

FACULDADE AUTÔNOMA DE DIREITO – FADISP

GIOVANNI CESAR MARQUEZ MILEO

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO:

O impacto da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão
no equilíbrio entre vida profissional e pessoal

São Paulo

2023

GIOVANNI CESAR MARQUEZ MILEO

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO:

O impacto da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão
no equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade
Autônoma de Direito – FADISP como exigência parcial
para obtenção do título de Mestre em Função Social do
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Garbellini Carnio

São Paulo

2023

M225p

Mileo, Giovanni Cesar Marquez

Redução da jornada de trabalho e direito à desconexão: o impacto da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão no equilíbrio entre vida profissional e pessoal / Giovanni Cesar Marquez Mileo – 2023, 121 fls; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Faculdade Autônoma de Direito – FADISP – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Função Social do Direito — São Paulo, 2023.

Orientador Prof. Dr. Henrique Garbellini Carnio

Inclui bibliografia.

1. Redução da jornada de trabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Direito do trabalho.
I. Mileo, Giovanni Cesar Marquez. II Faculdade Autônoma de Direito. III. Título.

CDU 34

Giovanni Cesar Marquez Mileo

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO:

O impacto da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão
no equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade
Autônoma de Direito – FADISP como exigência parcial
para obtenção do título de Mestre em Função Social do
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Garbellini Carnio

São Paulo, 30 de agosto de 2023

Banca examinadora:

Prof. Dr. Henrique Garbellini Carnio – FADISP (orientador)

Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

Profa. Dra. Mariana Barboza Baeta Neves Matsushita

Dedico este trabalho:

A todos os meus alunos e alunas da Universidade Zumbi dos Palmares, cuja dedicação e cujo compromisso com o aprendizado são verdadeiramente inspiradores. Cada um de vocês trouxe luz e significado para a minha jornada como educador, e sou grato por ter a oportunidade de fazer parte de suas vidas. Esse é meu pequeno tijolo na parede da cidadania;

Às minhas filhas Manuela Corrente Mileo e Melissa Corrente Mileo, que são meu orgulho e minha alegria. Seu entusiasmo pela vida e seu amor incondicional me motivam todos os dias. Que vocês sejam felizes e façam outras pessoas felizes também; no final das contas, é só isso que importa;

Ao meu amor, meu grande amor, Marcela Burgarelli Corrente. Você é a luz da minha vida. Seu amor, sua paciência e sua compreensão têm sido fundamentais para minha jornada acadêmica e pessoal. Agradeço a você por estar ao meu lado compartilhando risos, lágrimas e conquistas;

A todos vocês, minha família e meus alunos, dedico este trabalho com todo o meu coração. Que ele seja um tributo ao poder do conhecimento, ao valor da educação e ao amor que compartilhamos. Que juntos possamos continuar inspirando uns aos outros a alcançar o melhor de nós mesmos e construir um mundo mais justo e igualitário.

AGRADECIMENTOS

Dedico uma eterna gratidão ao professor Henrique Garbellini Carnio, meu orientador, por sua inestimável contribuição neste trabalho. Sua orientação cuidadosa, seu conhecimento profundo e seu apoio constante foram fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa. Serei eternamente grato pela sua paciência, disponibilidade e dedicação em me auxiliar na busca pelo conhecimento e pela excelência acadêmica.

Também não poderia deixar de agradecer a meu pai, João Carlos Mileo, e minha mãe, Marisa Marquez, cujo amor, apoio e exemplo foram essenciais para que eu chegasse até aqui. Agradeço-lhes por sempre acreditarem em mim, por me incentivarem constantemente e por serem minha base sólida em meio aos desafios. Seu amor incondicional, seus valores e seus ensinamentos moldaram quem sou hoje, e serei eternamente grato por tudo o que fizeram por mim. Meu coração transborda de gratidão por cada um de vocês.

Além disso, expresso profunda gratidão a Deus, meu pai celestial, por sua presença constante em minha vida. Agradeço pelas bênçãos, pelo amor incondicional e pela sabedoria divina que têm me guiado em cada passo deste percurso acadêmico. Sou grato pela força e pela inspiração que encontro em minha fé, que tem sido uma fonte de esperança e encorajamento em todos os momentos.

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.

Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.

(Madre Teresa de Calcutá)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a importância da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão no contexto de um mundo que demanda cada vez mais produtividade e conexão. Busca-se compreender a função do trabalho nesse cenário, explorar o papel da desconexão e do ócio a favor dos trabalhadores e investigar como a redução da carga horária, aliada à desconexão, pode torná-los mais produtivos e conscientes. Nas sociedades industriais contemporâneas, nota-se a aceleração dos ritmos de vida e o constante sentimento de estresse e pressão, como demonstram os trabalhos de autores como Hannah Arendt (2020), Paul Virilio (1996), Zygmunt Bauman (2001; 2008) e Byung-Chul Han (2017). Embora a tecnologia tenha o propósito de liberar a humanidade do cansaço e do estresse, observa-se que muitas vezes ela é utilizada para intensificar a servidão à máquina e ampliar as demandas profissionais. Assim, pretende-se analisar as consequências desse contexto na vida dos trabalhadores. No âmbito social, o direito exerce um papel relevante para alcançar os objetivos propostos. Através da legislação trabalhista, é possível estabelecer limites para a jornada de trabalho, garantindo um tempo adequado para o descanso e o lazer. Além disso, o reconhecimento e a proteção do direito à desconexão são essenciais para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como promover uma sociedade mais consciente e equilibrada. Dessa forma, o presente trabalho busca responder aos questionamentos propostos, analisar a evolução da jornada de trabalho e os crescentes números de doenças relacionadas ao estresse. Visa-se contribuir para a compreensão dos desafios enfrentados no mundo do trabalho contemporâneo e propor medidas que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Por meio de uma abordagem interdisciplinar, serão exploradas as implicações sociais, psicológicas e organizacionais da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão. A análise contempla não apenas os benefícios individuais dos trabalhadores, como a melhoria da qualidade de vida e a satisfação no trabalho, mas também os impactos nas empresas e na sociedade como um todo. Além disso, busca-se subsidiar o debate acerca da necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais que valorizem a saúde, a qualidade de vida e a desconexão como elementos essenciais para a construção de uma sociedade mais equitativa e sustentável. Através da análise dessas questões e da reflexão sobre o papel do direito nesse contexto, espera-se propor recomendações e estratégias que possam ser adotadas tanto por indivíduos quanto por instituições, visando promover um ambiente de trabalho mais saudável, consciente e produtivo. Portanto, a presente dissertação pretende contribuir para a compreensão dos desafios e das oportunidades relacionados à redução da jornada de trabalho e ao direito à desconexão, bem como para a busca de soluções que promovam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Palavras-chave: Redução da jornada de trabalho; Direito à desconexão; Saúde ocupacional; Síndrome de Burnout; Mudança de paradigmas do trabalho;

ABSTRACT

The present study aims to analyze the importance of reducing working hours and the right to disconnect in the context of a world that demands increasing productivity and connectivity. The goal is to understand the function of work in this scenario, explore the role of disconnection and leisure for workers, and investigate how a reduction in working hours, coupled with disconnection, can make them more productive and mindful. In contemporary industrial societies, there is an observed acceleration of pace in life and a constant sense of stress and haste, as demonstrated by authors such as Hannah Arendt (2020), Paul Virilio (1996), Zygmunt Bauman (2001; 2008), and Byung-Chul Han (2017). While technology is intended to free humanity from fatigue and stress, it is often observed that it is used to intensify servitude to machines and amplify professional demands. The consequences of this context on workers' lives are intended to be analyzed. On a societal level, rights play a significant role in achieving the proposed objectives. Through labor legislation, it is possible to establish limits on working hours, ensuring adequate time for rest and leisure. Furthermore, the recognition and protection of the right to disconnect are essential for preserving the physical and mental health of workers, as well as promoting a more conscious and balanced society. Thus, this study seeks to address the proposed questions, analyze the evolution of working hours, and the increasing numbers of stress-related illnesses. The aim is to contribute to the understanding of challenges faced in the contemporary world of work and propose measures that promote workers' well-being. Through an interdisciplinary approach, the social, psychological, and organizational implications of reducing working hours and the right to disconnect will be explored. The analysis encompasses not only individual benefits for workers, such as improved quality of life and job satisfaction, but also the impacts on companies and society as a whole. Additionally, the intention is to support the debate surrounding the necessity of public policies and organizational practices that value health, quality of life, and disconnection as essential elements for building a more equitable and sustainable society. By analyzing these issues and reflecting on the role of rights in this context, recommendations and strategies are hoped to be proposed that can be adopted by both individuals and institutions, aiming to foster a healthier, more conscious, and productive work environment. Therefore, this present dissertation aims to contribute to the understanding of challenges and opportunities related to reducing working hours and the right to disconnect, as well as to the search for solutions that promote balance between work and personal life.

Keywords: Reduction of working hours; Right to disconnect; Occupational health; Burnout syndrome; Paradigm shift in work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E AS DIMENSÕES DO ESG.....	14
2.1	Conceito da expressão “jornada de trabalho”	18
2.2	Evolução da jornada de trabalho no Brasil.....	20
2.3.	Meio ambiente do trabalho e as dimensões do ESG	29
2.4	Relações Sociais e Dimensões do ESG	37
3	O DIREITO DO TRABALHADOR À SAÚDE.....	39
3.1	Direito a saúde como direito fundamental	42
3.1.1	Origem da positivação dos direitos fundamentais.....	42
3.1.2	Direitos sociais positivados.....	45
3.1.3	Os desafios da efetivação dos direitos sociais na Constituição brasileira de 1988	46
3.2	Esgotamento mental nos dias atuais.....	48
3.2.1	Levantamento de casos de <i>burnout</i> na Justiça do Trabalho e sua abordagem.	54
4	A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR	59
4.1	Compliance como Fundamento da Responsabilidade Social	64
4.2	Código de Ética e Conduta: Guias para Responsabilidade Social	65
5	DIREITO À DESCONEXÃO.....	68
5.1	Trabalhador de aplicativo.....	73
5.2	Teletrabalho	77
5.3	Exercentes de cargos de gestão (confiança).....	81
5.4	Nômades Digitais e Trabalhadores Híbridos.....	85
5.5	Reflexos da conectividade no ambiente laboral para Nômades Digitais e Trabalhadores Híbridos.....	86

5.5.1	Monitoramento eletrônico realizado pelo empregador no ambiente de trabalho: proteção do direito à privacidade	90
5.5.2	Comunicação digital no ambiente de trabalho: o uso de aplicativo de mensagens	94
5.6	Intersecção com a LGPD: Privacidade e proteção de dados no contexto de direito à desconexão	99
6	IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA.....	101
6.1	Diferenciação entre relação de emprego e relação de trabalho.....	101
6.2	Redução da jornada de trabalho e saúde do trabalhador.....	103
6.3	Redução da jornada de trabalho e diminuição da taxa de desemprego	105
7	BUSCA DA FELICIDADE.....	110
7.1	Preservando o tempo livre: reflexões sobre o direito ao lazer e ao não trabalho	112
7.2	Canal de Denúncia: Empoderando Trabalhadores na Busca da Felicidade e Bem-Estar no Trabalho	115
8	CONCLUSÃO	117
9	BIBLIOGRAFIA	120
10	APÊNDICE	127

1 INTRODUÇÃO

Qual a função do trabalho em um mundo que demanda cada vez mais produtividade e conexão? Qual o papel da desconexão? Como o ócio pode contar a favor dos trabalhadores? Como a redução da carga de trabalho, aliada à desconexão, podem tornar os trabalhadores mais produtivos e/ou mais conscientes? Qual a função social do direito para alcançar tais objetivos?

