em que conta com a presença, intervenção ou interação de terceiras pessoas.
- **Aberto:** definido como aquele onde não há barreiras físicas e espaciais que limitam o observar e o ser observado no desempenho do labor, ou seja, aqueles em que não há paredes e tetos, como, por exemplo, o trabalho no campo.
- **Fechado:** conceituado como o ambiente em que se encontram barreiras físicas, limitando o observar e o ser observado. Nesse tipo de ambiente, verifica-se o menor número de fatores naturais que influenciam no desempenho do trabalho.
- **Estático:** delineado como o ambiente em que os elementos circundantes quase não se movem, geralmente sendo os mesmos, permanecendo quase sempre no mesmo lugar, como, por exemplo, o setor financeiro, que trabalha todo dentro de uma sala.

- **Móvel:** caracterizado pela mudança constante do ambiente de trabalho, em que os elementos que o compõem se alternam e se inovam. A título de exemplificação, cita-se o vendedor externo que constantemente labora com base em visitação a diferentes clientes.
- **Presencial,** materializado pela presença física dos integrantes dentro do ambiente de trabalho, marcado pela interação pessoal.
- **Remoto:** evidenciado como o ambiente do trabalho diverso do tomador de serviço. O serviço é prestado em local diverso onde comumente deveria ser prestado, por exemplo, o home office em que o trabalhador dentro da sua residência presta serviço ao tomador de serviço.
- **Urbano:** consubstanciado pelo ambiente de labor fixado nas cidades, onde há pouca interação do homem com a natureza.
- **Rural:** definido como o ambiente de trabalho fixado nas zonas rurais, como sítios, fazendas e rios, dentre outros, marcado pela constante interação do homem com o meio natural e com a natureza.

Apenas à título de reforço de algo que será mais bem desenvolvido adiante, o meio ambiente de trabalho é também influenciado direta e indiretamente pela qualidade do ar, pelo nível de ruídos, pelo escoamento da água das chuvas, pela presença de micro-organismo patogênicos, por ilhas de calor, por aglomerados humanos estressados, tudo isso se refletindo nos trabalhadores.

### **3.1.2.3 Meio ambiente do trabalho e a interação humana**

A história humana recente evidenciada pelas experiências atuais de isolamento social ocasionado por problemas de saúde (Covid 19, por exemplo) e as suas consequências atuais demonstraram a real necessidade que todo ser humano tem em interagir com o outro ser humano

Minicucci (1992, p. 219) ensina que todo homem é normalmente social, deseja o convívio com outras pessoas, mantendo com elas laços sociais e afetivos mais ou menos profundos e duradouros, tornando-se infeliz quando isolado por muito tempo.

Essa necessidade não difere nem se afasta do ambiente de trabalho; pelo contrário, ela reafirma-se e ganha forma a ponto de ser condição primordial para o

desenvolvimento individual e social de cada trabalhador e, de forma reflexa, de toda a organização.

Surge, dessa forma, uma das grandes preocupações atuais dentro do meio ambiente de trabalho: o modo em que as pessoas interagem dentro do ambiente de trabalho. Se conviver com outras pessoas e suas diferenças já constitui tarefa árdua, ainda mais difícil se revela quando esse convívio deve ocorrer com o outro em um ambiente de trabalho, carregado por cobranças, hierarquias, competições e estresses

Essa preocupação não é apenas de ordem individual e social, mas se fixa igualmente no aspecto legal de ordem constitucional, pois o inciso VIII do art. 200, que trata da tutela da saúde (art. 196 da CF), assim preceitua:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho

Nesse aspecto, a primeira grande dificuldade consiste em entender a limitação e o problema individual de cada ser individualizado. Bom Sucesso (2002, p. 29-30) enumera algumas dificuldades individuais que afetam na relação interpessoal:

a) Falta de objetivos pessoais: trata-se de pessoas que possuem dificuldades em traçar rumos para o seu futuro. Desanimam diante de obstáculos, e não se mostram criativas para buscar soluções, sentem-se frustradas e, por isso, mudam continuamente seu rumo. Nos processos de mudanças, são levadas pelos outros, aguardando sempre as instruções. Muitas vezes, trabalham em profissão que não gostam, mas não apresentam atitudes para novos redirecionamentos. “Uma professora de escola de primeiro grau participou de um programa de integração de equipes e se mostrou indignada com os baixos salários da sua categoria. Tendo participado de outro projeto, 10 anos depois, voltou a queixar-se da mesma situação. Estimulada a refletir sobre isso, percebeu as consequências paralisadoras da sua postura acomodada e da falta de estabelecimento de objetivos pessoais. Compreendeu o tempo perdido, esperando que sua profissão fosse valorizada. Constatou que poderia ter feito “dois cursos superiores” nesse período, passando a atuar como professora (que é sua vocação), mas vinculada a uma universidade ou a outra instituição”.

b) Dificuldade em priorizar: muitas pessoas se queixam da “falta de tempo”, para realizar suas tarefas. O que muitas vezes se percebe é a grande dificuldade em estabelecer prioridades. Muitas vezes, acumulam-se tarefas, sem avaliar as reais possibilidades de executá-las, ou a dificuldade para dizer “não”, propõem-se a fazer coisas que não é possível cumprir. Para realização das tarefas, saber administrar o tempo é fundamental. Para ilustrar esse fato, segue o exemplo: “Convivemos com uma executiva que representa um modelo desse perfil. Sua vida pessoal demandava um esforço excessivo: tinha quatro filhos e os levava pessoalmente à escola. Tinha frequentemente dificuldades em manter uma empregada doméstica, devido ao trabalho adicional. Além do emprego que lhe absorvia oito horas diárias, praticava tênis, fazia yoga, curso de atualização em língua inglesa. Estava constantemente atrasada para todos os compromissos. Sempre que lhe sugeriam repensar suas prioridades e abrir mão de algumas atividades, afirmava que tudo isso era essencial e não havia como desistir de qualquer uma delas. Sua qualidade de vida era baixa, especialmente pela permanente

tensão resultante dos atrasos. Estimulada a refazer seu plano de vida e traçar prioridades, descobriu que sua busca de prazer em atividades alternativas tornou-se uma obsessão e, um lugar de lazer, acabava gerando tensão e estresse. Decidiu tornar essas atividades eventuais, sem o compromisso de ‘cursos com dia e hora marcados’, concentrando-se na sua atividade profissional e estabelecendo novos papéis e responsabilidades para os filhos, que vinham se tornando acomodados e sem iniciativa”. Vemos aqui claramente, nesse exemplo, o quanto pessoas têm dificuldades para priorizar o que realmente é importante, acabam com muitas atividades, de que normalmente não conseguem dar conta.

c) Dificuldade em ouvir: a maioria dos conflitos acontece em virtude da dificuldade que temos em ouvir e compreender o outro. Temos o hábito de julgar o outro a partir dos nossos valores, esquecendo-se de respeitar as diferenças individuais. A nossa dificuldade em ouvir o outro aumenta, principalmente se temos pontos de vista diferentes. Muitos gerentes avaliam sua equipe a partir dos seus próprios paradigmas, da sua maneira de ver o que é certo e errado, não acenando com a possibilidade de considerar o pensamento do outro, sem querer ouvir o que as pessoas pensam. É fundamental que um gestor queira saber o ponto de vista de sua equipe, perguntar antes de julgar, permitir que sejam dadas sugestões, criar espaços para que diferentes percepções possam vir à tona, solicitar sempre que possível a participação de todos. A maioria dos exemplos de grandes corporações aponta para resolução de inúmeros problemas, o saber ouvir, dar espaço para que as pessoas que contribuem com seu trabalho possam trazer soluções para o dia a dia

Ainda que haja noções gerais do comportamento de um homem médio, não se pode ignorar que cada ser humano, portanto, cada trabalhador, é um ser individualizado, com comportamentos peculiares, pois se trata da própria natureza do ser humano agir com mais ou menos ênfase, motivadas por suas histórias de vida, passadas ou recentes.

Segundo Moscovici (1994), a interação humana no ambiente de trabalho ocorre em dois momentos, que acontecem ao mesmo tempo e que se interlaçam. O primeiro é o momento da execução do labor com as execuções das atividades individuais e em grupos; já o segundo é o momento socioemocional, constituídos pelas sensações, sentimentos gerados pela convivência entre os indivíduos. Seja como for, pelas palavras de Gomes, 2017 apud Czajkowiskp (2020, p.43), “saber relacionar-se bem com as pessoas é essencial para ter uma vida de qualidade”.

Pelo exposto, não se deve esquecer que as ações comportamentais influenciam diretamente no ambiente que nos rodeia e, por consequência, influenciam diretamente na dita qualidade de vida no trabalho. Relativamente à definição de qualidade de vida no trabalho, vale enaltecer a lição de Cleo Carneiro (apud FERNANDES, 1996, p. 38) que nos ensina que:

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as

peças que as pessoas pensam [...] e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Segundo De Sa (2000), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de fatores que determinam a saúde da interação humana, dentro do ambiente do trabalho, e está ligado ao bem-estar de cada indivíduo que a compõe, almejando o aumento do nível de satisfação e conseqüentemente a maior produtividade, significando, assim, forte influência nos resultados do trabalho.

Em síntese, em conseqüência ao exposto, nota-se que a falta de equilíbrio e de sustentabilidade do meio ambiente do trabalho é evidenciada por inúmeros fatores, sendo alguns dos principais a interação humana perniciosa no ambiente de trabalho, como, por exemplo, o assédio moral, o assédio sexual, as diferenças salariais entre trabalhadores com os mesmos postos, a presença de líderes cujo comportamento é autoritário, ruídos na comunicação. As conseqüências do desequilíbrio no meio ambiente do trabalho aproximam-se daquelas da falta de sustentabilidade social, em que o tratamento com cuidado e respeito dos recursos humanos de uma empresa ou organização são objeto de uma gestão fracassada

Com efeito, cabe concluir que interagir sustentavelmente em ambiente de trabalho apresenta-se necessário e inevitável para aqueles que perseguem o sucesso material e social. Semelhante interação sadia e construtiva coloca-se como o anseio que deve ser perseguido por toda gama de trabalhadores e empresas.

#### **3.1.2.4 Meio ambiente do trabalho, sustentabilidade e salubridade**

Percebe-se que a sustentabilidade e a salubridade no meio ambiente do trabalho a cada dia que passa recebem novos contornos e nova valoração, novos arranjos e novas preocupações, adquirindo uma atenção mundial, ultrapassando uma preocupação meramente isolada, regionalizada e setorializada.

Conclui-se que o aumento de atenção acerca do tema está ligado às mudanças, ainda que graduais, de cada ser humano, das novas políticas públicas sociais que visam uma maior proteção do meio ambiente e do meio ambiente do trabalho, bem como das atuais políticas econômicas austeras e de uma conscientização de se estar vivendo numa época em que o desejo do lucro impera sobre todas as coisas.

Atenta a essas mudanças, a lei maior, a Constituição Federal de 1988, traz em um dos seus artigos, especificamente o artigo 225, que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, não restringindo essa proteção somente ao meio ambiente natural (fauna e flora), mas ampliando-a ao meio ambiente físico e, conseqüentemente, ao meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, cumpre traçar dois novos conceitos. O primeiro, sustentabilidade, é, para Barbieri (1997), o processo pelo qual as sociedades administram as condições materiais de sua reprodução, atentando-se nos princípios éticos, sociais e políticos que orientam a distribuição de seus recursos ambientais. Para Silva (2020, p. 2130), sustentabilidade é “o respeito à capacidade de suporte dos sistemas” econômicos, ambiental e social.

O segundo é a salubridade, que, no ambiente do trabalho, visa proteger o bem-estar do trabalhador, não prejudicando a sua integridade física e psíquica, prevendo as situações de vulnerabilidade como precaução e tomando atitudes rápidas algum problema se instalar. Insalubridade origina-se do latim, *insaluber*, e significa a qualidade ou caráter do que provoca doença ou é prejudicial à saúde, em sentido imediato ou conseqüente (DICIONÁRIO JURÍDICO, 2016, p. 328).

Por curiosidade, uma das principais evidências históricas das condições insalubres de trabalho foi averiguada na Inglaterra do século XVIII, cujas palavras de Sússekind (1993) descrevem com vigor:

No seu inframundo repululava a população operária: era toda uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo [...] Os capitães de indústria, ocupados com a acumulação e a contagem dos seus milhões e o gozo dos benefícios de sua riqueza, não tinham uma consciência muito clara do que significava a existência deste inframundo [...] cujas reivindicações de justiça eles não estavam em condições de ouvir, e menos ainda, de entender e atender (SÚSSEKIND, 1993, p. 37).

Na história do Brasil, houve gradativas mudanças relacionadas à preocupação da proteção da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, principalmente legislativas. Inicialmente focadas na seara da segurança contra acidentes do trabalho, na Medicina do Trabalho e na cura das doenças no trabalho, até o evoluir para o contexto da Higiene Ocupacional e da Ergonomia, com

preocupações especiais com os fatores motivadores e de prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Com efeito, alguns pensadores atualmente defendem que o direito a um ambiente de trabalho salubre e sustentável vai além de ser um direito individual das pessoas, tratando-se, antes, de um direito metaindividual e difuso, que ultrapassa a individualidade e alcança a coletividade.

Nesse sentido, Fiorillo (2002) leciona que o que se tem preocupação de salvaguardar é todo homem entendido como trabalhador, enquanto ser vivo e humano. Especificando: salvaguardar justamente das formas de degradação humana e de poluição do meio ambiente onde as pessoas exercem o seu labor. O local e ambiência em que se trabalha devem ser absolutamente sadios. Por isso, trata-se de um direito difuso.

Maranhão (2016) destaca a importância e defende a prioridade a ser conferida ao meio ambiente do trabalho, pois, enquanto nos outros ambientes, o ser humano é atingido mais indiretamente, no meio ambiente do trabalho, o homem é diretamente afetado pelas consequências danosas.

Existem duras críticas quanto ao modo como o meio ambiente insalubre é tratado no Brasil e a omissão estatal, pois alguns entendem que há permissão da legislação em monetizar a saúde ao criar adicionais a serem pagos aos trabalhadores exercentes de atividades definidas como insalubres (adicional de insalubridade), e, segundo essas críticas, saúde não se compra nem se vende.

Nesse enfoque, Padilha (2013, pag. 8590) pondera que:

O ambiente do trabalho encontra-se atualmente inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na busca de altas taxas de produtividade por meio de constantes inovações tecnológicas, na qual a finalidade primordial, a busca pelo lucro, se dá, senão em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade, com certeza desconsiderando tais valores de forma prioritária

Assim, passa a ser um dos grandes desafios mundiais trazer um modelo inovador, que atente não só para o crescimento exponencial de trabalho - pois sem trabalho não há meio de subsistência – e que este seja sustentável e salubre, a fim de amparar positivamente as interações dos trabalhadores em cada ambiente laborativo.

### 3.1.2.5 O Meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana

A lei de maior relevância do ordenamento jurídico brasileiro é a Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988 após o fim do regime ditatorial; por isso, é conhecida como Carta Política de 1988, a Carta Republicana

Ao analisar o conteúdo dessa tão importante norma, observa-se a existência de alguns preceitos, direitos e princípios revestidos de tanta relevância que não podem ser suprimidos ou diminuídos por alterações legislativas. Por tal motivo, são chamados de direitos, princípios e garantias fundamentais, sendo reconhecido o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como um dos integrantes desse rol.

No ensinamento de Sarlet (2011, p. 73), dignidade da pessoa humana é todo um conjunto de direitos e deveres essenciais para a garantia das condições mínimas existenciais para o desenvolvimento de uma vida saudável.

Nesse esteio, Guerra, ao discorrer sobre o tema, alerta

A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana que não pode ser afastada de quem quer que seja. Não se pode cogitar, por exemplo, que uma pessoa esteja despida dessa qualidade, ainda que seja um ser considerado repugnante pela sociedade na qual esteja inserida. Isso porque, como visto, a dignidade é inerente a própria pessoa, em que pese não observar a prática de comportamentos que sejam considerados dignos por todos (GUERRA, 2014, p. 206)

Não diferentemente, principalmente após o advento da Constituição de 1988, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado é entendido como um direito fundamental, essencial e com previsão expressa no texto constitucional.

O artigo art. 7º, inciso XXII da Carta Republicana prevê que

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (Brasil, 1988)

Percebe-se da leitura do artigo que o texto constitucional tem como uma das premissas a proteção da integridade emocional e física do trabalhador com o controle dos agentes maléficados do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde de todos dentro desse ambiente e de forma reflexa o alcance do meio ambiente equilibrado.

Nesse diapasão, Padilha nos ensina que

A correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente é resultado da consagração do meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental, e exige do aplicador do direito

uma nova postura, voltada à promoção dessa nova ótica de implementação da proteção do trabalhador no seu ambiente laboral, numa perspectiva muito mais abrangente e integradora (PADILHA, 2013, p. 177).

O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito ao ambiente de trabalho equilibrado devem existir conjuntamente no sentido de que o direito ao meio ambiente equilibrado está diretamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, interagindo-se entre si e não se dissociando um do outro, pois não há meio ambiente equilibrado com trabalhadores sem o mínimo de dignidade para desenvolver o seu trabalho, ou seja, doentes, sem saúde, sem um bem-estar mental, social e físico.

Segue nessa linha de pensamento Araújo:

Trata-se a proteção ambiental de forma de preservação da sadia qualidade de vida para a atual e para as futuras gerações de seres humanos, cuidando, assim, de direito fundamental, já que garantidora da dignidade humana e da igualdade. Nesse sentido, a Constituição Federal tratou de propiciar a proteção do meio ambiente, em todas as suas esferas, como o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial e o meio ambiente cultural (ARAÚJO, 2015, p.446).

De mais a mais, não se pode esquecer do novo conceito de saúde trazida pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2000), que afirma que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.

Em decorrência dessa nova visão de saúde, segundo Padilha (2013), o ambiente de trabalho equilibrado é aquele que se preocupa desde a análise apurada dos riscos das atividades desenvolvidas, passando pelos impactos à saúde do trabalhador até as formas de organização e técnicas de trabalho, ou seja, aquele que se preocupa com os aspectos físicos e psíquicos do trabalhador, bem como a interação de todos dentro desse ambiente.

Portanto, ao alcançar um meio ambiente sadio, equilibrado e sustentável, valoriza-se conjuntamente o princípio da dignidade da pessoa humana, que, no juízo de Piovesan (2013), simboliza um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, de modo a dotá-lo de especial racionalidade, unidade e sentido (PIOVESAN, 2013).

Pelo exposto, entende-se que o meio ambiente do trabalho sadio, salubre e equilibrado se impõe como fundamental para a saúde do trabalhador, incorporando-se, assim, como um direito fundamental da dignidade da pessoa humana.

### 3.1.3 PROBLEMAS NO AMBIENTE DO TRABALHO

A partir do presente subcapítulo, serão analisados os principais problemas evidenciados no ambiente de trabalho, com a ressalva de que não se tem a pretensão de esgotar a matéria e sim apresentá-la para posteriormente realizar a sugestão um mecanismo de prevenção, amenização e possível solução.

#### 3.1.3.1 Assédio moral e assédio sexual

Antes de adentrar na diferença dos tipos de assédio e para melhor compreensão do tema, faz-se necessário, inicialmente, entender a origem do vocábulo assédio.

Ainda que um pouco controvertida, a origem (etimologia) da palavra assédio liga-se ao latim *assideo* (ad--sedeo), ou seja, estar junto de, acampar, sitiar, ajudar, cuidar de, ocupar-se assiduamente.

Em um conceito amplo, segundo o dicionário *Michaelis*, assédio é a insistência impertinente em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.

No entendimento de Nascimento (2004), assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Destaca-se que, em 2019, no mesmo sentido dos conceitos iniciais expostos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n.º 190, ratificada pelo Brasil em 2023, com a finalidade da erradicação da violência e do assédio no ambiente de trabalho, conceituando assédio como

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

##### 3.1.3.1.1 Assédio moral

Ao tratar de assédio ou até mesmo quando se utiliza tal expressão, se é remetido de forma automática a uma modalidade em específico, o assédio sexual. Por ele ser mais amplamente divulgado, acaba por ficar em segundo plano um outro tipo de assédio: o assédio moral.

O assédio moral, tal como entendido na atualidade, é um tema relativamente novo, que não era muito difundido sistematicamente e que começou a ganhar maior evidência e relevância na década de 1990 como observa Freitas (2001, p. 10):

Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve.

Nessa mesma ordem, Ferreira (2003) observa que o estudo e a difusão do tema assédio moral começam a fomentar novos olhares sobre si com as pesquisas na seara de psicologia realizadas na Europa, apesar de sua existência em formas diversas ser tão antiga como o próprio trabalho.

O assédio moral não é restrito ao ambiente de trabalho, podendo ser evidenciado em outras relações humanas como, por exemplo, as amorosas de um casal. Porém, no ambiente de trabalho, a situação agrava-se um tanto, pois, no âmbito de uma vida a dois, as pessoas, em teoria, identificam-se e se escolhem afetivamente. Já em ambiente laboral, as pessoas são escolhidas por terceiras pessoas (dirigentes, patrões, setor de R.H, dentre outros) e, por vezes, os trabalhadores são inseridos de uma forma tão autoritária que ficam obrigados a suportar os assédios morais para garantir a sua subsistência e a de sua família.

Como um dos objetivos já declarados do presente trabalho consiste em analisar o assédio moral dentro do ambiente laboral, é necessário conceituar o que vem a ser assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo Hirigoyen (2012), o assédio moral faz parte de toda conduta abusiva que se concretiza por certas atitudes, palavras, expressões que podem gerar danos à pessoa, em especial, à dignidade, à personalidade ou à integridade física ou psíquica, bem como prejudica e, ou, degrada o ambiente de trabalho.

Em conformidade com o declarado acima, a doutrinadora trabalhista Nascimento (2004, p. 922-930) entende que o assédio moral se caracteriza

Por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Segundo numerosos estudiosos, destacando-se entre eles Ferreira (2003) e Guedes (2005), o assédio moral classifica-se, em linhas gerais, em três espécies:

- a. assédio moral vertical descendente: evidenciado quando realizado pelo superior hierárquico atingindo seus subordinados;
- b. o assédio moral horizontal é aquele materializado entre os colegas de trabalho do mesmo grau de hierarquia; e
- c. o assédio moral vertical ascendente que se evidencia quando o subordinado pratica o assédio em relação ao seu superior hierárquico.

O assédio moral, no contexto do ambiente laboral, geralmente se inicia de forma tímida, julgado pela vítima de pouca importância; porém, posteriormente, aumenta gradativamente e exponencialmente ocasionando transtornos e diminuindo a autoestima da vítima. Todo esse processo ocasiona baixa considerável na produtividade da vítima, violando não só a dignidade humana do trabalhador, mas, também, tornando o ambiente de trabalho tenso e desestimulador, evidenciando-se em um grande problema de árdua resolução.

Vale apontar as palavras da professora Freitas (2001, p.10) sobre o tema:

O assédio moral nas organizações, geralmente, nasce de forma insignificante e propaga-se pelo fato de as pessoas envolvidas (vítimas) não quererem formalizar a denúncia e encararem-na de maneira superficial, deixando passar as insinuações e as chacotas; em seguida, os ataques multiplicam-se, e a vítima é regularmente acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período. Essas agressões, não infligidas diretamente, provocam uma queda de autoestima, e, cada vez mais, a pessoa sente-se humilhada, usada, suja.

A rotina das decisões judiciais termina exemplificando na prática exemplos diários de assédio moral vivenciados no ambiente de trabalho. São eles ilustrados por meio de cobranças excessivas, perseguições, humilhações, isolamentos no convívio do ambiente de trabalho.