A profecia de Chaplin no filme *Tempos Modernos* está consumada. Acordamos, nos alimentamos, nos transportamos, trabalhamos, nos encontramos por meio de máquinas. Os dias parecem cada dia mais curtos, e temos a sensação de estarmos sempre atrasados e estressados.

O progresso tecnológico, que tem por objetivo desprender cada vez mais a humanidade da fadiga e do estresse, é usado para acelerar os ritmos e endurecer a servidão à máquina.

Nunca se teve a sensação de que o tempo passasse tão velozmente e que fosse tão escasso como hoje. Possuímos inúmeros recursos e tecnologia para economizar tempo, como carros, aviões e redes sociais, vivemos por um tempo a equivalente ao dobro do período de existência de nossos antepassados e, no entanto, nosso tempo nunca é o bastante.

Os seres humanos são feitos para criar e procriar, se divertir, aprender, evoluir e não para infernizar a alma trabalhando. Como li certa vez em um para-choque de caminhão: “que você não perca a vida tentando ganhá-la”. Como aquele caminhoneiro certamente já percebeu, a verdadeira riqueza consiste na segurança, na paz e sobretudo na disponibilidade de tempo. Sendo assim, a desocupação se transforma no primeiro passo para a libertação.

A jornada de trabalho é um tema fundamental nas discussões sobre o mundo do trabalho. A legislação trabalhista brasileira prevê uma jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com possibilidade de até duas horas extras por dia. No entanto, com a popularização do trabalho remoto e a disponibilidade constante do trabalhador por meio das tecnologias de comunicação e informação, essa jornada muitas vezes ultrapassa os limites legais. Tal situação tem gerado preocupações em relação à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores, bem como em relação ao aumento do risco de acidentes de trabalho e à ocorrência de doenças ocupacionais.

Diante desse cenário, surgiu a discussão acerca da redução da jornada de trabalho como forma de garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho tem como objetivo principal proporcionar a cada trabalhador mais tempo livre, permitindo que ele dedique esse tempo a outras atividades, como o convívio com a família e os

amigos, o lazer e o descanso. Além disso, a redução da jornada de trabalho também pode contribuir para a redução do estresse e da fadiga, aumentando a produtividade e a qualidade do trabalho.

Nesse contexto, o direito à desconexão também tem ganhado destaque nas discussões sobre o mundo do trabalho. O direito à desconexão consiste no direito do trabalhador de não ser contatado pelo empregador fora de seu horário de expediente, garantindo assim um tempo livre para descanso e lazer. Essa medida tem como objetivo principal evitar a sobrecarga de trabalho e a exposição constante às demandas profissionais, contribuindo, dessa forma, para a preservação da saúde e do bem-estar do trabalhador.

No entanto, a implementação da redução da jornada de trabalho e do direito à desconexão ainda encontra resistências por parte das empresas e de alguns setores da sociedade. Uma das principais críticas diz respeito aos impactos destas medidas na produtividade e na competitividade das empresas. A redução da jornada de trabalho pode gerar custos adicionais para as empresas, que necessitam contratar mais funcionários para manter o mesmo nível de produção. Já o direito à desconexão pode dificultar a comunicação entre as equipes e a resolução rápida de problemas.

Porém, é importante destacar que a redução da jornada de trabalho e o direito à desconexão podem trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Ao garantir mais tempo livre para o trabalhador, a redução da jornada de trabalho pode contribuir para a melhoria geral da qualidade de vida, aumentando a satisfação e a motivação dos funcionários. Além disso, a redução da jornada de trabalho também pode gerar um aumento na demanda por produtos e serviços, estimulando o crescimento econômico.

Já o direito à desconexão pode contribuir para a redução do absenteísmo e do *turnover* nas empresas, uma vez que os trabalhadores terão mais tempo livre para se dedicar às suas atividades pessoais. Além disso, o direito à desconexão pode estimular a criatividade.

O presente trabalho tem como objetivo responder a tais questionamentos, analisar a evolução da jornada de trabalho e dos crescentes números de doenças ligadas ao *stress*.

2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E AS DIMENSÕES DO ESG

Iniciando sua famosa discussão sobre escravidão, Aristóteles apresenta uma afirmação que ressoa profundamente: “Sem o necessário, nem a vida, nem a vida boa, é possível”.¹

Essa afirmação de Aristóteles expressa uma forma de pensamento que por muito tempo serviu como base para defender e justificar a instituição da escravidão, pois trabalhar nada mais era que ser escravizado pelas necessidades. Na Antiguidade, diferentemente de épocas posteriores, a escravidão não foi um artifício de mão de obra barata, mas sim uma tentativa de excluir o trabalho das condições da vida do homem.

Tinha-se o entendimento de que só era possível criar, agir e ser admitido em domínio público quando o homem estivesse liberto das necessidades pessoais, sendo que só era considerado livre o homem que se libertava das necessidades especiais, como, por exemplo, o trabalho. Nesse período, os escravizados eram enquadrados como objetos e não como sujeitos de direito.

É possível verificar tal fato na observação citada na *Odisseia* de Homero – de que Zeus retira metade da excelência (*aretê*) de um homem no dia em que ele sucumbe à escravidão, pois perde a admissão ao domínio público, onde a excelência posta se revela.²

No livro *A condição humana*, Hannah Arendt estabelece que:³

Todas as palavras europeias para “trabalho” – o latim e o inglês *labor*, o grego *ponos*, o francês *travail*, o alemão *Arbeit* – significam dor e esforço e são usadas também para as dores do parto. Labor tem a mesma raiz etimológica que *labare* (“cambaleiar sob uma carga”); *ponos* e *Arbeit* têm as mesmas raízes etimológicas que “pobreza” (*penia* em grego e *Armut* em alemão). Mesmo Hesíodo, tido como um dos poucos defensores do trabalho na Antiguidade, via *ponon algioenta* (“o trabalho penoso”) como o primeiro dos males que atormentavam os homens (*Teogonia*, 226).

¹ ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Trad. Leonel Vallandro e Gerd Bornheim. Coleção Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural, 1987.

² HOMERO. *Odisseia*. 1. ed. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2011.

³ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2020, p. 20.

No século VI, o papa Gregório Magno, tomando como base as epístolas de São Paulo, definiu como sete os principais vícios de conduta, dentre eles, a preguiça; no entanto, somente com a *Suma Teológica*,⁴ no século XIII, é que se oficializaram os pecados capitais.⁴

O termo *preguiça* mudou de lugar, mudou de nome, mas continuou sendo a falta, a inação, a moleza, a vadiagem, a morosidade, de forma a ser considerada uma omissão, uma incapacidade de fazer o certo, de fazer o bem, de se fazer aquilo que se espera de uma pessoa.

No Cristianismo, foi construída a ideia de que a preguiça é um pecado muito grave, que remete à falta de entusiasmo com a obra divina, que, mesmo que não sejamos geradores, somos continuadores da obra de Deus. Tínhamos a ideia de que, ao trabalharmos, estávamos fazendo parte da alegria produtiva de estarmos inseridos no mundo e de estarmos colaborando com Deus, pois recebemos esse mundo como Adão quando abriu os olhos.

Criou-se a ideia de que não se entusiasmar com essa obra do Evangelho, ou seja, de não ser uma pessoa totalmente concentrada em poder trabalhar era um sinal grave de que não se poderia atuar na obra de Deus, o que consistiria em uma forma de egoísmo.

No entanto, a partir do século XVI, passou a haver uma mudança radical acerca da concepção de preguiça. A partir da Reforma Protestante, o Calvinismo exaltou o trabalho como uma condição da existência humana, considerado uma espécie de oração permanente cujos bons resultados (entre eles, o lucro) seriam a expressão de um sinal claro da eleição divina.⁵

Sendo assim, modificou-se a ideia do trabalho contida no Velho Testamento, baseada no castigo que Adão recebe de Deus ao ser expulso do Paraíso com os seguintes dizeres:

“Uma vez que você deu ouvidos à sua mulher e comeu da árvore cujo fruto ordenei que não comesse, maldita é a terra por sua causa; por toda a vida, terá muito trabalho para tirar da terra seu sustento. Ela produzirá espinhos e ervas daninhas, mas você comerá de seus frutos e grãos. Com o suor do rosto você obterá alimento, até que volte à terra da qual foi formado. Pois você foi feito

⁴ AQUINO, Santo Tomás de. **Suma Teológica**. Nessa obra, afirma o autor que: “O trabalho manual se ordena a um quádruplo fim. – Primeiro, ao granjeio do necessário à vida. Por isso, foi ordenado ao primeiro homem: Tu comerás o pão com o suor do teu rosto. E noutro lugar diz a Escritura: Comerás do trabalho das tuas mãos etc. Além disso, o trabalho tem por fim combater a preguiça, donde se originam muitos males. Daí o dito da Escritura: Ao teu escravo manda-o à tarefa, para que não esteja ocioso; porque a ociosidade tem ensinado muita malícia. – Em terceiro lugar, o trabalho se ordena a refrear a concupiscência, porque macera o corpo. Por isso, diz o Apóstolo: Nos trabalhos, nas vigílias, nos jejuns, na castidade. – E, por fim, em quarto lugar, o trabalho nos dá o meio de fazer esmolas. Donde o dizer o Apóstolo: Aquele que furtava não furete mais; mas ocupe-se antes no trabalho, fazendo alguma obra de mãos que seja boa e útil, para daí ter com que socorra ao que padece necessidade.” (p. 2858).

⁵ KUYPER, Abraham. **Calvinismo**. Traduzido por Ricardo Gouvêa e Paulo Arantes. São Paulo: Cultura Cristã, 2014.

do pó, e ao pó voltará”, em clara ideia de que o trabalho seria a consequência de um castigo de Deus.⁶

Sobre isso, comenta Arendt que:

a noção do homem como senhor da terra é típica da era moderna (...) [e contradiz] o espírito da Bíblia. Segundo o Antigo Testamento, o homem é o senhor de todas as criaturas vivas (*Gn*, 1), que foram criadas para ajudá-lo (2:19). Mas em passagem alguma ele é tido como amo e senhor da terra; pelo contrário, o homem foi posto no Jardim do Éden para servi-lo e preservá-lo (2:15).⁷

Lutero, por sua vez, rejeitou conscientemente tanto o pensamento cristão da Idade Média quanto o da Antiguidade grega e latina, procurando eliminar do trabalho humano todo e qualquer elemento de produção e de fabricação, de maneira que tal atividade, na visão luterana, apenas “encontra” os tesouros que Deus colocou na terra. Seguindo o Antigo Testamento, ele ressalta não o domínio do homem sobre a terra, mas sua completa dependência em relação a ela.⁸

Como destaca Hannah Arendt,⁹

Lutero reforça a dependência da terra pelo homem, não mais em seu domínio. “Diga, então, quem coloca a prata e o ouro nos montes, para que o homem possa, então, encontrá-los? Quem põe nos campos todas aquelas coisas boas que depois crescem? O homem trabalha? Claro, o trabalho permite que ele as encontre, mas é Deus quem as coloca lá para que o homem possa achá-las [...]. Assim, todo o nosso trabalho consiste apenas em encontrar os presentes de Deus pegá-los, mas não em criá-los e obtê-los com a nossa vontade.”

Para Lutero, o trabalho compõe a essência do ser humano, e por isso deve ser imposto aos ociosos:

As pessoas que não defendem e não sustentam ninguém, mas consomem, vadiam e só tornam preguiçosas, o príncipe não deveria tolerá-las em seu país, mas expulsá-las ou obrigá-las a trabalhar, como fazem as abelhas, que mandam embora os zangões que não trabalham e comem o mel das outras abelhas.¹⁰

Se os católicos tendem para a pobreza virtuosa, Lutero busca resgatar a riqueza como um presente dado por Deus.

⁶ A BÍBLIA DE JERUSALÉM. São Paulo: Sociedade Bíblica Católica Internacional; Paulus, 1995.

⁷ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 173.