Nesse quadro, vale recuperar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que assim se pronuncia:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **ASSÉDIO MORAL. PERSEGUIÇÕES E HUMILHAÇÕES COMPROVADAS.** RESPONSABILIDADE CIVIL. NÃO PROVIDO. A Corte Regional, após análise das provas carreadas aos autos, constatou que **o autor foi objeto de perseguições no ambiente de trabalho, através de exigências excessivas, preterições, humilhações e cobranças por mais desempenho e produtividade.** Verificou que o autor, embora qualificado, **foi transferido para outro setor pelo superior hierárquico como forma de humilhá-lo.** Registrou que as **perseguições atingiram a integridade**

**psicológica do trabalhador a tal ponto que até que cogitou pedir demissão. Em face de todos esses elementos, entendeu caracterizado o assédio moral** e, por consequência, a responsabilidade civil do empregador. Entendimento em sentido diverso implicaria na incursão do conjunto fático probatório, impossível no recurso extraordinário, a teor do enunciado contido na Súmula 126 do TST. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PARÂMETROS. NÃO PROVIDO. No caso, a fixação da indenização por danos morais, decorrente do assédio moral, em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), considerando a perseguição no ambiente de trabalho da qual o autor foi objeto, as preterições, humilhações perante os demais empregados, caracterizando, por isso, o assédio moral, demonstra que a Corte Regional balizou sua decisão pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, considerando a gravidade do ato, o grau de culpa, a capacidade econômica das partes, o caráter compensatório da medida e a eficácia desestimulante da condenação. Não se justifica, portanto, a excepcional intervenção desta Corte Superior. No caso, não se trata de "quantum" indenizatório excessivo, pois em observância a parâmetros que permitiram a fixação do montante. Incidência da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 17980820115150021, Relator: Jose Rego Junior, Data de Julgamento: 26/08/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: 04/09/2015) – sem destaque no original.

Há que ponderar que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, não diferentemente, mas de forma complementar, decidiu que as condutas devem ser repetitivas, sendo a ocorrência isolada não caracterizadora de assédio moral:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. **A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão"** (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019)

Uma vez evidenciado o assédio moral nos limites do ambiente de trabalho, muito se discute no mundo jurídico de quem é a responsabilidade pela ocorrência do fenômeno, ou seja, se existe responsabilidade apenas do autor direito do assédio e/ou do empregador concomitante.

Grande parte dos pensadores do direito entende que a responsabilidade é do empregador, pois cabe a ele manter a boa saúde do ambiente do trabalho, responder por atos de quem o representa e é inerente aos riscos da atividade empresariais desenvolvidas (requisito da alteridade) denominado no mundo jurídico de responsabilidade objetiva.

Nessa esteira de raciocínio, cumpre colecionar os seguintes julgados da Justiça do Trabalho que vão ao encontro do exposto:

Ementa: Assédio moral. Tratamento humilhante por parte da gerente. Responsabilidade objetiva do empregador por atos dos prepostos. Dever de indenizar. **O empregador tem responsabilidade objetiva pelos atos dos seus prepostos** (art. 932, III, do Código Civil), **devendo zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho, que é um direito fundamental dos trabalhadores** (art. 200, VIII e 225, § 3º, da CF). O assédio moral é conduta ilícita que gera o dever de indenizar (art. 186, do Código Civil). (TRT, 2ª Região, 2022) – sem destaque no original

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. **DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL**. O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. **Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico**. Assim, impõe-se concluir que, **no atual estágio da civilização, não se tolera que a chefia adote atitudes desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição da República preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho** (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição) e a responsabilidade objetiva do poluidor laboral (art. 225 c/c 200, VIII da Carta de 1988). Assim, a reclamada deve ser condenada a pagar indenização pelo assédio moral. (TRT-3 - RO: 00103361120155030008 MG 0010336-11.2015.5.03.0008, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 01/09/2017, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 06/09/2017.) – sem destaque no original

Em face do apresentado, resta caracterizado que o assédio moral é um dos problemas basilares que prejudicam o meio ambiente do trabalho, gerando consequências nefastas tanto para o ambiente de trabalho na sua totalidade, quanto para a vítima. Por analogia, cumpre dizer que é possível considerá-lo como um impacto ambiental ou socioambiental.

### 3.1.3.1.2 Assédio sexual

O mais conhecido da classe de assédios, o assédio sexual é famoso seja pela comoção social que fomenta, por ser amplamente divulgado, seja pela luta crescente de igualar o direito da mulher em comparação ao do homem, aspecto motivado, em

boa medida, pelo surgimento e crescimento do movimento social feminista, bem como pela maior conscientização em face da ampliação do acesso à informação e a maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Freitas (2001) assinala que o assédio sexual não é tema novo no Brasil, pois é observado desde a época da escravidão, na qual o senhor feudal era dono não apenas dos trabalhos dos escravos, mas também do corpo e alma da serva.

Esse movimento pendular entre ser velho e ser novo fez com que Filho (2002, p. 110) alertasse que

Falar sobre assédio sexual é, em verdade, dissertar sobre uma doença social muito antiga, que é vista, porém, na sociedade contemporânea, sob uma nova roupagem. É, na expressão de Michael Rubinstein, lembrado por Pinho Pedreira, “um termo novo para descrever um velho problema”

Como quer que seja, a importância do tema é inquestionável. O renomado escritor Filho (2002) afirma que o tema é tão universal que quase todos os idiomas mundiais trazem uma expressão própria para abordar o tema.

Recentemente, em reportagem realizada por Araújo, 2024<sup>5</sup>, constatou que, segundo o levantamento do Tribunal Superior do Trabalho, foram ajuizados 24.153 novos processos trabalhistas por assédio sexual e considerando a média anual, o número de ações por assédio sexual na Justiça cresceu 14% entre 2020 e 2023.

Em face do aumento dos casos de assédio, principalmente o assédio sexual, houve por parte do poder público a elaboração da Lei Federal n.º 14.457 de 21/09/2022 denominado “Programa Emprega + Mulheres”, que alterou vários dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho.

A referida lei federal ocasionou a criação da Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que alterou a Norma Regulamentadora 05 passando a denominar a antiga Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Além disso, acrescentou a alínea “j” ao item 5.3.1, ampliando as suas atribuições com a inclusão de temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual, bem com a outras formas de violência no trabalho.

Postas as ponderações iniciais, passa-se à definição de um conceito jurídico, porém restrito, porque aplicável somente às relações empregatícias. Existe a previsão

---

<sup>5</sup> <https://noticias.uol.com.br/colunas/carla-araujo/2024/05/02/assedio-sexual-processos-sobem-14-em-3-anos-72-das-vitimas-sao-mulheres.htm>

do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro conceituando e definindo o assédio sexual, nos seguintes termos:

Assédio sexual – Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)  
 Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) § 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) (BRASIL, 1940)

Todavia, para um conceito mais amplo elaborado por Filho (2002), assédio sexual é toda conduta de cunho sexual não desejada, praticada de forma reiterada pelo autor e embora repelida pela vítima, ainda assim é praticada, causando o cerceamento da liberdade sexual em flagrante violação ao princípio de dispor como bem entender de seu corpo.

Do conceito acima traçado, é possível definir que para a configuração do assédio sexual é necessário a existência: do agente ativo infrator, da vítima, da conduta de cunho sexual, da rejeição à conduta pela vítima e da reiteração da conduta, embora existam precedentes que consideram assédio sexual a prática em uma conduta revestida de extrema gravidade (FILHO, 2002).

Sobre a dificuldade de termos um padrão universal da conduta, Filho alerta que:

Declaramos reconhecer, de logo, porém, que não é possível estabelecer um padrão universal de conduta, mas sim apenas elementos universais de identificação do assédio. (Filho, 2002, p. 115)

Ainda segundo o entendimento de Filho (2002), o assédio sexual pode ser de dois tipos: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

O assédio sexual por chantagem é aquele em que existe um grau de poder entre o agente e a vítima, ou seja, a vítima é subordinada ao agente, agente este que exige da vítima algum favorecimento sexual, não desejado em troca de um benefício ou de um não prejuízo.

Em contrapartida, o assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, é evidenciado por insinuações inconvenientes, pedidos de cunho sexual, podendo ser verbal ou física com o objetivo de prejudicar a atuação da vítima no ambiente em que se pratica.

Destaca-se que a referida classificação vem sendo adotado pela Justiça Trabalhista, conforme se demonstra pelo entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que assim decidiu:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. **Além do assédio sexual por chantagem**, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, **a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral.** Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo: LTr, 2013, p. 747). **A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho.** A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida) (sem destaque no original)

No espaço do ambiente do trabalho, a ocorrência do assédio sexual ganha contornos dramáticos, ocasionando não só a violação a preceitos legais, mas, também, a saúde dos trabalhadores (vítimas), gerando reflexamente instabilidade e temor no ambiente de trabalho, queda de rendimento do trabalho, criando um ambiente hostil e de certa repugnância.

Convergindo com o afirmado, leciona e alerta Dias (2000, p.8)

De uma forma geral, o assédio sexual é psicológica e emocionalmente perturbador para as vítimas. É sentido como uma **perda da dignidade e da confiança dos outros. Provoca depressão e comportamentos autodestrutivos. Suscita o sentimento de desânimo e de abandono. Afecta a saúde das mulheres em termos gerais.** Estas mulheres queixam-se frequentemente de dores de cabeça, náuseas, cansaço, distúrbios alimentares, inibição sexual, etc. Quando o assédio é prolongado, muitos destes efeitos podem-se tornar crónicos. Também pode conduzir ao isolamento social, diminuir a motivação para o trabalho e a própria qualidade do desempenho profissional

Sobre o assunto, Barreto e Barreto (2018, p.20) alerta que:

A prática do assédio, notadamente, sob a espécie sexual, **constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho**, elevados à categoria de princípios fundamentais que regem a República, assumida como Estado Democrático de Direito, conforme sua apresentação no art. 1º da Constituição Federal de 1988.

Não diferentemente, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Delgado (2017, p.1394) assevera que o assédio sexual:

É ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. **A relevância do assunto desde a Constituição de 1988, em face do novo status jurídico conferido às mulheres (art. 5º, caput e I, CF/88, por exemplo) e, de resto, aos direitos de personalidade da pessoa humana**, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, “b”, ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (quando **se tratar de infração empresarial: “ato lesivo à honra e boa fama”**). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, **sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla.** (sem destaque no original)

Sobre o reflexo do assédio sexual no ambiente de trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) notícia que:

Mesmo que não assumido ou denunciado, **o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas, com reflexos de natureza financeira sobre o serviço nacional de saúde e sistema de segurança social.**

As vítimas veem normalmente a **sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença** (as vítimas auferem remuneração inferior estando de baixa ou perdem mesmo o emprego). (CITE, 2020, online) (sem destaque no original)

Nesse mesmo sentido, observa o Silva:

Famoso aresto Vinson, de 1986, a Suprema Corte norte-americana, através do Juiz Rhenquist, reconheceu como assédio sexual também aquele que cria ‘um ambiente de trabalho ameaçador, hostil e ofensivo’. Depois de recordar que o princípio do ‘ambiente hostil’ tem sido aplicado às causas de molestamento racial, Rhenquist cita o acórdão Vinson, que estabeleceu analogia com o assédio sexual nestes termos: **‘O assédio sexual que cria um ambiente de trabalho hostil e ofensivo constitui um obstáculo arbitrário à igualdade dos sexos, no local de trabalho, na mesma medida em que o molestamento racial constitui um obstáculo à igualdade das raças.** Certamente, forçar um homem ou uma mulher a sofrer todas as espécies de comportamentos sexuais abusivos para ter o privilégio de trabalhar e ganhar sua vida pode ser tão humilhante e desconcertante quanto lhe infligir os epítetos raciais mais duros’. No também célebre aresto Janzen, da Corte Suprema do Canadá, o Juiz Dickson salientou que o assédio ‘clima de trabalho’ é proibido ao mesmo título que o assédio ‘chantagem no trabalho’. Lembrou em seguida que os tribunais americanos e canadenses reconhecem duas categorias de assédio sexual: tanto o ‘ambiente de trabalho hostil’ quanto o ‘donnant-donnant’” (SILVA, 1998, p.93)

A justiça laboral, ao julgar os casos concretos evidenciados no dia a dia, além de entender como grave e abominável a prática do assédio sexual, entende que a vítima deve ser indenizada obrigatoriamente pelos danos morais sofridos. Em adição

a isso, alerta que, para fins trabalhista, é indiferente se o assédio é perpetrado por superior hierárquico.