⁸ MARSHALL, Peter. **Reforma protestante – uma breve introdução**. Porto Alegre: L&PM, 2017.

⁹ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 106.

¹⁰ MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Trad. de Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 73.

Para Arendt:¹¹

tanto Smith quanto Marx estavam de acordo com a opinião pública moderna quando menosprezavam o trabalho improdutivo, por considerá-lo parasitário, realmente uma espécie de perversão do trabalho, como se fosse indigna desse nome toda atividade que não enriquecesse o mundo.

Calvino, bem mais severo que Lutero, projeta a Bíblia como a única fonte pela qual podemos compreender a vontade de Deus. Em sua perspectiva, o trabalho representa o exercício por meio do qual o homem pode escalar o sucesso e, assim, conseguir o grau de salvação que o espera no além.

Calvino, então, passa a identificar o trabalho como uma forma de oração, defendendo que, ao se trabalhar constantemente, mantendo ocupadas a mente e a mão, se está colaborando com a obra de Deus. Ao tornar o trabalho em si um ato religioso, essa doutrina também torna os cristãos grandes trabalhadores.¹²

Quatro séculos mais tarde, já em 1904-1905, o alemão Max Weber, em seu trabalho intitulado *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, conclui que a religião exerce profunda influência sobre a vida econômica, a ponto de considerar a ética e teologia calvinista fatores essenciais para o desenvolvimento do capitalismo no Norte da Europa, especialmente em locais como, por exemplo, a Suíça e parte do Reino Unido:

[...] o católico é mais sossegado, dotado de menor impulso aquisitivo; prefere uma carreira a mais possível segura, mesmo com rendimentos menores, a uma vida arriscada e agitada que lhe traga riquezas e honras. O provérbio diz, de modo jocoso: “Ou bem comer ou bem dormir”. No presente caso, o protestante prefere comer bem, enquanto o católico quer dormir sossegado [...].¹³

João Calvino opera, em sua doutrina, com uma concepção de vida associada a uma visão de empreendedorismo, isto é, de uma vida proativa, a qual vai ao encontro das bases ideológicas do capitalismo, que têm como um de seus pilares a crença do indivíduo como o principal responsável por seu próprio sucesso.

Desse modo, inicia-se nesse momento uma mudança na noção de que a pobreza seja proveniente do castigo de Deus, de forma que tal condição material passa a ser encarada como

¹¹ *Ibidem*.

¹² CALVINO, João. **Instituições da Religião Cristã – Tomo 1**. São Paulo: Editora da UNESP, 2008.

¹³ WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Edipro, 2020, p. 92.

falta de ação, de preguiça individual, sendo o pobre aquele que não aceitou a visão de mundo produtiva e empreendedora e, portanto, é o culpado pelo estado em que se encontra.

As ideias de Calvino encontraram terreno fértil no capitalismo, fazendo crescer, a partir da noção de vagabundagem mental, o processo de individualização da preguiça, bem como a rejeição em relação ao recebimento, por parte dos pobres, de auxílio de outras pessoas ou mesmo do Estado.

Ato seguinte, cresceu também a percepção de individualização absoluta do sucesso nas mais diferentes áreas, seja na vida matrimonial, na vida profissional ou em quaisquer relações sociais: tudo passou a ser uma responsabilidade exclusiva do indivíduo.

Hannah Arendt traz sobre isso uma importante reflexão:

A era moderna trouxe consigo uma glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação factual de toda a sociedade em uma sociedade trabalhadora. Assim, a realização do desejo, como sucede com os contos de fadas, chega num momento que só pode ser contraproducente. É uma sociedade de trabalhadores a que está para ser liberada dos grilhões do trabalho, uma sociedade que já não conhece aquelas outras atividades superiores e mais significativas em vista das quais essa liberdade merecia ser conquistada.¹⁴

A preguiça que emerge na Idade Moderna tem diálogo com a valorização do trabalho no Calvinismo, com a necessidade cada vez maior de um mundo produtivo e que, conseqüentemente, gera cada vez mais *stress*, cansaço, sentimentos de fugas e buscas incessantes.

2.1 Conceito da expressão “jornada de trabalho”

De acordo com o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, o conceito de “jornada” pode ser definido como o “período de tempo habitual e diário em que o empregado realiza a prestação de serviço ao empregador, ou simplesmente fica à disposição deste”.¹⁵

O ilustre ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado¹⁶ define jornada de trabalho como:

¹⁴ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 110.

¹⁵ HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 1135.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. ver. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018, p. 1020.

o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Pode-se dizer que uma das principais obrigações do empregado no contrato de trabalho é a jornada – o tempo que o empregado vende sua força de trabalho em troca de uma contraprestação.

O ministro ainda destaca que a expressão “jornada de trabalho” é bastante utilizada para medir não só o tempo de trabalho diário mas também o tempo semanal e mensal:

Na cultura da língua portuguesa, porém, tem-se, comumente, conferido maior amplitude à expressão, de modo a abranger lapsos temporais mais amplos, como a semana, por exemplo (com o que sealaria, pois, em jornada semanal). Esta extensão semântica é reconhecida pelo legislador (o parágrafo 2º do art. 59 da CLT refere-se, ilustrativamente, “[...] à soma das jornadas semanais de trabalho previstas...”). A pesquisa jurídica também o atesta: Sadi Dal Rosso, nesta linha, esclarece que constitui uma particularidade da língua portuguesa o uso da expressão para designar tempo de trabalho, qualquer que seja a medida de duração.¹⁷

Importante salientar que jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que duração de trabalho, sendo esta conceituada como:

o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.¹⁸

Portanto, o período considerado no conceito de jornada de trabalho corresponde ao lapso temporal diário, cuja origem remonta ao vocábulo italiano *giorno*, que significa “dia”, conforme nos esclarecem os professores Carla Teresa Martins Romar e Pedro Paulo Teixeira Manus: “O conceito de jornada, pela própria etimologia da palavra, originariamente referia-se exclusivamente ao dia de trabalho”.¹⁹

Na doutrina brasileira tem-se conferido maior amplitude à expressão jornada de trabalho, de modo a abranger lapsos temporais maiores, como os semanais.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 867.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira e ROMAR, Carla Teresa Martins. **CLT e Legislação Complementar em Vigor**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 90.

Importante mencionar ainda que a Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467/2017) buscou restringir a noção da jornada de trabalho excluindo, por exemplo, o conceito de horas *in itinere* no artigo 58, parágrafos 2º e 3º da CLT, claramente com o intuito de reduzir o valor trabalho no ordenamento jurídico.

Sendo assim, salvo exceções previstas em lei, temos que jornada de trabalho é o interregno no qual o empregado fica à disposição do empregador para o exercício de atividades laborais, não podendo ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, em consonância com o artigo 7º, inciso XIII de nossa Carta Magna.

Dessa maneira, quando abordamos jornada de trabalho, poderemos nos referir à jornada diária ou semanal, de acordo com a pertinência do estudo pretendido, sendo que a jornada de trabalho semanal será mencionada com mais frequência neste trabalho, por estar mais diretamente relacionada ao objeto desta pesquisa.

2.2 Evolução da jornada de trabalho no Brasil

A Constituição do Império de 1824 não estabelecia qualquer limite para a jornada de trabalho. Para se ter uma ideia, tratava os grandes proprietários de terras como “altos e poderosos senhores” e, no artigo 5º, parágrafo 1º, estabelecia que “escravos não eram brasileiros”, o que foi posteriormente alterado por uma Emenda Constitucional que passou a admitir escravos como brasileiros, mas não como cidadãos.²⁰

No sistema escravocrata, a jornada de trabalho não tinha qualquer limite legal, tampouco qualquer outra previsão de descanso.

Atesta Antônio Ferreira Cesarino Júnior que o raro trabalho livre existente no Brasil no final do século XIX era regulado pelas Ordenações do Reino, pelo Código Comercial e por algumas leis esparsas.²¹

O Brasil vivenciava nessa época o auge do ciclo do café, sendo que a produção dessa *commodity* dependia, quase que exclusivamente, da exploração do trabalho escravo. No entanto, como relata Boris Fausto²², “[em] 1826, a Inglaterra arrancou do Brasil um tratado pelo qual

²⁰ BRASIL. **Constituição** (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

²¹ CESARINO JR., Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. São Paulo: LTr, 1970, p. 90.

²² FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 2022, p. 105.

três anos após sua ratificação, seria declarado ilegal o tráfico de escravos para o Brasil de qualquer proveniência”. Em decorrência disso, foi publicado no Brasil, em 7 de novembro de 1831, uma lei prevendo penas severas aos traficantes.

Conforme revela Boris Fausto:²³

(...) A lei foi aprovada em um momento de temporária queda no fluxo de escravos. Logo o fluxo voltou a crescer e os dispositivos da lei não foram praticamente aplicados.

Os traficantes ainda não eram malvistas nas camadas dominantes e se beneficiaram também das reformas descentralizadas pela Regência. Os júris locais, controlados pelos grandes proprietários, absolviavam os poucos acusados que iam a julgamento. A lei de 1831 foi considerada uma lei para “inglês ver”. Daí para a frente essa expressão, hoje fora de moda, tornou-se comum para indicar alguma atitude que só tem aparência e não é para valer.

Como explica Emília Viotti da Costa²⁴,

Os interesses ligados à lavoura desafiavam a lei. Resistiam à pressão inglesa. Desrespeitavam tratados. Todos os projetos apresentados nesse período, tendentes a reformar a lei de 1831, a conferir realidade a uma resolução que permanecia letra morta, foram sucessivamente rejeitados, invocando-se, como argumento, que a intromissão feria a honra nacional.

A pressão inglesa continua até que, em setembro de 1850, é publicado um dispositivo que se tornaria conhecido como Lei Eusébio de Queiroz que proibia o tráfico de escravos. Ao ser efetivamente aplicada, resultou no término do tráfico a partir de 1852.

Diante desse quadro, a vinda de imigrantes para o Brasil foi favorecida e incentivada de forma mais intensa e, a partir de 1880, esse contingente de mão de obra, destinado ao assalariamento, é aproveitado na agricultura do café.

No entanto, a substituição do trabalhador escravo pelo trabalhador imigrante, em um primeiro momento, se deu por meio da instituição de um sistema de “contrato de locação de serviços”.

Conforme relata o desembargador Jorge Luiz Souto Maior²⁵, o proprietário das terras se responsabilizava pelos custos de transporte do imigrante (e de sua família) para o Brasil, com a condição de que toda a família do imigrante trabalhasse em prol desse proprietário até que a

²³ *Ibidem*.

²⁴ COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia**. São Paulo: Editora da UNESP, 1998, p. 78.

²⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho (Volume I – Parte II). São Paulo: LTr, 2017, p. 71.

dívida constituída estivesse paga. O problema é que essa dívida aumentava mais do que o ganho, institucionalizando aquilo que se convencionou chamar de “escravidão por dívida”.

Paulo Cesar Gonçalves esclarece bem essa condição dos imigrantes, ao dizer que:

recaíam sobre o imigrante pesadas dívidas desde sua chegada à fazenda: viagem marítima, o transporte até o local de trabalho, os primeiros mantimentos necessários a sua subsistência, até que produzissem para seu sustento, as ferramentas de trabalho. Tudo era financiado pelo fazendeiro que também lhes adiantava mensalmente uma pequena verba. Como resultado, as dívidas acumulavam-se e se passavam anos até que o colono conseguisse saldá-las. A situação podia ser ainda mais grave quando o fazendeiro cobrava preços demasiado altos pelos gêneros de que o colono necessitava.²⁶

Em um segundo momento, por pressão internacional, os Estados dos imigrantes passaram a custear a viagem, transformando, portanto, essa relação de trabalho, que foi convertida em relação de “parceira” entre o imigrante e o proprietário da terra. Tal operação, no entanto, não foi suficiente para eliminar as péssimas condições de trabalho.

Em 17 de janeiro de 1891, foi promulgado o Decreto Nº 1.313²⁷, o qual emergiu como uma das primeiras legislações na linha evolutiva do direito do trabalho brasileiro, prevendo a limitação da jornada de trabalho dos menores de idade em sete horas, ainda que prorrogável até nove horas, e proibindo o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos com menos de 15.

Apesar do avanço aparente, tal decreto teve apenas importância histórica, uma vez que não teve aplicação efetiva.

No entanto, esse momento marcante da promulgação do Decreto Nº 1.313 e a sua subsequente ineficácia não ocorreram isoladamente. Esse período de transição, que viu a transformação do Brasil de uma monarquia para uma república, trouxe consigo uma série de desafios e mudanças profundas que ecoaram por todo o tecido social e político do país. A abolição da escravidão em 1888, por exemplo, representou um divisor de águas na história brasileira. Ao libertar milhões de pessoas da servidão, o país se viu confrontado com a

²⁶ GONÇALVES, P. C. Escravos e imigrantes são o que importam: fornecimento e controle da mão de obra para a economia agroexportadora Oitocentista. *Almanack*, n. 17, p. 307–361, set. 2017.

²⁷ BRASIL. **Decreto Nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jul. 2023.

necessidade de redefinir suas estruturas sociais e econômicas, buscando a integração da população recém-libertada em um cenário de crescente urbanização e industrialização.

A instauração da República, em 1889, trouxe novas perspectivas e desafios para a nação. O país buscava romper com a longa tradição monárquica e construir um sistema político mais inclusivo e representativo. Esse processo também desencadeou discussões sobre os direitos individuais e sociais, incentivando a busca por uma nova ordem legal que refletisse os valores republicanos emergentes. Nesse contexto, a questão da dignidade humana e das condições de trabalho ganhou destaque, já que a República pregava a igualdade e a justiça para todos os cidadãos. Assim, a ineficácia do Decreto Nº 1.313, embora tenha sido um revés, tornou-se um marco a ser superado, à medida que o Brasil se esforçava para criar um ambiente mais justo e equitativo, onde os direitos dos trabalhadores se tornassem uma realidade palpável. A transição tumultuada desse período lançou as bases para futuras discussões e avanços no âmbito do direito do trabalho no Brasil, enquanto o país buscava forjar sua identidade republicana e construir um futuro mais inclusivo e progressista.

A Constituição de 1891 nada mencionava a respeito dessa situação, ou qualquer outra envolvendo a jornada de trabalho ou mesmo o direito do trabalho, se bastando a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.²⁸

A expansão da lavoura cafeeira pelo Oeste paulista foi um dos principais impulsionadores desse período de transição. A demanda internacional por café levou a uma rápida expansão da produção, especialmente na região de São Paulo. Esse crescimento desencadeou uma transformação econômica profunda, uma vez que a lavoura cafeeira exigia uma mão de obra considerável. Foi nesse contexto que se estabeleceu a relação entre imigrantes e proprietários de terras, com muitos imigrantes europeus sendo atraídos para trabalhar nas plantações de café em troca de terra e moradia.²⁹

No entanto, essa dinâmica da economia do café não ocorreu isoladamente. Ela coincidiu com o início da industrialização do Brasil, um processo que não se limitou a São Paulo, mas também se espalhou por outros estados. O influxo de imigrantes, inicialmente atraídos pela agricultura, também se voltou para as indústrias emergentes.³⁰

²⁸ BRASIL. **Constituição** (1891). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de fevereiro de 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

²⁹ FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 22 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

³⁰ *Ibidem*.

Essa transformação industrial não apenas impulsionou a economia nacional, mas também contribuiu para as discussões sobre direitos trabalhistas. À medida que a força de trabalho se tornava mais concentrada nas fábricas, questões como jornada de trabalho, condições laborais e dignidade humana ganharam destaque, estabelecendo um terreno fértil para futuras reivindicações trabalhistas e legislação relacionada. As mudanças econômicas e sociais desse período formaram um pano de fundo crucial para a construção das bases do direito do trabalho no Brasil, moldando o desenvolvimento posterior da legislação trabalhista e a relação entre os trabalhadores e o sistema industrial emergente.

No entanto, o excesso de mão de obra, provocado pela intensa chegada de imigrantes e ainda agravado pela utilização de mão de obra de mulheres e crianças, resultou no rebaixamento dos salários e na precarização das condições de trabalho. Conforme relata Maria Auxiliadora Guzzo de Decca:³¹

A jornada de trabalho era muito extensa: variava de 10 a 14 horas por dia, chegando às vezes a se prolongar por mais tempo ainda. Registraram-se casos em que o trabalho operário era de 15 horas (por exemplo, na fábrica têxtil Santa Rosália, na periferia de Sorocaba) e até mesmo de 17 horas (por exemplo, na fábrica Mariângela dos Matarazzo onde operários trabalhavam sem interrupção das 5 às 22 horas em 1907).

Durante toda a história do país, e não diferente nesse momento, os industriais eram intransigentes diante de qualquer reivindicação da classe operária.

Maria Auxiliadora Guzzo de Decca relata que, mesmo nessa época, houve quem compreendesse – como já advertira a Comissão de Vassouras – que a contenção de possíveis reações operárias se faria melhor por atitudes persuasivas do que repressivas:

Um dos mais famosos entre esses foi o industrial Jorge Street, que junto à sua fábrica de tecidos no Belenzinho, construiu uma grande vila operária com escolas, creches, igreja, clubes recreativo e esportivo etc. Essa vila operária, a “Maria Zélia”, foi muito conhecida em São Paulo.³²

A massa trabalhadora que se formou nas fábricas era muito heterogênea; no entanto, essa heterogeneidade não impediu que os indivíduos pertencentes a essa massa tomassem consciência de que tinham algo em comum: as condições precárias no trabalho.

³¹ DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **Indústria, trabalho e cotidiano**: Brasil, 1889 a 1930. São Paulo: Atual, 1991, p. 13.

³² *Ibidem*, p. 10.

A exploração, as longas jornadas e as más condições de trabalho serviram como pontos de união, motivando os trabalhadores a buscar melhores condições e direitos básicos em suas ocupações.

A Revolução de 1930, que marcou a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, trouxe consigo uma agenda reformista e intervencionista. O governo Vargas procurou consolidar sua autoridade por meio de uma relação mais ativa com a classe trabalhadora. A criação do Ministério do Trabalho, a primeira lei sindical e, posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) durante o Estado Novo, constituíram parte central desse movimento. Vargas buscava estabelecer uma ligação mais forte entre o Estado e os trabalhadores, com o objetivo de mitigar conflitos sociais e controlar o ambiente laboral em rápida transformação.³³

A necessidade de disciplinar esse novo cenário de trabalho, complexo e repleto de conflitos de classe distintos daqueles das atividades agrícolas predominantes em momentos anteriores, levou à formação desse arcabouço legal. As leis trabalhistas não apenas buscavam regulamentar as condições de trabalho, mas também se encaixavam no projeto de modernização do país e na consolidação do poder político de Vargas. A Revolução de 1930 e a subsequente Era Vargas foram, portanto, cruciais para a formação desse conjunto de leis e regulamentações que moldaram o ambiente laboral no Brasil, influenciando as relações trabalhistas e a configuração do sistema econômico do país.

A partir de 1930, várias foram as leis trabalhistas publicadas, mas o advento de tais leis estavam relacionadas a um projeto de implementação do modelo capitalista industrial, sendo que para o funcionamento de tal sistema, é essencial uma classe operaria que se submeta ao trabalho fabril, e nada melhor que a concessão de alguns direitos para disciplinar uma classe.

Foi em 1930 que a jornada de trabalho veio a ser regulada em âmbito nacional.

Para que tais direitos fossem efetivados, em 12 de maio de 1932 foi editado o Decreto Nº 21.396,³⁴ que instituiu as Comissões Mistas de Conciliação no âmbito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as quais tinham o objetivo de conciliar conflitos coletivos entre empregados e empregadores.

³³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho (Volume I – Parte II). São Paulo: LTr, 2017.

³⁴ BRASIL. **Decreto Nº 21.396, de 12 de maio de 1932**. Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

Nesse sentido de priorizar as conciliações, surgiu em 25 de novembro de 1932 o Decreto Nº 22.132,³⁵ que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, voltadas às soluções de conflitos individuais.

Publicado em 18 de janeiro de 1934, o Decreto Nº 23.768 estabeleceu o direito a férias nas atividades exercidas na indústria, em empresas jornalísticas, de comunicações e transportes terrestres e aéreos e em serviços públicos.³⁶

Nesse mesmo ano, foi promulgada a Constituição Federal de 1934, a primeira a regular a jornada de trabalho fixando-a em oito horas diárias e tornando-a, portanto, um assunto constitucional.³⁷ No entanto, é fundamental compreender que esses marcos legais não emergiram em um vácuo legal ou por mero capricho legislativo. Em vez disso, eles foram resultados de complexas tensões sociais e políticas que caracterizaram esse período de transformação do Brasil.

A década de 1930 foi marcada por um cenário de intensas lutas e mobilizações por parte dos trabalhadores e suas organizações. Sindicatos e grupos de trabalhadores desempenharam um papel ativo na busca por melhores condições laborais e na defesa de seus direitos. A jornada de trabalho de oito horas, então consagrada na Constituição de 1934, foi resultado direto da pressão e das demandas dessas organizações. As mobilizações de trabalhadores e suas lutas por direitos mais justos e humanos influenciaram diretamente as discussões legislativas e a formulação dessas regulamentações.

Em 1937, é publicada em 10 de novembro uma nova Constituição Federal, a qual trouxe, de forma pioneira, a menção ao “direito operário” (art. 16, inciso XVI), mas, ao mesmo tempo, representou um golpe contra a classe trabalhadora, por considerar a greve um recurso antissocial nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção nacional.³⁸

³⁵ BRASIL. **Decreto Nº 22.132, de 25 de novembro de 1932**. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

³⁶ BRASIL. **Decreto Nº 23.768, de 18 de janeiro de 1934**. Regula a concessão de férias aos empregados na indústria, sindicalizados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23768-18-janeiro-1934-526823-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

³⁷ BRASIL. **Constituição** (1934). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

³⁸ BRASIL. **Constituição** (1937). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

Importante mencionar que a Constituição de 37 manteve a jornada de trabalho de oito horas diárias, prevendo a possibilidade de se reduzir ou até mesmo de se aumentar esse tempo somente nos casos previstos em lei.

O ano de 1937 representou um marco na legislação infraconstitucional devido à publicação de dois decretos (1.396³⁹ e 1.397⁴⁰) por meio dos quais se aprovaram as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referentes ao trabalho noturno das mulheres e à idade mínima para o trabalho marítimo, além da Lei Nº 450,⁴¹ que garantiu férias aos tripulantes de embarcações nacionais.

Diante de pressões internacionais, foi assinada em 1º de maio de 1943, no Estádio de São Januário, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entraria em vigor em novembro do mesmo ano.⁴²

Como se pode notar, a CLT veio à tona como fruto da acumulação de decretos legislativos, leis e decretos-leis, além de convenções da OIT ratificadas pelo país.

Nas Constituições de 1946⁴³ e de 1967⁴⁴, não se registraram mudanças na jornada de trabalho, que permaneceu com a duração de oito horas diárias prevista na Constituição de 1934, que estabelecia, além dessa delimitação diária, o limite de 48 horas semanais.