Assim, junta-se a seguinte decisão judicial laboral:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal. Inclui contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, **de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral**. É certo que o ônus da prova incumbe à parte que alega (art. 818, CLT), sendo da vítima do assédio o encargo de provar sua ocorrência, não podendo ser presumida. No entanto, a prova deve ser flexibilizada nesse aspecto, porquanto consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária. Em se tratando de uma espécie de prática contra a liberdade sexual, normalmente o assédio não tem testemunha ocular, devendo neste tipo de conduta ser valorado o depoimento da vítima, juntamente com indícios e presunções. Assim, é possível que a vítima não faça prova direta do assédio, mas prove que o assediador teve um comportamento de desrespeito à dignidade dos seus colegas de trabalho, tendo o costume de assediá-los. **O fato de não ser o assediador superior hierárquico afasta o tipo penal, mas não descaracteriza o ilícito sob o enfoque trabalhista**, haja vista a incidência do art. 932, III, do CC. **No caso dos autos, a Corte local manteve a condenação em dano moral**, concluindo que a ausência de negativa das tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduz à convicção da ocorrência do assédio sexual. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 7º, XXVIII, da CF, e 186, 927, ou 932, III, do CC. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 101285520125040541, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 15/10/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2014) (Sem destaque no original)

De mais a mais, tem-se entendido que é de responsabilidade dos empregadores o dever de indenizar a vítima de assédio sexual, ainda que não tenha participação direta, por entender que cabe ao empregador zelar pelo ambiente de trabalho sadio, por ter a obrigação de buscar a diminuição dos riscos inerentes do trabalho e por ser responsável pelos atos de seus contatados que o representa (preposto).

Com efeito, similarmente ao assédio moral, o assédio sexual deixa um rastro desastroso e pernicioso, tanto para vítima, quanto para o meio ambiente onde é praticada, gerando consequências e impactos negativos de ordem pessoal, profissional e ambiental.

### 3.1.3.2 Ruídos Comunicacionais

Por variadas razões, o homem necessita interagir com outros homens porque viver isolado não é de sua natureza, salvo raríssimas exceções. A necessidade de interação surge da vontade de dizer o que se pensa, de expressar o que se sente e de aprender e evoluir face às limitações que uma vivência individual poderia impor.

A palavra comunicação vem do vocábulo latino *communicare*, que significa ato de tornar comum uma informação. Ao comunicar, o homem procura entender e ser entendido, compartilhando representações, sentimentos e anseios, além de procurar agir sobre os outros, estabelecendo um diálogo. (CASALI, 2012).

Segundo Penteadó (1993), a comunicação possui quatro elementos que interagem entre si no sentido de tornar a comunicação efetiva e precisa: o emissor, o receptor, a mensagem e o referente. A esses devem ser acrescentados também o canal e o código, que fazem parte do modelo de comunicação de Jakobson (2013), um dos primeiros a ser criado por um teórico.

O emissor é a pessoa ou um grupo de pessoas que transmite a mensagem ao emissor, de acordo com determinadas finalidades. O receptor é o indivíduo ou o grupo de pessoas que recebe as mensagens do emissor e as interpreta. Caso não alcance entendê-las, é lícito que ele peça ao emissor que se explique melhor, processo este denominado feedback, uma reação à comunicação (STONER E FREEMAN, 1999). A mensagem é o conteúdo transmitido a respeito de um referente, que é o objeto, o contexto social e histórico a que se refere a comunicação. O canal é o meio de transmissão ou o suporte material da mensagem. Numa troca de e-mail, por exemplo, o canal é a tela do computador. Já o código constitui os sinais convencionados para promover a comunicação. São códigos as línguas, as placas de trânsito, o código Morse, entre outros.

No meio ambiente do trabalho, a comunicação mostra-se essencial para a transmissão de informações corretas e troca de ideias, estabelecendo uma rede de articulações entre os trabalhadores que interagem. Uma boa e adequada comunicação é aquela em que mensagem do emissor é entendida de forma clara e rápida pelo receptor, pois o ambiente de trabalho é um local onde existe uma interação e uma dependência de um para com o outro numa espécie de ecossistema laboral.

Quando a comunicação entre emissor e receptor não alcança o objetivo de veicular a mensagem conforme se pretendia, declara-se que ela foi ineficaz, não

gerando a ação desejada e provocando o retrabalho. Falhas e ruídos na comunicação indicam que determinado meio ambiente de trabalho pode estar se tornando insustentável social e até economicamente. Importa lembrar que retrabalho ocasiona, além de estresse, gastos extras para os empregadores,

Segundo Carvalho, Nascimento e Serafim (1995, p. 82), ruídos de comunicação são como um “conjunto de barreiras, obstáculos, acréscimos, erros e distorções que prejudicam a compreensão da mensagem em seu fluxo: emissor x receptor e vice-versa”. São exemplos de ruídos: letras miúdas, pronúncia incorreta, conversas paralelas, falhas em aparelhos de som como microfones, poluição sonora, tom de voz, excesso de linguagem rebuscada, cansaço, estresse, desconhecimento do funcionamento de canais, sobreposição de diálogos, conversações interrompidas, entre outros

Enfim, ruídos podem ser abordados como qualquer elemento físico, psicológico, fisiológico, organizacional e semântico interferindo no processo de quem emite a comunicação e quem a recebe. Alertam Pizzaia e Santana (2020) que os efeitos dos ruídos de comunicação estão ligados ao fato de que nem sempre a mensagem que o emissor deseja informar é precisamente aquilo que o receptor decifra e compreende.

A falta de clareza e precisão na transmissão e recepção de informações leva a erros e retrabalhos gerando consequências no ambiente do trabalho como prejuízos à eficiência operacional, à sustentabilidade, ao desempenho geral, causando sentimento de impotência e incapacidade aos labutadores vítimas do ruído comunicacional.

Drucker (1992) alerta que 60% de todos os problemas administrativos dentro de um ambiente organizacional são gerados pela ineficiência na comunicação. Penteado (1993, p. 23), por sua vez, leciona e incentiva que:

**Saber comunicar-se com os empregados é condição “sine qua non” de liderança, visto que a capacidade de liderar pode ser definida como a capacidade de comunicar.** A expressão, sob todas as suas formas, é responsabilidade precípua do líder, a quem compete ser o transmissor por excelência, a fonte da comunicação humana no grupo a que pertence e ao qual lidera. (sem grifo no original)

Segundo Pizzaia e Santana (2020), a comunicação sem ruídos passa ser uma ferramenta essencial para o adequado desenrolar das atividades rotineiras do ambiente do trabalho, isto porque a comunicação efetiva torna-se propícia à criação

do conhecimento e da harmonia entre os membros do ambiente laboral, evitando cobranças e punições por tarefas cumpridas à revelia do ordenado.

Tudo isso concorre para gerar um meio ambiente de trabalho com sustentabilidade, sobretudo do prisma social, já que os gestores e colaboradores de empresas e outros locais passam a compartilhar de um meio ambiente salubre propício a um trabalho em que as relações humanas profissionais se aproximam das relações pessoais.

Dessa forma, essas relações tornam-se mais afetivas, transparentes, organizadas e tendendo a durar mais, transmitindo, como num pacto social, os bons valores às gerações de trabalhadores futuras. Nem é preciso salientar que, em ambientes harmônicos de trabalho, há grande chance de os trabalhadores produzirem mais e atuarem na sustentabilidade econômica. Em ambientes do trabalho sustentáveis, a atenção não se centra só na produção e no produto, mas nas pessoas envolvidas com todo o processo.

Em contraponto a esse cenário, torna-se óbvio que a comunicação com excesso ruído pode ocasionar com mais frequência violações pessoais, ambientais e legais no ambiente de trabalho.

### **3.1.3.3 Lideranças tóxicas**

As lideranças tóxicas constituem outra ameaça ao equilíbrio e à sustentabilidade do meio ambiente do trabalho. Nesse aspecto, observa Freitas:

Alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento de outros; é necessário arrasar o outro para que o agressor tenha uma boa autoestima, para demonstrar poder, pois ele é ávido de admiração e aprovação, manipulando os demais para atingir esses resultados. A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. (FREITAS, 2001, p. 9)

As palavras acima são dotadas de certa realidade ainda que não seja objetivo principal deste artigo traçar um perfil psicológico de uma liderança tóxica. Aqui se pretende conceituar e demonstrar o dano que tal fenômeno causa ao meio ambiente de trabalho. Como se tem insistido, tendo em vista que o meio ambiente do trabalho está ligado ao meio ambiente geral, é inevitável concluir ser impossível qualidade de vida sem haver qualidade de trabalho tampouco se pode alcançar meio ambiente geral

sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011).

Um levantamento da Associação de Psicologia dos Estados Unidos, publicado em artigo da revista Quartz (2016)<sup>6</sup>, revela que 75% dos trabalhadores americanos consideram seus chefes a maior razão de estresse no trabalho. Em outro estudo (2016)<sup>7</sup>, os pesquisadores da Harvard Business School e da Universidade de Stanford, ambas nos Estados Unidos, analisaram dados provenientes de mais de 200 estudos, e chegaram à conclusão de que estresses simples e cotidianos, no trabalho, podem fazer tão mal à saúde quanto a exposição à fumaça do cigarro.

Pondera-se que, ao conceituar liderança tóxica, é preciso observar que os estudos realizados sobre o tema liderança foram desproporcionais em certo sentido, pois se realizaram numerosos estudos sobre os aspectos positivos e poucos com relação a seus aspectos negativos, como aponta Pelletier (2010).

Ademais, revela-se, conforme leciona Yavas (2016), que ainda não se possui um conceito definitivo de liderança e liderança tóxica. Entretanto, dada a necessidade de trabalhar com um conceito operacional, pode-se conceituar liderança “como a capacidade de inspirar e guiar os outros em torno da construção e concretização de uma visão partilhada” (BORRA E KUNKEL, 2002, *apud* GREGOIRE E ARENDT, 2004, p. 395). Quanto à liderança tóxica, define-se como a liderança capaz de gerar consequências negativas (“toxinas”) que causem dor física ou psicológica (ASSAD, 2017).

Segundo observa De Andrade (2019, p. 382) a respeito das reflexões de Reed sobre liderança tóxica

Reed (2014) descreve a liderança tóxica a partir de três principais sintomas: (1) o bem-estar dos subordinados não é levado em consideração; (2) afeta o clima organizacional de forma negativa a partir de técnicas interpessoais ou sua própria personalidade e (3) seus interesses pessoais estão ligados à sua motivação, seus subordinados acreditam e apontam isso como principal motivação.

Dessa forma, assim como delineado por Rocha (2017), constata-se que em uma liderança tóxica a presença de um egocentrismo, apoiado em desprezo pelo sentimento alheio gera consequências negativas ao meio ambiente de trabalho e uma falsa percepção da real motivação do grupo de trabalho, visto que essa passa a se

---

<sup>6</sup> <https://www.apost.com/pt/blog/artigo-revela-que-um-chefe-ruim-pode-adoecer-os-funcionarios/440/>. Acesso em 16 de junho de 2024.

<sup>7</sup> <https://www.apost.com/pt/blog/artigo-revela-que-um-chefe-ruim-pode-adoecer-os-funcionarios/440/>. Acesso em 16 de junho de 2024.

confundir com a do líder tóxico. O líder tóxico, metaforicamente, é um causador de impactos ambientais negativos no meio ambiente de trabalho.

Segundo Andreoli *et al.* (2017), eis outras características de uma liderança tóxica: falta de capacidade ou vontade para ouvir as pessoas; falta de diálogo com os subordinados, não manifestando feedback com opiniões construtivas sobre o desempenho das funções dos liderados; não admissão de seus próprios erros; e desinteresse pelo quadro emocional dos integrantes do ambiente de trabalho.

Yavas (2016) acrescenta outras consequências do líder tóxico ao meio ambiente organizacional: queda no desempenho individual e na eficiência; o deslocamento do pensamento de bem-estar do grupo para o pensamento de bem-estar pessoal do líder; falta de comprometimento organizacional, bem como aumento na falta de assiduidade, o que pode levar a um sentimento de ausência de empatia e esperança e poda ao poder criativo, inovador do colaborador.

Além dessas consequências, a liderança tóxica se vê envolvida com a alta rotatividade de funcionários, pois os colaboradores almejam ambientes sustentáveis socialmente que geram tranquilidade para o desenvolver laboral, e não um ambiente de conflitos. No campo subjetivo do trabalhador, são verificados transtornos psicológicos como: depressão, crises de ansiedade, burnout, dentre outros.