Esse parâmetro de jornada de trabalho permaneceu em vigor até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe consigo uma série de mudanças transformadoras nas

³⁹ BRASIL. **Decreto Nº 1.396, de 19 de janeiro de 1937**. Promulga a Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres (revista em 1934), firmado por ocasião da 18ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra a 4 de junho de 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-1396-19-janeiro-1937-456636-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁴⁰ BRASIL. **Decreto Nº 1.397, de 19 de janeiro de 1937**. Promulga a Convenção fixando a idade mínima de admissão dos menores no trabalho marítimo, firmada por ocasião da 2ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genova, a 15 de junho de 1920. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-1397-19-janeiro-1937-456637-norma-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁴¹ BRASIL. **Lei Nº 450, de 19 de junho de 1937**. Concede direito a férias anuais aos tripulantes das embarcações nacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 jun. 1937. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-450-19-junho-1937-555529-publicacaooriginal-74783-pl.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁴² BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁴³ BRASIL. **Constituição** (1946). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

⁴⁴ BRASIL. **Constituição** (1967). Lex: Constituição da República Federativa do Brasil, de 15 de março de 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

normas trabalhistas, representando um marco significativo tanto nos direitos trabalhistas como nos direitos sociais mais amplos. Essas mudanças ganham um destaque especial considerando o contexto histórico de mais de duas décadas de ditadura militar no Brasil, que deixaram profundas marcas nas relações trabalhistas e sociais do país.⁴⁵

Durante os 21 anos de ditadura, os sindicatos enfrentaram intervenções federais, foram fechados e viram suas atividades limitadas, restringindo a voz e a ação dos trabalhadores. O direito de greve foi duramente afetado, e as perseguições políticas atingiram aqueles que se engajavam em movimentos trabalhistas e políticos. Medidas econômicas contrárias aos interesses da classe operária, como o congelamento dos salários, causaram prejuízos substanciais aos trabalhadores e suas famílias.⁴⁶

A redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, com a possibilidade de redução para 40 horas semanais por meio de negociação coletiva, emerge dentro de um conjunto de reivindicações históricas dos trabalhadores do país. Mais do que um mero ajuste legal, essa mudança se afirma na nova Carta como um passo em direção à justiça e à reparação dos direitos dos trabalhadores. O contexto de repressão e restrição dos direitos durante a ditadura destacou a importância de uma constituição que reconhecesse e fortalecesse os direitos trabalhistas e sociais. A Constituição de 1988 representou, assim, um divisor de águas, reafirmando a importância da proteção dos trabalhadores e seus direitos, resgatando a voz e o protagonismo das organizações sindicais e instituindo mudanças que não apenas refletiam a busca por justiça, mas também visavam à construção de uma sociedade mais equitativa e democrática.

No entanto, é importante mencionar a Lei Nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965,⁴⁷ que, ao estabelecer a redução do salário com a consequente redução da carga horária, representou de certa forma o início da flexibilização do direito do trabalho.

Essa lei foi uma resposta às transformações econômicas e sociais que o país vivia na época, em que o mercado de trabalho estava em processo de expansão e a mão de obra qualificada era escassa. Dessa forma, a redução da carga horária permitiu que mais pessoas

⁴⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho (Volume I – Parte II). São Paulo: LTr, 2017

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ BRASIL. **Lei Nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 dez. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4923-23-dezembro-1965-368275-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 5 jul. 2023.

pudessem ingressar no mercado e, ao mesmo tempo, permitiu que as empresas reduzissem seus custos.

2.3 Meio ambiente do trabalho e as Dimensões do ESG

O caput do artigo 225 da Constituição Federal estabelece o seguinte:⁴⁸

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

Vale esclarecer que o legislador constituinte, ao usar a expressão “sadia qualidade de vida”, optou por estabelecer dois sujeitos de tutela ambiental: “um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão da qualidade de vida”⁴⁹. A saúde mencionada aqui claramente é a do ser humano.

Surge, então, o seguinte questionamento: o meio ambiente do trabalho está vinculado, em sua essência, ao direito do trabalho ou ao direito ambiental?

Para Luís Paulo Sirvinkas,⁵⁰

o conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo-se ao direito ambiental brasileiro a aplicação mais extensa que aqueles de outros países, (...) [de forma que,] para o campo do estudo em análise, adotar-se-á a classificação de meio ambiente: natural, cultural, artificial e do trabalho. Trata-se de uma classificação didática e útil para a compreensão de seus elementos.

O direito ambiental se define, portanto, pela interdisciplinaridade.

Para Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite:⁵¹

o meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa. Assim, cumpre destacar que a mera observância de

⁴⁸ BRASIL, 1988.

⁴⁹ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 54.

⁵⁰ SIRVINKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 6. ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 24.

⁵¹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho: com análises crítica da reforma trabalhista (Lei Nº 13.467/2017)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 21-22.

normas de ergonomia, luminosidade, duração de jornada de trabalho, previstas em lei, não autoriza – por si só – a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. Um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições de potencial perigo físico. O dano à saúde psíquica – por suas peculiaridades – dificilmente tem seu perigo imediato identificado, o que, todavia, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente de trabalho.

O direito à sadia qualidade de vida estabelecido na Constituição Federal, em seu artigo 225, não está limitado apenas aos aspectos de saúde física. De acordo com o conceito estabelecido pela Organização Mundial da Saúde, a saúde é “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”.

No dizer de Julio Cesar de Sá da Rocha:⁵²

há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de que atividade está a ser prestada, e como os “componentes” e o “pano de fundo” reagem efetivamente.

Celso Antonio Fiorillo,⁵³ ao elaborar o tema meio ambiente do trabalho, esclarece que:

Neste, o objetivo jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador, qual seja[,] da sua vida, na medida [em] que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito à sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu labuto, que é essencial à sua qualidade de vida. Trata-se, pois, de um direito difuso.

O meio ambiente do trabalho necessita ser reconhecido como essencial para a proteção do meio ambiente geral, sendo que é onde passa-se a maior parte do seu dia, de maneira que é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho.

O direito ao meio ambiente do trabalho, portanto, surge dentre novos padrões de conflituosidade, como direito de todos e de ninguém ao mesmo tempo, razão pela qual é considerado direito difuso de titulares indetermináveis.

⁵² ROCHA, Julio Cesar Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 254.

⁵³ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 66.

A interseção entre o ambiente de trabalho saudável e o conceito ESG (Ambiental, Social e Governança) desempenha um papel crucial na busca por um modelo de negócios mais sustentável e responsável. O ESG, uma abordagem que avalia o desempenho das empresas com base em critérios ambientais, sociais e de governança, surgiu como resposta à crescente conscientização sobre as interações complexas entre as atividades empresariais e o mundo ao seu redor. Essa abordagem vai além do mero lucro, incorporando preocupações com a sustentabilidade, equidade social e integridade corporativa. No cerne disso, o "E" do ESG, que abrange as questões ambientais, envolve a gestão responsável dos recursos naturais e a mitigação dos impactos ambientais. No entanto, a dimensão ambiental do ESG não se limita apenas ao meio ambiente externo das organizações; também abrange o meio ambiente interno - o ambiente de trabalho. Esse é um espaço onde a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores estão intrinsecamente ligados à sustentabilidade organizacional e à responsabilidade corporativa.

A origem do ESG pode ser traçada até as décadas finais do século XX, quando a preocupação global com as questões ambientais e sociais começou a se intensificar. A crescente conscientização sobre mudanças climáticas, desigualdades econômicas e direitos humanos levou a uma demanda por maior transparência e responsabilidade das empresas em suas práticas. Esse movimento deu origem aos princípios ESG, que foram inicialmente utilizados por investidores preocupados em entender melhor o impacto real das empresas além dos indicadores financeiros tradicionais. Ao longo do tempo, o conceito ESG evoluiu e se expandiu para ser adotado por organizações de todos os setores, como um guia abrangente para operações éticas, sustentáveis e socialmente conscientes.

De acordo com os ensinamentos de Juliane Caravieri Martins e Cicília Araújo Nunes:⁵⁴

"As questões atinentes à preservação do meio ambiente possuem nítidas feições temporais, pois o aumento abusivo e indiscriminado no uso dos recursos naturais impactará em escassez e dificuldades para as futuras gerações. Deve ser preponderante, também, a prevenção dos riscos ambientais em todas as facetas das quais o meio ambiente é compreendido: o meio ambiente natural ou físico (solo, água, ar, flora e fauna); o meio ambiente artificial (edificações urbanas e rurais criadas pelo homem); o meio ambiente cultural (patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico oriundo de obra humana) e o meio ambiente do trabalho (local onde as pessoas desempenham as suas atividades laborativas) que afeta diretamente a vida e a saúde dos obreiros"

No contexto específico do meio ambiente do trabalho, a dimensão ambiental do ESG encontra sua expressão mais direta. Garantir um ambiente laboral seguro, saudável e livre de riscos não apenas protege os trabalhadores, mas também contribui para a construção de uma cultura corporativa que valoriza a responsabilidade e a sustentabilidade. A busca por condições de trabalho que respeitem a integridade física e mental dos colaboradores, além de adotar práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, reflete o compromisso de uma organização em

⁵⁴ MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (Org.). Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019. p. 247-248

criar um impacto positivo, tanto para seus funcionários quanto para o meio ambiente interno onde eles operam.⁵⁵

Portanto, a ligação entre o meio ambiente do trabalho e o ESG não é apenas um vínculo conceitual, mas também uma demonstração tangível de como as empresas podem abordar a sustentabilidade e a responsabilidade de maneira holística. Ao alinhar práticas que priorizem a saúde e segurança dos trabalhadores com os princípios do ESG, as organizações não apenas fortalecem sua imagem no mercado, mas também contribuem para um futuro mais promissor, onde a prosperidade econômica e o bem-estar social coexistam em harmonia com a proteção do meio ambiente.

2.3.1.1 *Princípios estruturantes*

Os princípios podem ser considerados a estrutura que sustenta todo o ordenamento jurídico. Têm conexões entre si e com as demais normas, tornando o ordenamento jurídico harmônico.

A palavra *princípio* traduz, na linguagem corrente, a ideia de “começo, início”, e, nessa linha, “o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”⁵⁶.

Traz também o sentido de “causa primeira, raiz, razão” e, ainda, a ideia daquilo “que serve de base a alguma coisa”.

Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado:⁵⁷

princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

Os princípios auxiliam na interpretação das normais, suprimindo lacunas e auxiliando na orientação e atuação do Estado.

Vale esclarecer que a principiologia própria para o direito ambiental se iniciou em Escolmo, em 1972, durante a Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento e Meio Ambiente Humano, que teve continuidade na conferência ECO-92, realizada 20 anos depois, no Rio de Janeiro, onde foram estabelecidas as bases que instituíram princípios internacionais a serem adaptados à realidade de cada país.

⁵⁵ MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cícilia Araújo (Org.). Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.

⁵⁶ HOUAISS, Antônio *et alii*. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2299.

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho, 2018, p. 218.

Para Melo e Leite:⁵⁸

Entende-se, em coerência com o silogismo da unidade do meio ambiente – compreendidos todos seus aspectos –, que os princípios aplicáveis ao meio ambiente geral também têm incidência sobre o aspecto do meio ambiente do trabalho. Os efeitos de tal incidência têm repercussões práticas das mais variadas, como a aplicação processual do princípio da inversão do ônus da prova; aplicação, em caso de dano infligido ao meio ambiente do trabalho, da teoria do risco integral, entre outras.

Dessa feita, destacamos os principais princípios estruturantes do direito ambiental, indicando os reflexos que possuem sobre o meio ambiente do trabalho.

2.3.1.2 *Princípio do desenvolvimento sustentável*

Durante a maior parte do século XX, o meio ambiente foi encarado única e exclusivamente como fonte inesgotável de recursos naturais destinados a impulsionar o desenvolvimento econômico. No entanto, em decorrência dos danos ambientais ocasionados pela exploração de tais recursos com vistas à expansão do capitalismo, passou a haver um contexto no qual todo o sistema produtivo começou a ser repensado ou, no mínimo, questionado.