Em recente reportagem sobre a liderança tóxica, publicada em 17 de maio de 2024, pela revista Exame, assinada por Layane Serrano<sup>8</sup>, informa-se que, segundo a primeira pesquisa sobre o tema realizada pela Talenses Group com 590 lideranças no Brasil, um líder tóxico não está ligado a uma questão de gênero, geração ou raça, mas ao comportamento. Além de tudo, aponta que 58% dos entrevistados entendem que a atitude de abusar do poder é a principal característica de um líder tóxico. Discorre a reportagem ainda que a consequência central de uma liderança tóxica está no campo na saúde mental.

Com base nisso, é cabível registrar que uma liderança tóxica cria contratempos tanto ao trabalhador quanto ao ambiente laboral, sendo, portanto, um dos principais e mais graves problemas evidenciados na esfera do meio ambiente de trabalho.

---

<sup>8</sup> <https://exame.com/carreira/lideranca-toxica-veja-os-comportamentos-de-chefes-que-mais-causam-pedidos-de-demissao/>. Acesso em 20 de junho de 2024.

### 3.1.3.4 Tratamento desigual dos trabalhadores evidenciado principalmente pela discriminação

O artigo 5.º e o inciso I da nossa lei maior, a Constituição Federal de 1988, assim prevê:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (Brasil, 1988)

Segundo pensamento do filósofo grego Aristóteles, desenvolvido na obra *Ética a Nicômano* (2013), a real igualdade é abordar os iguais de forma igual e os desiguais de maneira desigual na exata proporção das suas desigualdades.

Assim, a igualdade igual aplicada aos iguais e a igualdade desigual aplicada aos desiguais (na medida da desigualdade) devem ser respeitadas em todos os campos e em todos os ramos, principalmente no ambiente do trabalho. Caso não seja observada, possivelmente produzirá sentimento de injustiça, impotência e perda da autoestima nos trabalhadores, concomitantemente a um sentimento de desmotivação com respeito a todo o ambiente de trabalho.

Possivelmente, um dos aspectos mais motivadores ao ambiente laboral é o sentimento de igualdade (justiça), sendo o seu reconhecimento, por vezes, difíceis de alcançar, pois o ser humano ainda é essencialmente egoísta e reconhecer a evolução do próximo, e não somente a própria, é um tanto quanto desafiador.

Pelo que se disse é fácil concluir que um dos fatores que mais causam desigualdade no ambiente de trabalho é a discriminação, cuja conceituação vinda do dicionário Houaiss da Língua Portuguesa é: “tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas”.

Segundo Coutinho (2006, p. 13-14),

(...) entende-se **discriminação como um tratamento desequiparador que decorre de preferência ilógica, fundada em características de sexo, raça, cor, etnia, religião, origem e idade**. Essa conduta, assim determinada, é vedada pelo ordenamento jurídico, por ter como efeito impedir a fruição do direito à igualdade de oportunidades devido a todos. Nesses casos, distinguir, desigualar, preferir, em razão de características pessoais, sociais ou culturais, tem o significado de tratamento desfavorável dado a alguém, ou a certo grupo de pessoas; isto seria agir com discriminação.

Para uma concepção jurídico-trabalhista, adota-se e se reproduz o conceito formulado pela Organização Internacional do Trabalho afirmando que discriminação no seio do ambiente do trabalho é

toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, 1, a, da Convenção 111, da OIT).

Atualmente, existe divisão do conceito de discriminação: a discriminação negativa e a discriminação positiva.

Entende-se por discriminação negativa, nas palavras de Coutinho (2006), aquela que afasta a possibilidade do indivíduo de exercer os seus direitos de ser humano, aquela que segrega e ocasiona a sua exclusão do meio social.

Discriminação positiva, por seu turno, é aquela que considera um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas que visa segregar um grupo de pessoas que se encontram em desigualdade social, proveniente em sua maioria pela discriminação negativa, para fins de identificá-las aplicando ações positivas para amenizar essa desigualdade (COUTINHO, 2006).

Nas palavras de Coutinho (2006, p. 15), a discriminação positiva é “Também chamada de ação positiva, em oposição ao ato negativo de discriminar (...)”

Ainda, a supracitada autora elucidando o conceito e aplicação da discriminação positiva estipula que

É por isso que o fato das pessoas com características arianas serem minoria no Brasil não faz delas um grupo discriminado, ao contrário das mulheres, ou dos negros. Estes, por ocuparem historicamente posições marginalizadas na sociedade, justificariam uma política de discriminação positiva, capaz de promover as oportunidades que, ao longo de décadas, lhes foram negadas. Essa política seria, portanto, um instrumento que buscaria corrigir desequilíbrios por meio da distribuição de direitos, benefícios ou encargos, que visaria eliminar as desigualdades enfrentadas por essas pessoas ou grupos, submetidos a processos históricos de desvantagens sociais, e se constituiria, de tal modo, em um princípio de justiça com equidade. Em última instância, o que se pretende ao desigualar pessoas e grupos por meio de ações positivas, é igualá-las em oportunidades, uma vez que a mera proibição da discriminação tem-se mostrado insuficiente para eliminar desigualdades de fato (COUTINHO, 2006, p. 16-17).

Assim, por interpretação analógica e gramatical, tanto direta e quanto inversa aos conceitos trazidos, conceitua-se como tratamento desigual todo o tratamento dado a uma pessoa ou a um grupo de pessoas sem motivo aparente; já a discriminação (negativa) é o tratamento desigual dado e baseado a um aspecto pessoal, cultural, racial, ética, social ou convicção religiosa.

Observa-se ainda que, no campo jurídico, a Justiça do Trabalho entende que o simples fato de haver tratamento desigual, ainda que não se revista de ato discriminatório, é proibido, considerando-se, portanto, um ato ilícito, reprovável e por vezes puníveis com indenizações por danos morais.

Indo ao encontro com a argumentação esposada, recupera-se o entendimento apresentado pela Justiça Trabalhista, especificamente o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. NULIDADE. QUEBRA DA ISONOMIA. A reclamada afirma ter dispensado o reclamante em razão de **falta disciplinar consistente no avanço de sinal vermelho**, porém a prova oral revelou que a empresa **aplicou a outros empregados punições mais brandas para a mesma falta disciplinar**. Ademais, afirma a empresa que a dispensa do trabalhador foi motivada por infração disciplinar, porém o laudo técnico em que embasa a autoria da falta foi concluído após a rescisão contratual, do que se depreende que a ré nem sequer tinha certeza quanto à culpa do autor no momento da dispensa. **Assim, demonstrado que a reclamada conferiu ao reclamante tratamento desigual e mais severo em comparação a outros empregados em circunstâncias idênticas, resta inequívoca a quebra do princípio da isonomia, consagrado no art. 5º, caput, da Carta Magna, a atrair a nulidade do ato rescisório**. Precedentes do C. TST. Recurso ordinário improvido. (TRT-2 10013827220175020086 SP, Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, 6ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 13/02/2019) (sem destaque no original)

Analisando a decisão do regional, nota-se que a Justiça Trabalhista entendeu que houve violação ao princípio da isonomia pelo fato de punir de forma diversa empregados que ocasionaram multas de trânsito por ultrapassar sinal vermelho. A outros empregados penalidades mais brandas foram aplicadas. No caso da autora da ação (reclamante), ocasionou a sua dispensa (demissão). Desta forma, houve a nulidade da rescisão do contrato.

Outra decisão judicial trabalhista que merece destaque é a do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que indenizou um trabalhador por não ser permitido a ele permanecer no local de trabalho no seu intervalo, enquanto a outros era assim permitido, observa-se:

**TRATAMENTO DESIGUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO.** A **proibição**, pela reclamada, **de o autor permanecer no local de prestação de trabalho durante o período de gozo de intervalo configura tratamento injusto e desigual quando comprovado que o comando proibitório não foi estendido a todos os empregados**. Independentemente da exposição a riscos, **não cabe à demandada praticar atos que afrontem a isonomia entre os empregados e o princípio da igualdade nas relações de trabalho. Ao dar ao empregado tratamento desigual, deve a empregadora responder pelo dano moral causado**. Montante arbitrado em consonância com os valores usualmente adotados por esta Turma Julgadora em questões semelhantes, que remunera de modo

justo a angústia do empregado. Provimento negado a ambos os recursos. (TRT-4 - ROT: 00203309820185040018, Data de Julgamento: 24/09/2020, 4ª Turma) (sem destaque no original)

Percebe-se que no referido julgado houve, inclusive, condenação da empregadora a indenizar o trabalhador a título de danos morais por violação ao Princípio da Igualdade.

Ainda, outro caso concreto, julgado pela Justiça do Trabalho agora pelo Tribunal Superior do Trabalho, condenou a empregadora (reclamada) a pagar ao trabalhador um benefício (gratificação especial) criado por ela e paga por mera liberalidade (sem previsão da lei) somente para certos empregados, sem qualquer critério objetivo. Observe-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014, 13.105/2015 E DA IN 40/2016, MAS ANTES DA EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014, 13.105/2015 E DA IN 40/2016, MAS ANTES DA EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL PAGA POR LIBERALIDADE DO EMPREGADOR - ISONOMIA (alegação de violação dos artigos 5º, caput e II, da Constituição Federal, 818 da CLT e 373, I, da CLT e divergência jurisprudencial). O Tribunal de origem, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve a condenação ao pagamento da "gratificação especial", pela dispensa da reclamante, sob o fundamento de que "não se pode admitir tratamento desigual a empregados na mesma situação, sem que exista critério objetivo previamente definido para a concessão da benesse, pena de violação ao princípio da isonomia". **A jurisprudência do TST também entende que, mesmo se tratando de uma verba paga por liberalidade do empregador, no ato na rescisão contratual, o tratamento isonômico a todos os empregados, com adoção de critérios objetivos e razoáveis no momento de sua concessão, é imprescindível, na esteira do princípio da isonomia (artigo 5º, caput, da Constituição), o qual veda ao empregador conferir distinção de qualquer natureza entre empregados que se encontrem em condições equivalentes.** Recurso de revista não conhecido. (TST - ARR: 22513120135030097, Relator: Renato De Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 30/03/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022) (sem destaque no original) (sem destaque no original)

Na lição de Coutinho (2006), a discriminação (negativa) é, sem sombra de dúvida, a forma mais explícita e corriqueira de desigualdade entre trabalhadores iguais no ambiente de trabalho. Esse tipo de discriminação provém do preconceito e pode ser manifestada diretamente e indiretamente, afetando o equilíbrio e a manutenção das atividades dos trabalhadores, bem como rompendo a harmonia das relações humanas, a interação e a sustentabilidade social do meio ambiente do trabalho.

De maneira direta, é evidenciada de forma bem objetiva, ou seja, de fácil constatação e é baseada em critérios em que não se pode basear por expressa determinação de uma lei, como a raça, a cor, a religião, a crença, dentre outros.

Nessa linha, Lima (1997) afirma que “na discriminação direta o empregador (...) trata de modo menos favorecido os membros de grupo cuja causa de homogeneidade é o sexo, a cor etc...”. (LIMA, 1997, p. 35).

Quanto ao critério objetivo adotado para a verificação da discriminação direta no ambiente de trabalho, assevera Coutinho (2006, p.20):

Na discriminação direta, observada no ambiente de trabalho, **o empregador trata de modo desigual, isto é, desfavorável, o trabalhador em razão de seu sexo, cor, origem, raça, idade, isto é, em face daqueles critérios sobre os quais existe vedação discriminatória expressa**, no ordenamento jurídico. (sem destaque no original)

Já a discriminação indireta observada no ambiente de trabalho, seguindo os ensinamentos de Lima (1997), ocorre quando é pautada em normas e regras que aparentemente não são discriminatórias e são gerais; todavia, são ofensivas pelos seus efeitos a um grupo de pessoas.

Para exemplificar com a finalidade de clarear o assunto, cite-se a exigência de ter concluído a escolaridade do ensino médio para um cargo de empacotador de supermercado. Em regra, exigir grau de escolaridade para semelhante cargo não seria discriminatório, já que isso é exigido de todos. No entanto, a sua exigência ofende indiretamente aquelas pessoas que não puderam estudar, os mais pobres, cuja exigência parece um tanto quando desarrazoado pelo desempenho da função (COUTINHO, 2006).

Entretanto, há que levar em consideração que não é qualquer tipo de diferenciação e exigência que acarreta a discriminação. Isso porque não são consideradas discriminação distinções sem muita relevância ou “circunstâncias ocasionais, que proponham fortuitas, cerebrinas ou sutis distinções entre categorias de pessoas...” (MELO, 2001).

No âmbito jurídico laboral, não são considerados atos discriminatórios os que advêm do próprio texto normativo, conforme exemplifica Coutinho (2006, p. 28)

(...) as distinções, exclusão e preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego (art. 1º, 2, da Con. N. 111, da OIT), as que possam se justificar em razão da segurança do Estado (art. 4º, da Con. N. 111, da OIT), as que tenham caráter de medida, de proteção ou assistência especial reconhecida como necessária por motivo de sexo, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural (art. 5º, 2, da Con. N. 111, da OIT)

Ainda no âmago jurídico-laboral, agora no prisma do campo prático, ou seja, os casos que acontecem no dia a dia, depara-se com um julgado do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou à reparação por danos morais uma empregadora a um empregado por ato de um terceiro, terceiro este que era contratado pela empregadora (preposto).

No caso em análise, observa-se que, além de considerar um ato a reprovabilidade e repugnância do ato, houve a elevação do valor dos danos morais para o patamar de 5 vezes o valor já condenado. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. MAJORAÇÃO. **Constatada a irrisoriedade do quantum arbitrado a título de indenização** por danos morais (R\$10.000,00 - dez mil reais), à luz do disposto no art. 5º, V, da Constituição Federal, é de se adequá-la ao correspondente agravo sofrido pela vítima, o que, tendo em vista **a reprovável e repugnante natureza racial da discriminação sofrida pelo obreiro no ambiente de trabalho, bem como o caráter pedagógico-sancionatório da pena, recomenda a sua majoração para R\$50.000,00 (cinquenta mil reais)**. Conhecido e provido. (TST - RR: 8312420125090011, Data de Julgamento: 25/11/2014, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)

Em face de tudo que foi consignado, abordado e conceituado e após a análise de casos práticos julgados pela justiça laboral, o que apontou a reprovação e a repugnância deste órgão ante a lesividade da aplicação da desigualdade e, em especial, a discriminação (negativa, direta ou indireta) no ambiente de trabalho, pode-se afirmar que tanto a desigualdade e a discriminação são sérios problemas ao meio ambiente de trabalho, operando como verdadeiros impactos ambientais.

### 3.1.3.5 Problemas ambientais considerados tradicionais

Em 1972, na Declaração de Estocolmo durante a conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, reconheceu-se que “o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente”. Além disso, evidenciou que “de todas as coisas no mundo, as pessoas são as mais preciosas”. Entretanto, admitiu-se que “um ponto foi atingido na história, no qual deve-se conformar nossas ações, por todo mundo, com um cuidado mais prudente em relação às consequências ambientais delas”.

Posto isto, os problemas ambientais considerados tradicionais eram identificados, num primeiro instante e didaticamente, ao meio ambiente natural, à esfera ecológica, numa vertente naturalista, constituído pela fauna e flora, que são

amplamente discutidos, vigiados e que, desde sempre, têm prendido a nossa atenção, sendo veiculados pela mídia e objeto de discussão mais antigas e amplas pela academia e pelos ativistas.

Esses problemas ambientais – embora entendidos pelo senso comum como essencialmente naturais - decorrem da intensa interação do homem para com o meio ambiente, a denominada ação antrópica sobre a natureza (ação do homem sobre o meio natural).

Essa ação antrópica é evidenciada pelo aumento da produção industrial, principalmente após a Revolução Industrial do século XVIII, pela manifestação do capitalismo (VIZEU, MENEGUETTI, SEIFERT, 2012), pelo desmatamento, pela urbanização, pelo cultivo de apenas algumas culturas ditas lucrativas, pela perda da biodiversidade, pelo manejo indevido do solo e pelo uso intensivo dos recursos naturais.

Essa intensa e antiga interferência do homem no meio ambiente natural ocasiona os principais problemas ambientais tradicionalmente considerados. Eis alguns deles:

a) poluição atmosférica com a emissão na atmosfera de gases considerados poluentes (monóxido de carbono, gás carbônico, óxidos de enxofre e óxido de nitrogênio ocasionando a poluição do ar e da atmosfera).

b) aquecimento global consistente no aumento anormal da temperatura ocasionado pelo desmatamento, a emissão de gases poluentes na atmosfera pelas indústrias e pela queima de combustíveis fósseis. Como consequência, ocasiona mudanças climáticas e a ocorrência de acontecimentos cada vez mais extremos como estiagem de chuvas e chuvas intensas em períodos cada vez mais curto;

c) desmatamento ocorrido com a remoção da vegetação, principalmente a nativa, interferindo diretamente no clima e na escassez de chuva;

d) queimadas consistentes no ato de atear fogo em florestas com fim específico de limpar a área para explorar a terra acarretando a perda da biodiversidade e o aumento de emissão de gases poluentes na atmosfera;

e) poluição do solo é vista, na definição de Paloma Guitarra, como a degradação química do substrato do solo e que tem origem no descarte irregular de lixo e dejetos urbanos, industriais, da mineração e das usinas geradoras de eletricidade, no uso intensivo de defensivos agrícolas e agrotóxicos para a produção. Pondera a autora que, segundo a Organização para a Alimentação e Agricultura

(FAO), agência especializada da ONU, essa poluição ameaça a qualidade das águas e dos alimentos que se é utilizado, além de afetar a garantia da segurança alimentar para uma maior parcela da população mundial.

f) desertificação consistente na incapacidade produtiva do solo pela degradação física, química e biológica do solo ocasionada pela queimada, pelo manejo indevido e desmatamento; e

g) poluição hídrica é o lançamento em rios e mares de substâncias e resíduos químicos, bem como lixos, esgotos causando alteração nas propriedades químicas, biológicas e físicas das águas.

Torna-se fundamental ressaltar, nesta altura, que, se há uma degradação no meio ambiente dito natural, há, obviamente, consequências delas no meio ambiente de trabalho, pois esses dois ambientes são interligados (apenas desligados para efeito didático), e dependentes entre si.

A esse propósito, é útil levar em conta a situação dos trabalhadores rurais que sofrem com o aumento de temperatura (aquecimento global) no exercício do seu labor, ou com a falta de escassez do solo (desertificação), ou mesmo com a poluição hídrica que afeta o plantio e a colheita.

Nesse sentido, vale destacar o comentário do professor Feliciano (2002, p. 200):

Há uma indissociabilidade ontológica entre o meio ambiente natural e o meio ambiente humano, i. e., entre o trabalho e a terra: o trabalho humano revelou outrora como “espécie de ajuda e apoio” à fecundidade da terra e, hoje, revela-se como “fator produtivo das riquezas espirituais e materiais”, cruzando-se necessariamente com o trabalho de outros homens (donde o seu matiz social e coletivo): trabalhar é um trabalhar com os outros e um trabalhar para os outros.

Com efeito, dissociar os problemas do meio ambiente natural do meio ambiente do trabalho é tratar de forma isolada e não de forma contextualizada esse problema. Conforme notado na parte teórica deste trabalho, é limitar a visão a um problema meramente natural e esquecer um problema social e cultural. É se preocupar com o planeta terra e esquecer dos seres humanos que o habitam e o modificam, ou seja, metaforicamente, é se preocupar com os problemas de saúde do pulmão e esquecer dos problemas advindos do coração, sendo indissociáveis pois ambos os problemas podem levar à morte.

Nesse sentido, assevera e alerta o professor Feliciano:

(...) **mais grave que a destruição irracional do ambiente natural é a do ambiente humano, assim entendido o ambiente urbano e o ambiente do trabalho.** Reconhece-se, nesse passo, que algo que é devido ao homem porque é homem, não porque é trabalhador ou empregado.

(...) Meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, **cuja qualidade de vida depende de um conjunto de fatores físicos, químicos, biológicos, climáticos e comportamentais que interagem entre si e com o trabalhador.** (FELICIANO, 2002, p. 201) (sem destaque no original)

Em época recente, a humanidade atravessou um estado caótico de saúde pública evidenciado por uma pandemia (COVID 19), que afetou não só a vida social como também a econômica, com postos de trabalhos atingidos e saúde dos trabalhadores da mesma forma. É notório que a grande culpa dessa pandemia foi a ação irrefletida do homem na natureza com a degradação do meio ambiente que possibilitou a disseminação desordenada de vírus, bactérias, entre outros micro-organismos.

Em 2024 observou-se uma catástrofe em decorrência do aquecimento global. Chuvas acima da média histórica inundaram inúmeras cidades do Rio Grande do Sul. Além de perdas humanas e materiais, os ambientes de trabalho foram severamente prejudicados, alterando a rotina de trabalhadores quer sejam de camponeses, quer sejam de comerciantes, quer sejam mesmo dos trabalhadores do principal aeroporto daquele estado.

Além disso, é consensual que o aumento de temperatura ocasiona irritação, cansaço durante o dia, dores de cabeça, tontura prejudicando o bem-estar das pessoas, levando as pessoas a passarem pelo denominado estresse térmico, causando a irritabilidade e aumentando sobremaneira as faltas ao trabalho.

Nessa linha de raciocínio, não deve passar despercebido que o agronegócio corresponde a mais de 15% do Produto Interno Bruto da economia brasileira, segundo o portal G1<sup>9</sup>, e os problemas ambientais influenciam diretamente nessa vertente econômica a ponto de aumentar e diminuir os postos de trabalhos. Prejudicar o principal setor da economia pode ocasionar um efeito cascata em que prejudicará toda a economia brasileira.

Está claro, portanto, que os problemas tradicionalmente considerados naturais influenciam diretamente o trabalho a ponto de diminuir ou aumentar os postos de

---

<sup>9</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/06/04/desastre-no-rs-impactos-pib.ghtml>

trabalho ou mesmo interferindo nos lucros de diversos segmentos comerciais e industriais. Sendo os meios ambientes de trabalhos numerosos e os mais diversificados possíveis, eles são em grande escala atingidos por tragédias como inundações, desertificações, poluições, entre outras.

Nessa perspectiva, os trabalhadores de uma loja, por exemplo, situada numa avenida de grande fluxo de automóveis, podem ter o trabalho prejudicado em razão do barulho dos carros e da poluição do ar. Muitos trabalhadores rurais estão em contato permanente com agrotóxicos sem receber, para tanto, informação ou equipamento adequada. É de mencionar, igualmente, o subemprego, o trabalho escravo e o chamado popularmente “bico”, em que muitos trabalhadores convivem num meio ambiente em que, para ganhar o sustento, devem passar horas do dia aglomerados ou sozinhos em espaços insalubres, perigosos, expostos ao sol e à chuva e sem a mínima infraestrutura sanitária e de alimentação.

Mesmo o ambiente de inúmeros trabalhos considerados merecedores desde há muito tempo de atenção da sociedade em geral enfrentam a cada dia diversos problemas. Trata-se do caso, por exemplo, de professores do ensino fundamental e médio, que, em função de uma insustentabilidade social que reina no ambiente das escolas e em seu entorno, têm ameaçada a integridade da audição pela intensidade dos gritos dos alunos.

#### **4 MATERIAL E MÉTODOS**

A presente dissertação foi desenvolvida, no fundamental, seguindo os ditames de uma pesquisa bibliográfica e documental, mediante a coleta, a leitura, a interpretação e a categorização de livros, reportagens, documentos, matérias e artigos científicos com vistas à elaboração da parte conceitual relativa ao meio ambiente, aos problemas no meio ambiente de trabalho e aos mecanismos de recuperação do meio ambiente do trabalho degradado.

Além disso, a dissertação ora apresentada compartilha de alguns pressupostos da pesquisa qualitativa, sobretudo o empenho em abordar e interpretar fenômenos, valores, impressões, relações, crenças, pressupostos variados de certa cultura de uma tal maneira que não poderiam ser mensurados por números e por tratamento estatístico típicos de uma abordagem quantitativa, nem por experimentos.

Procurou-se, por fim e tanto quanto possível, oferecer com base no material teórico compulsado organizar e disponibilizar aos interessados uma coleção de sugestões práticas com vistas à recuperação do meio ambiente do trabalho.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **5.1 RESTAURAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

A partir da presente seção, serão apresentadas, analisadas e discutidas as possíveis e eventuais soluções para a restauração e a recuperação do meio ambiente de trabalho partindo da premissa que o ser humano é o ator principal a ser protegido, seja de si mesmo ou de outro da mesma espécie.