Na Conferência de Estocolmo, em 1972, têm início discussões em busca de uma alternativa de equilíbrio entre sistemas sociais e naturais. Ainda assim, o conceito de desenvolvimento sustentável propriamente dito surgiria somente no âmbito da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, vinculada à ONU, mais precisamente com a publicação do relatório *Nosso futuro comum* (ou Relatório Brundtland), lançado no ano de 1987, que estabelece a noção de desenvolvimento sustentável como aquele “que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades”.⁵⁹

Em apertada síntese, o princípio do desenvolvimento sustentável busca conciliar as exigências de proteção ambiental e de desenvolvimento econômico.

Segundo Solange Teles da Silva:⁶⁰

⁵⁸ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 27.

⁵⁹ COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991.

⁶⁰ SILVA, Solange Teles da. **O direito ambiental internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009, p. 46.

O princípio do desenvolvimento sustentável conduz, portanto, os Estados a adotarem uma visão holística, da interdependência da biosfera, das relações entre os seres humanos e destes com o meio ambiente, quer dizer, integrar as políticas de desenvolvimento e meio ambiente. Além disso, há a necessidade de promover a equidade intergeracional e intrageracional. (...) Enfim, o princípio do desenvolvimento sustentável conduz os Estados a adotarem políticas e medidas para prevenir os danos ambientais, como também aquelas que considerem a incerteza científica e estejam assim pautadas no princípio da precaução.

Tal princípio foi positivado no *caput* do artigo 225 da Constituição Federal, orientando que os gestores de políticas públicas e normas ambientais meçam as consequências da adoção de medidas potencialmente degradantes do meio ambiente.

De acordo com tal princípio, mostra-se necessário, portanto, na visão dos professores Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite:⁶¹

adequar a inclusão de novas tecnologias ao ambiente laboral de maneira que estas não prejudiquem o bem-estar físico e psicológico do trabalhador. É importante garantir que o desenvolvimento – tecnológico e econômico – venha fortalecer os sistemas produtivos sem prejudicar o ser humano que se insere no contexto laboral, com geração de trabalhos decentes e não nocivos à saúde (física e mental) dos trabalhadores. Esta também é uma diretriz constitucional preconizada no art. 7º, inc. XXII, da CF/88 ao estabelecer a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Portanto, podemos concluir que o cerne do direito fundamental a um ambiente equilibrado é a salvaguarda da integridade física e até mesmo psicológica do trabalhador, prevenindo danos à sua saúde.

2.3.1.3 Princípio da precaução

No presente trabalho adotaremos o princípio da precaução e da prevenção como princípios autônomos e desvinculados, possuindo conteúdo e alcance diversos.

Fiorillo destaca, em seu artigo intitulado “Prevenção ou precaução?”,⁶² que, tomando o princípio da precaução pelo padrão eurocentrista, estaríamos diante de uma evidente violação da Constituição Federal, mais precisamente dos dispositivos que estabelecem os objetivos

⁶¹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 29.

⁶² FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Prevenção ou precaução?**. São Paulo: Comissão do Meio Ambiente, OAB-SP, Subseção Santo Amaro. Disponível em: <https://tinyurl.com/5jmi9vrd>. Acesso em: 26 jan. 2023.

fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º); que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei” (art. 5º, inc. II) que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos” (art. 5º, inc. LVI); que “o Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas” (art. 218); e que “o mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e socioeconômico, o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos da lei federal”.

Patricia Faga Iglecias Lemos⁶³ destaca que “pela precaução objetiva-se a tutela do meio ambiente diante de situações em que se verifica a incerteza científica do efeito danoso, prescrevendo obrigação em se adotar medidas de cuidado quando há risco de dano ambiental grave”.

De acordo com a obra *Princípios de Direito Ambiental do Trabalho*⁶⁴, o princípio da precaução está implicitamente abrangido nos objetivos da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como em diversas convenções, restando sua aplicabilidade ao ambiente laboral.

Tal princípio busca estimular cuidados das presentes gerações a fim de garantir às próximas gerações justo acesso a recursos e oportunidades, assegurando, desse modo, a preservação do meio ambiente e a herança ambiental.

Diante da incerteza quanto a eventuais danos causados, esse princípio beneficia tanto o meio ambiente que, quando há a possibilidade de um dano grave ou irreversível, a falta de certeza não deve servir de justificativa para evitar a adoção de medidas que previnam a degradação ambiental. Vale dizer que as Normas Regulamentadoras (NR) em geral determinam medidas para reduzir ou mesmo evitar riscos no ambiente laboral, atendendo o princípio em tela.

No entanto, como muito bem afirmam Melo e Camargo,⁶⁵ teoricamente não seria necessária a criação de uma lei para se adotar o princípio da precaução, tampouco de uma NR que estabelecesse critérios procedimentais para a verificação de riscos hipotéticos, uma vez que

⁶³ LEMOS, Patricia Faga Iglecias. **Meio ambiente e responsabilidade civil do proprietário: análise do nexo causal**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 72.

⁶⁴ MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Lustosa de. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

⁶⁵ *Ibidem*.

a precaução é um princípio estruturante do direito ambiental e, como tal, alcança o meio ambiente do trabalho.

O professor André Sousa Pereira⁶⁶ menciona que:

na dimensão laboral, esse princípio tem sua importância potencializada, porque frequentes são as situações de trabalho em que se apresenta provável a ocorrência do dano por acidente ou doença ocupacional, acarretando, para a tutela do meio ambiente e da saúde do trabalhador, risco de dano irreparável. Imperativo, logo, a efetivação de medidas que elidam essa probabilidade.

Dessa feita, é visível a aplicação de tal princípio na introdução de novas tecnologias aos ambientes laborais, eis que são poucos os estudos científicos que demonstrem a consequência à saúde dos humanos a exposição prolongadas a dispositivos como os *smartphones*.

2.3.1.4 Princípio da Prevenção

O princípio da prevenção busca evitar danos ao meio ambiente por atividades efetiva ou potencialmente causadoras de danos, por meio de medidas preventivas.

Tal princípio surge na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992, no Rio de Janeiro:⁶⁷

Princípio 15: De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Foi percebido que, em matéria ambiental, não tem eficácia agir somente na ocorrência do dano, posto que dificilmente a reparação integral é alcançada; sendo assim, faz-se necessária uma atuação prévia à efetiva ocorrência do dano.

Cabe mencionar aqui a responsabilidade objetiva dos empregadores no sentido de manter o ambiente laboral sadio, obedecendo às normas de segurança.

⁶⁶ PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019, p. 200.

⁶⁷ DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. **Estudos Avançados**, v. 6, n. 15, p. 153–159, maio 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL>. Acesso em: 26 jan. 23.

Melo e Leite⁶⁸ destacam ser importante diferenciar o princípio da precaução do princípio da prevenção, que são próximos, mas não se confundem. A prevenção incide sobre impactos ambientais conhecidos e que permitem o estabelecimento de nexos causais suficientes para precisar os impactos futuros prováveis; nesse caso, devem ser adotadas as medidas cabíveis com o escopo de evitar os danos. No caso da precaução, exige-se prudência e cuidado diante da possibilidade de danos incertos, posto que os resultados da atividade deixam dúvidas quanto ao potencial lesivo ao ambiente.

E continua:

No caso da prevenção, trata-se de princípio plenamente aplicável à introdução de novas tecnologias ao ambiente laboral, existem questões importantes a serem tratadas, como a questão do brilho adequado da tela dos computadores de forma que não prejudique a visão dos trabalhadores, a questão de ergonomia e exercícios laborais com escopo de evitar danos à saúde física dos trabalhadores que passam o dia na frente do computador. A questão do uso de teclados e *mouses* ergonômicos com escopo de evitar lesões aos trabalhadores que utilizam as novas tecnologias nos ambientes laborais. Trata-se de danos físicos conhecidos que devem ser retirados ou diminuídos pelos empregadores dos ambientes laborais com o escopo de proteger a integridade física dos trabalhadores.⁶⁹

Vale esclarecer que a atual Constituição vigente no Brasil menciona explicitamente tal princípio em seu artigo 225, quando estatui o dever de prevenção a toda coletividade e ao Poder Público, exigindo estudos sobre impactos ambientais e prevendo ainda obrigações referentes à produção pelo Estado em atividades quando exponham a vida a algum risco.

2.4 Relações Sociais e Dimensões do ESG

As relações sociais e as dimensões do ESG (Ambiental, Social e de Governança) estão intrinsecamente entrelaçadas, refletindo a evolução das interações entre empresas, sociedade e governos ao longo do tempo. A emergência do ESG como um modelo de avaliação empresarial, que vai além das métricas financeiras tradicionais, é fundamentada nas implicações históricas das questões ambientais, sociais e de governança.⁷⁰

⁶⁸ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 34.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cícilia Araújo (Org.). Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.

A sustentabilidade ambiental, uma das pedras angulares do ESG, tem suas raízes na crescente conscientização sobre os danos ecológicos causados pela industrialização acelerada do século XX. Os desastres ambientais e a degradação dos ecossistemas trouxeram à tona a necessidade de uma abordagem mais responsável em relação à exploração dos recursos naturais. Simultaneamente, a dimensão social do ESG reflete a evolução das demandas da sociedade por direitos trabalhistas, igualdade e justiça. Movimentos sociais ao longo da história, como os direitos civis e os movimentos laborais, desempenharam um papel crucial na definição das preocupações sociais das empresas.

A governança, por sua vez, incorporada à dimensão de governança do ESG, emerge como resposta aos escândalos corporativos e à falta de transparência que abalaram a confiança nas instituições empresariais. A busca por melhores práticas de governança, prestação de contas e tomada de decisões éticas ganhou destaque para garantir a integridade empresarial. Em consonância com esses princípios, as relações sociais desempenham um papel determinante na maneira como as empresas se envolvem com partes interessadas, comunidades e acionistas, moldando uma cultura organizacional comprometida com a ética e a responsabilidade.⁷¹

No cenário contemporâneo, as dimensões do ESG ganharam um novo patamar de importância. A pressão crescente de investidores, consumidores e reguladores impulsionou as empresas a adotarem abordagens mais holísticas e sustentáveis em suas operações. A integração de considerações ESG nas estratégias empresariais não apenas impulsiona a responsabilidade social e ambiental, mas também oferece oportunidades para inovação e competitividade. Além disso, o ESG reflete a crescente consciência de que as relações sociais, sejam com funcionários, fornecedores, clientes ou comunidades, são vitais para construir uma base sólida de confiança e reputação.

Em síntese, as relações sociais e as dimensões do ESG são um reflexo das transformações históricas e das necessidades contemporâneas da sociedade. A interconexão entre a forma como as empresas operam e como se relacionam com seu entorno social e ambiental demonstra o compromisso em criar um impacto positivo e duradouro. O ESG não é apenas uma métrica de avaliação; é uma representação tangível do papel das empresas na construção de um mundo mais sustentável, equitativo e ético.

⁷¹ Idem

3 O DIREITO DO TRABALHADOR À SAÚDE

Dispõe já no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde:⁷²

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.

Melo e Leite descrevem que:⁷³

o primeiro conceito de saúde conhecido foi fornecido pelos pensadores da Grécia antiga que criaram o brocardo *mens sana in corpore sano*, que significa “uma mente sã em um corpo são”. A saúde hoje não é entendida apenas como ausência de doenças, mas ainda se relaciona com o meio ambiente e a condição de vida do homem.

Melo e Camargo⁷⁴ asseveram ainda que o conceito de saúde tem evoluído com o tempo, de maneira que as medidas preventivas têm sido priorizadas em relação às curativas. O conceito de saúde, estabelecido no relatório da 8ª Conferência da Organização Mundial da Saúde (OMS), é “o resultado de diversas condições, como alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, emprego etc.”. A OIT reafirma essa definição, ampliando a questão da saúde para as condições gerais de vida e não somente considerando a ausência de doenças.