#### **5.1.1 A humanização do trabalho**

Qual seria o aspecto mais importante no meio ambiente de trabalho? Seriam a infraestrutura, a localização, os maquinários ou seria a segurança dos trabalhadores? Seriam os computadores? Seria o mobiliário? Seriam os ares-condicionados que amenizam o clima? Seria o salário que possibilita a subsistência e a vida digna de quem trabalha?

Ao responder, talvez se tenha esquecido dos trabalhadores e da qualidade das interações humanas, que, a despeito de tudo, prosseguem sendo o elemento capital do meio ambiente de trabalho, ainda que num processo visceral de relação com seu entorno.

Todos os objetos mencionados apenas são significativos num ambiente do trabalho sustentável se atuarem em prol do conforto e bem-estar dos seres humanos, que, no meio ambiente de trabalho, ainda devem ocupar a condição de protagonistas, embora enfrentem a ascensão vertiginosa das máquinas, robôs e da inteligência artificial.

Acrescente-se que, no meio ambiente de trabalho, conduzido por uma lógica capitalista extremada, buscam-se o resultado, o ganho, o lucro e a criação de novas necessidades aos consumidores, esquecendo-se de que não há resultados efetivos e éticos sem trabalhadores respeitados, valorizados e sadios no desempenhar de sua função em um ambiente de trabalho sustentável do ponto de vista ambiental, econômico e social.

A ideia de colocar o trabalhador como o principal ator a ser defendido no ambiente de trabalho é observado pelo ordenamento jurídico, pela legislação infraconstitucional ou a nível constitucional, pelos pensadores do direito, pelo Poder

Judiciário, que faz a função de balizar a aplicação da norma abstrata da lei ao caso concreto. Não se pode esquecer o que prevê a Lei a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXII, que estabelece: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...), a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (Brasil, 1988).

Levando em consideração que é o local onde o trabalhador passa um terço do seu tempo diário, o meio ambiente de trabalho deve ser preservado de forma reflexa, pois, se preservado, preserva a saúde do trabalhador, ponderando que o direito à saúde de todos é elevado à norma fundamental nos termos do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, propiciando uma melhor qualidade de trabalho e de vida em respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Reforça-se que dos direitos e garantias fundamentais são previstos em lei e o inciso III do artigo 1º da Lei Maior (CF/88) preconiza como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa. Sob esse olhar, todo ser humano tem direito a uma vida digna e o meio ambiente do trabalho deve ser parte integrante deste direito.

A proteção do meio ambiente do trabalho reveste-se de tamanha importância que existe um seguimento do direito que visa estudar e identificar riscos e problemas, bem como encontrar soluções relacionados à saúde física e mental do trabalhador dentro desse ambiente, denominado segurança do trabalho.

Vale trazer o conceito de Nascimento (2009, p. 119) sobre o tema:

a segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Na visão da Política Nacional de Humanização (PNH), humanizar as relações de trabalho é compreender o próximo e respeitar suas diferenças. Cada pessoa tem suas necessidades emocionais e físicas. E, para que ela desempenhe bem o seu papel em um ambiente de trabalho, essas questões precisam ser atendidas. Segundo o artigo publicado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2022), o ato de se preocupar com o ser humano, colocando-o como o ponto central e como ator principal, e com o meio ambiente de trabalho, ainda que reflexamente, denomina-se humanização do trabalho. A humanização do trabalho, portanto, são ações que têm como objetivo principal aumentar o bem-estar no

trabalho, fazendo com que os pertencentes a este ambiente se sintam valorizados e figuras nucleares de uma organização no desenrolar da rotina laboral.

Significa dar atenção aos seres humanos no âmbito da saúde física e mental, oportunizando a possibilidade de transformar a sua realidade, conscientizando-os de que são únicos e ao mesmo tempo parte de um todo e que os outros membros desse complexo são tão importantes quando eles, criando uma concepção de vínculos solidários e da ideia de interdependência ecossistêmica de cada um para o outro, com a finalidade legítima de bem-estar de todos.

Tamayo (1998, p. 56) alerta que

**Seria extremamente difícil e custoso para uma organização ou um grupo exercer controle direto sobre todos e cada um dos seus membros. Forma menos onerosa para a organização consiste em criar procedimentos de influência generalizados**, através dos quais pode ter impacto sobre o pensamento e o comportamento da maioria dos seus membros, por meio da elaboração e da implantação de um sistema de normas e valores que especifiquem o comportamento esperado, nas diversas situações, de cada um dos empregados. (sem destaque no original)

Uma das importantes ferramentas a ser utilizada para alcançar essa humanização no trabalho é o uso dos comportamentos de cidadania organizacional, que estão próximos da sustentabilidade social. Tamayo (1998, p. 59) ensina que os comportamentos organizacionais

(...) englobam: atividades de cooperação com os colegas, ações protetoras ao sistema, sugestões criativas para a melhoria organizacional, autotreinamento para aprender e executar melhor seu trabalho, e criação de um clima favorável para a organização no ambiente externo

Sugere-se a adoção dos comportamentos de cidadania organizacional como ponto de partida para os ambientes de trabalho em geral, ressaltando que eles podem ser modificados conforme as especificidades da organização. Espera-se que com elas o meio ambiente do trabalho possa ser gerido de forma mais sustentável.

No entendimento de Organ (1988, p. 4), os comportamentos de cidadania organizacionais são “os comportamentos discricionários, não direta ou explicitamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal, e que, no conjunto, promovem o funcionamento eficaz da organização”.

Entende-se por comportamentos de cidadania organizacional ações informais dos trabalhadores que beneficiam a organização sem ter uma recompensa ou reconhecimento revestido de formalidades, ou seja, de natureza direta, desprovidos de recompensas diretas e garantidas. Os cinco comportamentos organizacionais ou

dimensões propostas por Organ (1988) e referendados por Costa Neves e Paixão (2014) são:

O primeiro comportamento sugerido é o **altruísmo**, compreendido pela ajuda justificada em si mesma, ou seja, ajudar sem esperar alguma retribuição. O segundo comportamento é o da **cortesia**, evidenciada pela educação, atenção e prontidão em querer ajudar as pessoas no ambiente de trabalho. O terceiro comportamento é o da **esportividade**, demonstrada pela capacidade de lidar com serenidade quanto aos resultados e situações que não saem como esperado. O quarto comportamento sugerido é o da **conscienciosidade** consubstanciada pelo certo nível de autocontrole e disciplina. O quinto comportamento é o da **virtude cívica**, conscientização de como os trabalhadores se comportam e apoiam a empresa quando não estão em uma situação formal, como, por exemplo, fora do ambiente de trabalho ou em uma festividade.

Outra maneira de recuperação consiste em ações para a integração de todos os membros ao ambiente de trabalho comum, principalmente os recém-ingressados, fazendo com que se sintam acolhidos e tenham o sentimento de pertencimento. Acolher é uma forma de interação e integração, uma expressão de humanização, de tornar o ambiente mais sustentável socialmente e, em seguida, economicamente.

As empresas deveriam ter uma política para colocar isso em prática. É possível realizar essa acolhida sem a necessidade de gastar grandes somas em dinheiro. Pelo contrário, palestras motivacionais, seções de ginástica laboral, dinâmicas de grupo, gincanas, a criação de um jornal dos trabalhadores, cafés da manhã, cine-fóruns no local de trabalho já significam atividades integradoras eficientes e simples. Elas podem ser desenvolvidas por um educador físico, por um psicólogo, ou mesmo pela assistente social das empresas.

E, nesse cenário, a comunicação simples, objetiva e clara passa a ser essencial para a interação e inclusão dos trabalhadores. Aliás, para que uma comunicação seja boa, não basta apenas uma boa oratória ou uma boa escrita com palavras rebuscadas do emissor. O fundamental, na realidade, é que a mensagem seja capaz de ser absorvida e compreendida pelo receptor em sua integralidade, sem qualquer tipo de falhas, ruídos ou margens para interpretações diversas, provocando retrabalho.

Da mesma forma, deve ser combatido no ambiente de trabalho toda espécie ou manifestação de preconceito linguístico, que julga que determinadas formas de falar ou que determinados sotaques são mais dignas do que outras. Nesse aspecto,

é importante respeitar todas as falas e proporcionar àqueles que ainda não dominem minimamente a norma culta um curso da norma culta da língua portuguesa. A empresa é um ecossistema em que todos devem se sentir encaixados e não oprimidos.

Convém mencionar que, recentemente, pautado na preocupação de adoção de uma boa comunicação como forma de interação e inclusão, ou seja, forma de ser mais bem compreendido e conseqüentemente possibilitar o seu maior acesso (humanização), o Conselho Nacional de Justiça do Brasil lançou o Pacto Nacional pela Linguagem Simples consistente na adoção de ações, iniciativas e projetos a serem desenvolvidos em todos os segmentos da Justiça e em todos os níveis, com o objetivo de adotar linguagens mais compreensíveis, simples, direta e a todos os cidadãos na produção de decisões judiciais e na comunicação geral com a sociedade. (“Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples”, 2023).

Conforme se percebe, deve ser a comunicação no meio ambiente de trabalho simples e objetiva, com a utilização de palavras unívocas, amplamente conhecidas pelas pessoas desse ambiente, com base na cultura nacional e regional de cada local, como, por exemplo, em vez de utilizar “inócuo” substituir por “inofensivo”, em vez de “beneplácito” trocar por “atual”, em vez de “deletério” alterar para “prejudicial”, “verossimilhança” substituir por “coerente, congruente”, dentre outros. Uma mera palavra não entendida pelo receptor compõe um ruído que coloca em risco a sustentabilidade no âmbito do trabalho: a boa convivência entre os trabalhadores, a efetivação rápida de acordos comerciais, as relações de confiança entre empregador e empregado, distorções de foco, entre outros fatores.

Ainda, propõe-se como forma de evitar uma degradação do meio ambiente do trabalho ou como modo de recuperar um meio ambiente de trabalho sustentável ameaçado a mudança nas posturas de alguns dos atuais líderes, bem como o acompanhamento e as escolhas das lideranças.

Sugere-se que sejam escolhidas pessoas que não tenham apenas a capacidade técnica, mas que possuam a capacidade humana e socioemocional para com os seus comandados a ponto de entender as particularidades de cada um, respeitar as limitações física e psíquicas, que saiba cobrar e ouvir quando for cobrado, que mantenha postura e respeito com os seus subordinados, que elogie em público e cobre no particular, ou seja, que sejam respeitadas e obedecidas pela admiração e competência e não pela imposição e, ou, medo de sofrer penalidades. Igualmente

nesse aspecto, as empresas dever elaborar cursos para seus líderes, centrados na gestão democrática do poder.

Não diferentemente, sugere-se a conscientização e a reflexão da gravidade do assédio moral e do assédio sexual entendido, preliminarmente, como violação à preceitos legais, morais e éticos, delineando que eles são possíveis geradores de quadros graves individuais de doenças psicológica e causadores de instabilidade organizacional, geram prejuízos monetários de altos valores com condenações judiciais e problemas criminais aos autores.

Nesse particular, se os locais de trabalho não possuírem, por exemplo, uma espécie de “brigada” própria contra o assédio, é aconselhável que estabeleçam colaborações e parcerias com ONGs ou fundações especializadas nessa área para que eles ofereçam suporte e treinamento constante, fazendo de cada trabalhador um ativista contra o assédio e um colaborador para a manutenção da sustentabilidade social da empresa.

Não deixa de ser fundamental que todas as organizações possuam ouvidores (antes chamados pelo termo sueco *ombudsman*), profissionais experientes, respeitados e com o máximo possível de autonomia e de independência em relação à direção da empresa. Os ouvidores recebem, de forma segura e mantendo no anonimato, denúncias e reclamações de funcionários, investigam e estabelecem críticas à empresa, procurando resolver os conflitos na medida de suas possibilidades. A presença de um ouvidor atuando conjuntamente com um comitê de ética, por exemplo, oferece boas probabilidades de que o meio ambiente do trabalho tenha respeitada sua sustentabilidade e salubridade.

Recomenda-se que exista por parte dos tomadores de serviço, ou quem lhes faça as vezes, tratamento igual aos trabalhadores, colaboradores. Na eventualidade de existir algum tratamento desigual, que este ocorra para suprir eventual limitação que impeça a pessoa ou o grupo de pessoas de concorrer com os demais. Nesse caso, há o objetivo de gerar sentimento de justiça dentro da organização, conseqüentemente, também harmonia, induzindo positivamente os colaboradores a querer desempenhar cada vez melhor as suas funções e tratar melhor os colegas de profissão.

Por fim, mas não menos importante, conscientizar que o meio ambiente não é apenas o meio ambiente de trabalho, mas também o meio ambiente dito ou entendido como natural, e que este faz parte daquele e que aquele influencia este, conforme

nota-se pelas atuais catástrofes ambientais, citem-se: COVID 19 e enchentes no sul do país.

## 6 CONCLUSÃO

Em decorrência de todas as argumentações desenvolvidas no presente artigo, após a realização da pesquisa qualitativa mediante revisões bibliográficas, conclui-se que o meio ambiente não pode ser enxergado apenas como o caracterizado pelos aspectos naturais (quase sem interferência humana), devendo abranger, por força, os meios ambientes em que há a maior participação da ação humana, sendo o meio ambiente de trabalho um dos principais expoentes desse tipo de meio ambiente. Adotar uma postura diferente dessa pode resultar num sem-número de problema seja para a educação ambiental, seja para a gestão ambiental, seja para a saúde ambiental.

Conclui-se, além do mais, que, por tratar-se de um assunto um tanto quanto novo e pouco estudado, as pessoas ainda ignoram as causas e as consequências principais e secundárias de um meio ambiente de trabalho não sustentável em suas vidas. Entretanto, apesar das dificuldades, tal realidade sombria vem paulatinamente mudando para melhor.

Os fatores aqui apresentados, quais sejam, os ruídos de comunicação, as lideranças tóxicas, o assédio sexual, o assédio moral, o tratamento desigual dos trabalhadores evidenciado principalmente pela discriminação e os problemas ambientais considerados tradicionais, impactam negativamente o meio ambiente de trabalho, ocasionando instabilidade organizacional, individual e, também, prejudicando a sustentabilidade como um todo, nas vertentes ambientais, sociais e econômicas. Além de provocar direta e indiretamente o desenvolvimento de doenças provenientes do trabalho, violam as normas constitucionais fundamentais, desrespeitando, principalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em vista disso e de forma sucinta, listam-se abaixo algumas medidas propostas ao longo da dissertação para prevenção e recuperação do meio ambiente de trabalho. Tais medidas podem ser desenvolvidas por meio de palestras, aulas, oficinas, workshops, conferências, dinâmicas de grupo, grupo focal, dramatizações, destacando-se em todas elas a contribuição e o treinamento decisivos da educação ambiental crítica, que fornece uma sustentação teórica sólida no sentido de revelar o quanto as questões ambientais permanecem atreladas ao poder político e ao poder econômico e quanto o ser humano precisa se emancipar intelectualmente e adotar uma postura engajada e coletiva para se apoderar do seu destino e da sua história também nesse campo.

- a) a adoção da política de enraizamento e educação dos comportamentos de cidadania organizacional;
- b) adoção de políticas de interação e inclusão de todos os membros de uma organização, corporação, comércio, ONG, etc, conscientizando-os que há uma verdadeira relação de interdependência nas ações e responsabilidades, da qual todos são peças importantes para o bom desenvolvimento do trabalho e dos trabalhadores;
- c) a adoção da utilização de linguagem simples, objetiva e concreta, como forma de evitar falhas na comunicação (ruídos de comunicação), deixando transparecer o real objetivo da mensagem a ser passada do emissor (quem fala) ao receptor (a quem se fala);
- d) Ações para evitar o preconceito linguístico;
- e) Estabelecimento de um programa de formação continuada para o trabalhador, focando as questões do trabalho ambiental e da interação saudável e sustentável dos trabalhadores;
- f) a conscientização em direção à mudança de postura de lideranças que objetivem apenas a produção e o ganho de capital, e esqueçam de olhar os “comandados” como verdadeiros seres humanos, bem como a conscientização da escolha dos líderes que devem ter como meta cobrar e ensinar pautados no respeito e não por imposição do cargo;
- g) a conscientização de que deve se buscar e prevenir todo e qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, por ser ato que não só mancha a reputação de quem os comete, mas causa consequências à saúde de quem é perseguido, ocasionando ainda o desequilíbrio no meio ambiente de trabalho e conseqüentemente a toda estrutura organizacional, refletindo, ainda, nos aspectos econômicos tendo em vista as condenações judiciais;
- h) a busca pelo tratamento igual aos trabalhadores em certo nível de capacidade e competição e de forma desigual, porém arrazoada e proporcional dos trabalhadores, gerando o sentimento de justiça no ambiente laboral e o nascimento do sentimento de cada trabalhador em querer sempre evoluir e melhorar no desempenho de suas funções e como pessoa; e
- i) a conscientização que o meio ambiente é algo uno, indivisível e indissociável e que os problemas entendidos como tradicionais (enchentes,

escassez de chuva, concentração de chuvas, altas temperaturas, dentre outros) influenciam diretamente no ambiente de trabalho, seja com os prejuízos econômicos refletindo em muitas vertentes, podendo citar: na perda dos postos de trabalho, na impossibilitando de prestação dos serviços, seja na transformação do meio ambiente de trabalho tornando-o inóspito e insalubre a prestação laborativa, dentre outros exemplos. Por isso tem-se o dever de preservar o meio ambiente e mantê-lo equilibrado.

Apesar de terem sido expostos individualmente e de feição esquemática, não custa salientar que, para a criação de um ambiente do trabalho sustentável, faz-necessário que os aspectos acima se relacionem entre si ao mesmo tempo numa espécie de movimento sinérgico. Além disso, o estabelecimento efetivo de um programa tal como foi dado a conhecer pode levar anos até que produza resultados significativos. Se bem que os desafios e os obstáculos sejam numerosos, não há a menor dúvida de que vale a pena tentar.

## REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013.

ANDREOLI, Taís Pasquotto et al. **Liderança tóxica**: Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Mensuração.

ARAUJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. Meio ambiente urbano constitucional e o cumprimento das regras de acessibilidade. **Revista de direito ambiental**, v. 79, p. 431-448, 2015.

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**: As estratégias de mudanças da agenda 21. Editora Vozes, 1997.

BARRETO, Marco Aurélio; BARRETO, Camila. **Assédio Sexual: E os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, p. 20-42, 2010.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Qualitymark, 2002.

Books.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais: meio ambiente e saúde**. Brasília: Secretaria de Educação Fundamental, 1997.

CARVALHO, Antonio Viera de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

CARVALHO, I. C. M. **Educação ambiental**: a formação do sujeito ecológico. 6.ed. São Paulo: Cortez, 2012.

CATO, André. Desastre no RS deve pesar sobre atividade econômica brasileira a partir do 2º trimestre, com impactos no agro e nas indústrias. **G1.GLOBO.COM**, 04 de junho de 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/06/04/desastre-no-rs-impactos-pib.ghtml> . Acesso em 17 de junho de 2024.

CASALI, Adriana Machado. **Internet: espaço público, meio de comunicação ou ambiente de negócios**. In: VI Congresso Latinoamericano de Investigadores de la Comunicación ALAIC 2002 GT Internet e Comunicações Mediadas por Computadores, 2002, Santa Cruz de la Sierra. Anais do VI Congresso Latinoamericano de Investigadores de la Comunicación ALAIC2002 GT Internet e Comunicações Mediadas por Computadores., 2002. v. 1. p. 1.

Convenção 111/1958 da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968). Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

COSTA, Paula Maria Neves; PAIXÃO, Rui Alexandre Paquete. **Comportamentos de cidadania organizacional: uma revisão do conceito**. **Exedra**, n. 9, p. 33-53, 2014.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

CZAJKOWISK, Adriana. **Construindo relacionamentos no contexto organizacional**. [Livro eletrônico]. Curitiba: InterSaberes, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177825/pdf/0>

DAFT, Richard L. **Organizações: teorias e projetos**. 2.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

DE ANDRADE, Pâmela Cristina et al. A incidência de liderança tóxica em uma empresa multinacional do setor de call center. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

DE LIMA PIZZAIA, Angela Ferreira; SANTANNA, Adriene. **Educação a distância e os “ruídos” na comunicação: as distorções na comunicação entre emissor e receptor**. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 2, p. 7165-7179, 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DE SA, Geralda Eliana Veloso Lopes. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista do estado de Minas Gerais**. 2000.

DIAS, Geneldo Freire. **Educação ambiental**. São Paulo: Gaia, 2000.

DÍAZ BORDENAVE, Juan E. **Além dos Meios e Mensagens: Introdução à Comunicação como processo, tecnologia, sistema e ciência**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

DÍAZ BORDENAVE, Juan E. **O que é Comunicação**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

DRUCKER, Peter F. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século**. São Paulo: Enio Matheus.

DURKHEIM, M. **La division socia/e du travail/**. Paris, Press Universitaires de France, 1967.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: LPA Edições, 2003.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 3 ed. ampl., São Paulo: Saraiva, 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GREGOIRE, M. B. & Arendt, S. W. (2004). **Leadership: Reflections over the Past 100 Years**. *Journal of the American Dietetic Association*, 104(3), 395-403.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos: na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

JAKOBSON, Roman. **Linguística e comunicação**. 22.ed. São Paulo: Cultrix, 2013.

LIMA, Francisco Gerson Marques. **Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

LOUREIRO, C. F. **Trajetória e fundamentos da educação ambiental**. São Paulo: Cortez, 2004.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MARÓSTICA REIGOTA, Marcos. **O que é educação ambiental? Coleção Primeiros Passos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2010.

MARTINS, Raphael. PIB do Brasil cresce 2,9% em 2023, diz IBGE. <https://g1.globo.com/>, 24. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/01/pib-do-brasil-cresce-29percent-em-2023-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 18 jun. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-

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

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 1992.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes Dão Certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. Ed. LTr: São Paulo, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGAN, D. W. (1988a). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington MA: Lexington.

PACTO Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples. **CNJ**, 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/gestao-da-justica/acessibilidade-e-inclusao/pacto-nacional-do-judiciario-pela-linguagem-simples/>>. Acesso em: 12 jul. 2024.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Editora LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013.

PADILHA, Norma Sueli. O direito fundamental do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho: um espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **RIDB-Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, n. Ano, v. 2, p. 8587-8625. -RIDB, Ano 2 (2013), nº 8.

PADILHA, Norma 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. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, n. 10, 2009.

PELLETIER, K.L. **Leader Toxicity: an empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. Leadership**, v. 6, n. 4, p. 373-389, 2010.

PENTEADO, José Roberto Whitaker. **A técnica da comunicação humana**. São Paulo: Pioneira, 1993.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

DE LIMA PIZZAIA, Angela Ferreira; SANTANA, Adriene. **Educação a Distância E os “Ruídos” Na Comunicação: As Distorções Na Comunicação Entre Emissor E Receptor**.

REIGOTA, Marcos. **O que é educação ambiental?** São Paulo: Brasiliense, 2010.

RIBEIRO, W. C. Meio ambiente: natural e o produzido. **Revista do Departamento de Geografia**. Universidade de São Paulo, v.5, p.29-32., 1991.

ROCHA, Cláudia Sofia da Costa. **Liderança Tóxica: Estudo da sua influência no Comprometimento Organizacional e na Qualidade de Vida no Trabalho**. 2017. Tese de Doutorado.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

**SEBRAE**. QUAL a importância da humanização das relações de trabalho. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-humanizacao-das-relacoes-de-trabalho,e579419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 12 de jul. 2024.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da, **Ensaio de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr Editora, 1998, p.93

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 165-184, 2003.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2 ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. Volume 1 e 2.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas, et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 17ª ed. atual. até 30.4.97. São Paulo: LTr, 1997.

TAMAYO, Alvaro. **Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo**. 1998.

VIZEU, Fábio; MENEGHETTI, Francis K; SEIFERT, Rene E. Por uma crítica ao conceito de desenvolvimento sustentável. **Cad. EBAPE.BR**, v. 10, nº 3, artigo 6, Rio de Janeiro, set. 2012. P. 569-583.

YAVAŞ, A. **Sectoral Differences in the Perception of Toxic Leadership**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 229, p. 267-276, 2016.