O direito à saúde foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro na Constituição Federal de 1988 seguindo essa mesma linha conceitual da OMS e da OIT, de maneira que, nessa inserção, a saúde passou a figurar no rol dos direitos fundamentais, adquirindo, portanto, o status de cláusula pétrea e, assim, protegendo-se de qualquer tipo de retrocesso social.

Com o artigo 196, a saúde passa a ser direito de todos e dever do Estado:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.⁷⁵

⁷² ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <https://tinyurl.com/3hvm5v2u>. Acesso em: 31 mar. 2023.

⁷³ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 38.

⁷⁴ MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Lustosa de. *Op. cit.*, p. 48.

⁷⁵ BRASIL, 1988.

Em seu artigo 6º, a Constituição Federal dispõe do direito à saúde como de natureza fundamental, quando descreve os direitos sociais, impondo ainda, no art. 24, inciso XII, o dever do Estado de legislar sobre a proteção e defesa da saúde.

Antes de tal previsão, o Estado oferecia atendimento apenas aos trabalhadores devidamente registrados e seus familiares próximos, restando aos demais o serviço de saúde oferecido, a título de benevolência, pelas Santas Casas de Misericórdia.

O direito à saúde pode ser considerado, ao lado da dignidade da pessoa humana, como um dos principais direitos fundamentais. Tal direito possui duas dimensões, no sentido positivo e negativo, conforme as quais o Estado é obrigado a fornecer uma prestação (dimensão positiva), além de dever zelar para não prejudicá-lo (dimensão negativa).

A efetivação do direito à saúde está relacionada a diversos fatores, como a implementação de políticas públicas (sanitárias, mas não só), a garantia de condições de trabalho adequadas e, ainda, a conscientização de empregadores e trabalhadores sobre a importância da saúde no ambiente de trabalho.

Para Melo e Leite,⁷⁶ para que o Estado efetivamente ofereça tutela concreta à saúde de seus cidadãos, seria necessário garantir condições de vida minimamente dignas (aí incluídos alimentação em boa quantidade e qualidade, saneamento básico e higiene), de meio ambiente e ambiente laboral que não prejudiquem o indivíduo, bem como estruturas públicas suficientes a manter e recuperar a saúde dos indivíduos.

De acordo com Bolzan de Moraes,⁷⁷ a saúde se relaciona diretamente com a qualidade de vida:

O conceito de saúde é, também, uma questão de o cidadão ter direito a uma vida saudável, levando à construção de uma qualidade de vida que deve objetivar a democracia, [a] igualdade, [o] respeito ecológico e o desenvolvimento tecnológico, tudo isso procurando livrar o homem de seus males e proporcionando-lhe benefícios.

Dessa feita, os riscos do ambiente de trabalho que possam vir a trazer prejuízos à saúde do trabalhador tornam-se uma questão de Estado e, como tal, acabam por afetar diretamente o

⁷⁶ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 39.

⁷⁷ MORAIS, José Luis Bolzan de. **Do direito social aos interesses transindividuais**: o estado e o direito na ordem contemporânea. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996, p. 48.

custeio da Previdência Social e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentando, desse modo, a tendência de se criar normas para prevenir e precaver riscos.

O meio ambiente laboral necessita primordialmente de tutela preventiva, haja vista a necessidade da elaboração de leis e da fiscalização, no sentido de se evitar acidentes e doenças laborais. Conforme exposto acima, a saúde do trabalhador dificilmente pode ser restaurada após a ocorrência do dano.

Segundo estimativas conjuntas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS)⁷⁸, em 2016 cerca de 1,9 milhões de pessoas morreram em decorrência de doenças e lesões relacionadas ao trabalho.

O poder público não pode simplesmente cruzar os braços e aguardar que indenizações, muitas vezes ínfimas, da Justiça do Trabalho possam ter o condão de reparar um dano causado.

O direito à saúde do trabalhador é um direito fundamental e deve ser assegurado pelo Estado e pelas empresas. Para isso, é necessário que sejam adotadas medidas que visem à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, como a implantação de políticas de saúde e de segurança no trabalho, o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e a realização de exames periódicos, entre outras medidas.

No entanto, apesar dos avanços legislativos e das políticas de saúde e segurança no trabalho, muitos trabalhadores ainda são expostos a condições precárias e perigosas de trabalho, o que pode resultar em doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Segundo dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, mais de 4 milhões de trabalhadores brasileiros sofreram acidentes de trabalho entre 2012 e 2018, resultando em cerca de 16 mil mortes.⁷⁹

Diante desse cenário, é necessário que sejam adotadas medidas mais eficazes e abrangentes para garantir o direito à saúde do trabalhador. Isso inclui a realização de fiscalizações mais rigorosas por parte dos órgãos competentes, bem como a implementação de políticas públicas voltadas para a saúde e segurança no trabalho e a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres, entre outras ações.

Além disso, é importante destacar que o direito à saúde do trabalhador não se resume apenas às condições físicas de trabalho, mas também engloba aspectos psicológicos e sociais.

⁷⁸ Disponível em: <https://tinyurl.com/ycx9zh2j>. Acesso em 26 jul. 2023.

⁷⁹ Disponível em: <https://tinyurl.com/5hdmxdxy>. Acesso em 26 jul. 2023.

Nesse sentido, é fundamental que as empresas adotem medidas que visem à prevenção do assédio moral e da sobrecarga de trabalho, bem como à promoção do diálogo e do respeito entre os trabalhadores.

Em resumo, o direito à saúde do trabalhador é um tema de grande relevância e deve ser assegurado conjuntamente pelo Estado e pelas empresas. Somente assim será possível garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos trabalhadores.

3.1 Direito a saúde como direito fundamental

O estudo dos direitos fundamentais inicia-se pela compreensão mais abrangente da ideia de direitos humanos.

3.1.1 Origem da posituação dos direitos fundamentais

O ministro Luís Roberto Barroso, em sua célebre obra *Curso de Direito Constitucional*, demonstra a origem dos direitos humanos:

Tal como compreendida nos dias de hoje, a ideia de direitos humanos era estranha ao pensamento convencional até o final da Idade Média. Há registro de que sequer existia uma palavra que identificasse a ideia de *direito*, no sentido de direito individual. Documentos historicamente relevantes do período medieval – como a Magna Carta inglesa, de 1215 – consubstanciavam a *outorga* de concessões reais, como ato unilateral do monarca, e não propriamente o reconhecimento de direitos. O conceito contemporâneo de direitos humanos começa a se delinear no alvorecer da Idade Moderna, ao final do século XV e início do século XVI – com o Renascentismo, o surgimento do Estado moderno, as grandes descobertas, a Reforma Protestante, a Revolução Científica – e teve seu impulso decisivo com o Iluminismo, quando já avançado o século XVIII.⁸⁰

Surge, pois, no século XVIII um movimento que tinha como objetivo principal a limitação do poder do Estado a fim de garantir os direitos humanos. Tal movimento ficou

⁸⁰ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 550.

conhecido como Constitucionalismo e, para alcançar esse objetivo, se valeu de constituição escrita, separação de poderes e declarações de direito.⁸¹

A positivação dos direitos fundamentais é uma maneira importante de protegê-los, e é por meio das constituições que essa proteção tem lugar de destaque. De fato, a positivação foi a primeira estratégia utilizada para garantir o reconhecimento jurídico desses direitos, o que permitiu o exercício concreto e instrumental desses direitos. Por essa razão, a proteção dos direitos fundamentais é um dos principais desafios da modernidade.

A professora Anna Cândida da Cunha Ferraz menciona que o Constitucionalismo pode ser identificado em quatro modelos: **(i)** o primeiro corresponde às declarações de direitos que antecederam às próprias constituições dos Estados, como, por exemplo, a Revolução Francesa, cuja *Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão*, de 1789, precede a Constituição Francesa de 1791; **(ii)** o segundo modelo é caracterizado pela sucessão das declarações às constituições dos Estados, citando os Estados Unidos, que não firmaram, em sua fundação, uma declaração de direitos, mas a realizaram posteriormente em 1791, ano da ratificação da *Carta de Direitos* daquele país; **(iii)** o terceiro modelo de positivação dos direitos fundamentais surgiu no século XIX, marcado pela inclusão de declarações ou proclamações de direitos nos textos constitucionais, apresentando-os de forma destacada em forma de tópicos. Essa abordagem ainda mantinha a perspectiva iluminista do século XVIII, concentrando-se em direitos individuais, como é o caso das constituições do Uruguai, de 1830, e da Argentina, de 1853; e, por fim, **(iv)** o quarto modelo, surgido a partir de meados do século XX, representa uma evolução do modelo anterior. Nesse último modelo, as declarações de direitos passam a integrar os textos constitucionais como títulos ou capítulos iniciais, ou mesmo como preâmbulos, guiando a atuação e organização dos poderes do Estado com o objetivo de consagrar os direitos, liberdades e garantias da pessoa humana positivados na constituição. Esse formato evidencia a centralidade dos direitos fundamentais nas constituições contemporâneas, refletindo a preocupação com a efetiva proteção desses direitos.

Desde a primeira Constituição do Brasil, a Carta Imperial de 1824, os direitos individuais foram enunciados e mantiveram-se presentes nas constituições seguintes, incluindo a primeira constituição republicana de 1891, a Constituição de 1934 e até mesmo a carta ditatorial de 1937. No entanto, durante grande parte do período republicano brasileiro, houve

⁸¹ FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. Aspectos da positivação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. In: BITTAR, Eduardo C. B. & FERRAZ, Anna Cândida da Cunha (Orgs.). **Direitos humanos fundamentais: positivação e concretização**. Osasco: EDIFIEO, 2006, p. 115.

uma falta de efetividade na garantia desses direitos. A Constituição de 1988 procurou abordar esse problema ao trazer a expressão “Dos direitos e garantias fundamentais” em complemento ao Título II, subsequente ao Título I, subintitulado “Dos princípios fundamentais”. Além disso, foram instituídos dispositivos para garantir a concretização desses direitos.⁸²

O processo de redemocratização no Brasil, que levou à promulgação da Constituição de 1988, marca o início do que parte da doutrina constitucionalista chama de “neoconstitucionalismo”. Esse movimento teve origem na Europa continental no período pós-guerra, cujo marco histórico é considerado por alguns autores como sendo a promulgação da Constituição da Alemanha de 1949 e a criação do Tribunal Constitucional Federal em 1951, bem como as constituições da Itália, de 1947, e de Portugal e Espanha, que foram promulgadas posteriormente.⁸³

Valdir dos Santos Pio e Anna Cândida da Cunha Ferraz⁸⁴, em seu artigo intitulado “O direito à saúde como direito fundamental social e sua concretização”, são objetivos ao afirmar que:

No Brasil, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, houve acentuada expansão da jurisdição constitucional por força da ampliação dos mecanismos de acesso à justiça; da conscientização do cidadão sobre os próprios direitos, inclusive em decorrência do próprio ativismo judicial como catalizador da implementação de políticas públicas; das várias inovações trazidas para o nosso controle de constitucionalidade, especialmente a ação declaratória de constitucionalidade e a arguição de descumprimento de preceito fundamental, apesar de convivermos com o controle difuso desde a Constituição de 1891 e com o controle abstrato genérico desde 1965. Acrescente-se a isso que a Constituição Federal de 1988 reservou à União a maior parte da competência legislativa, como se observa no seu art. 22, o qual estabelece a competência privativa da União. Decorre disso que a quase totalidade dos litígios que surgem no seio da sociedade está, de algum modo, albergada por uma lei federal passível de questionamento quanto à sua compatibilidade com as normas constitucionais a ensejar, em tese, o controle de constitucionalidade, o que resulta concretamente na possibilidade de a controvérsia ser levada ao conhecimento do Supremo Tribunal Federal.

A inclusão de regras sobre direitos fundamentais nas constituições, juntamente com o aumento da importância da jurisdição constitucional e a necessidade de dar força normativa às disposições sobre direitos fundamentais para garantir sua efetiva concretização, especialmente no que diz respeito aos direitos sociais, tem sido objeto de estudos relevantes na doutrina

⁸² BARROSO, Luís Roberto. *Op. cit.*, p. 555.

⁸³ *Ibidem*, p. 213.

⁸⁴ PIO, Valdir dos Santos; FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. O direito à saúde como direito fundamental social e sua concretização. **Revista Mestrado em Direito**. Osasco, ano 12, nº 2, p. 247-267.

jurídica. Essa problemática tem reflexos na jurisprudência dos poderes judiciários em muitos países, incluindo o Brasil.⁸⁵

3.1.2 Direitos sociais positivados

Os direitos sociais, também conhecidos como direitos econômicos, sociais e culturais, não surgiram com as revoluções liberais e suas declarações de direitos. Na verdade, foram reconhecidos mais tarde, com a promulgação da constituição mexicana, em 1917, e da constituição alemã de Weimar, em 1919. A inclusão dos direitos sociais nas constituições representou um avanço em relação à visão liberal do Estado, que passou a assumir compromissos de melhoria das condições de vida das pessoas, especialmente as mais desfavorecidas.⁸⁶

Para cumprir esses compromissos, o Estado teve que intervir mais na economia e se comprometer com a oferta de serviços e bens diversos, como o acesso à saúde, por exemplo. Os direitos sociais são fundamentais para superar as falhas e deficiências do mercado e garantir que todos os indivíduos tenham uma vida digna e acesso às oportunidades em geral. Idealmente, esses direitos deveriam ser satisfeitos por meio de serviços públicos de qualidade disponíveis para todos, em vez de prestações individuais.⁸⁷

O reconhecimento e a exigibilidade dos direitos sociais são temas complexos e desafiadores para o direito constitucional contemporâneo.

Assegurar os direitos sociais como responsabilidade do Estado é crucial para o fortalecimento da democracia e requer a participação ativa dos cidadãos. A garantia desses direitos como obrigações positivas do Estado é uma questão fundamental para um processo democrático efetivo.

Segundo Adriana Zawada Melo, o sistema jurídico brasileiro tem uma inclinação proativa que se concentra na busca pela igualdade substancial, alcançada por meio de ações

⁸⁵ PIO, Valdir dos Santos; FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. *Op. cit.*, p. 255.

⁸⁶ BARROSO, Luís Roberto. *Op. cit.*, p. 557.

⁸⁷ *Ibidem.*, p. 558.

positivas do Estado, especialmente no âmbito dos direitos sociais. Essa é a principal característica do sistema.⁸⁸

A Constituição brasileira de 1988 apresenta um capítulo exclusivo sobre os direitos sociais. Nos artigos de 7 a 11, são descritos os direitos dos trabalhadores, enquanto o artigo 6º identifica diversos tipos de direitos sociais, como educação, saúde, alimentação, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância e assistência aos desamparados, entre outros. Diferentemente de outros países, a prática jurídica brasileira tem amplamente permitido que juízes e tribunais condenem o Poder Público a fornecer prestações positivas.⁸⁹

3.1.3 Os desafios da efetivação dos direitos sociais na Constituição brasileira de 1988

O direito à saúde é reconhecido como um direito fundamental garantido pela Constituição Brasileira de 1988. A partir da inclusão da saúde nesse rol o Estado brasileiro passou a ter o dever de assegurar esse direito a todos os seus cidadãos. A concretização desse direito, no entanto, enfrenta diversos desafios.

Os direitos fundamentais não são dependentes de concessão legislativa. Com origem no direito natural e na positivação expressa na Constituição, esses direitos não são submetidos ao processo político majoritário. Embora possam ser logicamente limitados, a sua existência e a sua eficácia independem da intermediação legislativa. Além disso, são imutáveis no sistema constitucional brasileiro, não podendo ser suprimidos nem mesmo pela vontade do poder constituinte reformador.⁹⁰

A Constituição Federal de 1988 estabelece o direito à saúde como um direito social, garantido nos artigos 6º e 196. Os poderes da União, dos Estados e dos Municípios possuem a competência comum de garantir o exercício efetivo desse direito, conforme definido no artigo 23, inciso II da Constituição.

A relação entre constitucionalismo e democracia é um tema central da teoria constitucional e das discussões em torno dos direitos fundamentais. A ideia predominante é que

⁸⁸ MELO, Adriana Zawada. Direitos sociais: igualdade e dignidade da pessoa humana. **Revista Mestrado em Direito**. Osasco: EDIFIEO, ano 7, n. 1, 2007, p. 112.

⁸⁹ BARROSO, Luís Roberto. *Op. cit.*, p. 558.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 562.

tais direitos são parte integrante do próprio conceito de democracia, pois é por meio deles que se estabelecem as condições necessárias para que os cidadãos, enquanto indivíduos livres e iguais, participem do projeto de autogoverno coletivo que caracteriza o regime democrático.⁹¹

Há, no entanto, uma tensão entre os conceitos de constitucionalismo e democracia. Isso porque, em um primeiro momento, pode ocorrer de a afirmação dos direitos fundamentais ser vista como uma espécie de limitação à vontade da maioria, o que pode, de alguma forma, gerar conflitos, no âmbito do constitucionalismo democrático, entre determinados princípios da democracia e a reivindicação de direitos individuais e coletivos, por exemplo quando um direito fundamental parece se afirmar em oposição a consensos majoritários.

No entanto, é importante destacar que os direitos fundamentais não são apenas uma limitação à democracia, mas sim um pressuposto fundamental para a existência e para a legitimidade desse sistema. Afinal, a democracia pressupõe a participação dos cidadãos, a qual só é possível quando há uma proteção efetiva dos direitos fundamentais, garantindo que todos possam exercer sua liberdade e igualdade em condições de justiça e dignidade.

Assim, a reconciliação entre constitucionalismo e democracia não é apenas possível, mas necessária.

No que tange à aplicabilidade da Constituição, ao longo do tempo a compreensão sobre esse tema passou por atualizações que acabaram por abandonar a ideia de que se trataria apenas de um documento político que convocava os Poderes Públicos a atuar. Essa concepção ultrapassada, que tem origem no constitucionalismo francês e que perdurou no Brasil até recentemente, defendia que a efetivação dos direitos fundamentais dependeria da ação do legislador ou da discricionariedade da Administração. Dessa forma, mesmo que estejam presentes na Constituição, esses direitos seriam apenas princípios morais sem valor jurídico.⁹²

Atualmente, é pacífico na doutrina constitucional que a efetividade dos direitos fundamentais não depende exclusivamente da atuação do legislador ou da Administração, mas sim de uma série de fatores que incluem a atuação do Poder Judiciário, a construção de políticas públicas eficazes, o fortalecimento da sociedade civil e a conscientização da população em geral sobre a importância desses direitos.

⁹¹ *Ibidem*, p. 563.

⁹² *Ibidem*, p. 564.

Contudo, apesar dos avanços na concepção dos direitos fundamentais como normas jurídicas efetivas, ainda há muitos desafios a serem enfrentados para que esses direitos sejam plenamente realizados na prática. Dentre eles, destacam-se a falta de recursos e de capacidade do Estado para implementar políticas públicas, a falta de acesso à Justiça para as camadas mais vulneráveis da sociedade e a falta de cultura de respeito aos direitos fundamentais em diversos setores da sociedade.

A Constituição brasileira não diferencia entre os diferentes tipos de direitos, sejam eles individuais, políticos, sociais ou difusos. Isso a distingue de outras constituições, como a alemã, que sequer prevê direitos sociais, e a portuguesa e espanhola, que instituem tratamento diferenciado para os direitos liberais e os sociais. No entanto, é inegável que a concretização dos direitos sociais pode ser mais complexa do que a dos direitos individuais e políticos, pois geralmente exige prestações positivas e depende de escolhas políticas e de alocação de recursos, o que impõe limites ao seu alcance. Isso não significa, no entanto, que os direitos sociais não possuem aplicabilidade direta e imediata quando decorrentes de normas constitucionais densas. Porém, existem direitos sociais com menor detalhamento constitucional, como o direito à moradia e o direito ao lazer, o que reduz o espaço para pretensões individuais de prestações positivas.⁹³

Com base no exposto, pode-se concluir que a efetivação dos direitos sociais na Constituição Brasileira de 1988 enfrenta diversos desafios. No entanto, é importante reiterar que os direitos fundamentais são uma condição necessária para a existência e para a legitimidade da democracia, sistema que esta própria Carta Magna tratou de restabelecer no Brasil por meio de sua promulgação.

3.2 Esgotamento mental nos dias atuais

A sociedade mudou: vivemos e convivemos hoje com a presença do *stress*, sempre atarefados e atrasados, terminando o dia sempre com a sensação de que não produzimos o suficiente.

Com o estabelecimento de mudanças em nosso modo de vida e de produção, conseqüentemente experimentamos uma mudança na nossa forma de percepção do tempo. Como demonstra Paul Virilio em seu livro *Velocidade e política*, ao longo do processo histórico caracterizado pelo autor como uma “revolução dromocrática”, marcada pela aceleração e pela

⁹³ *Ibidem*, p. 564.

imposição da lógica da corrida, o tempo foi mudando de significado pelo desaparecimento das mensurações das distâncias, suplantadas pela tecnologia de deslocamento em todas as formas.

O filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, em seu já considerado clássico ensaio intitulado *Sociedade do cansaço*,⁹⁴ é claro ao afirmar que a sociedade do século XXI não é mais uma sociedade disciplinar, mas sim uma sociedade do desempenho.

Na visão de Byung-Chul Han, a sociedade da disciplina e a sociedade do desempenho representam duas configurações sociais distintas que moldam a dinâmica contemporânea. A sociedade da disciplina, como observada por filósofos como Michel Foucault, era caracterizada pelo controle e vigilância exercidos sobre os indivíduos, resultando em uma disciplinação rígida e repressão das ações. Nesse contexto, a ênfase estava na regulação externa e na imposição de normas para manter a ordem social.

Por outro lado, a sociedade do desempenho, introduzida por Byung-Chul Han, apresenta uma dinâmica diferente. Nesse cenário, a pressão e as demandas não são mais exercidas apenas por instituições externas, mas também são internalizadas pelos indivíduos. A busca incessante por produtividade e sucesso pessoal resulta em autoexploração e autoexigência constantes. Aqui, a vigilância não ocorre apenas de fora, mas também de dentro, à medida que as pessoas se tornam autocontroladoras. Nessa nova estrutura, a liberdade aparente para criar e performar é frequentemente acompanhada por altos níveis de ansiedade e autoexploração. Portanto, enquanto a sociedade da disciplina enfatizava o controle externo, a sociedade do desempenho ressalta a pressão interna, e ambos os modelos têm impactos profundos nas vidas individuais e na dinâmica social.

Byung-Chul Han é preciso ao mencionar que “o excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mão dadas com o sentimento de liberdade”.⁹⁵

Juremir Machado da Silva, na apresentação do livro *A era do vazio*, de Gilles Lipovetsky, faz as seguintes observações:

Estamos no vazio ou no excesso? Vivemos um tempo extremo ou um novo e instável equilíbrio? Caminhamos no fio da navalha e cortamos os nós que nos prendiam a um passado cheio de correntes e de moralismo? Entramos numa fase de descalabro ético ou, finalmente, estamos pondo os valores a serviço dos homens e não os homens a serviço de uma moral de submissão?

⁹⁴ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª edição ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 30.

Atravessamos a fronteira do bem e do mal e ingressamos num deserto de certezas ou descobrimos que nossas verdades universais eram valores locais universalizados? São perguntas que exigem novos pontos de vista para que as respostas não se convertam em meros lamentos a respeito de uma idade de ouro, mítica e improvável, perdida, ou em promessas de um futuro radioso em sociedade sem conflito nem drama, mas também sem liberdade nem autonomia intelectual.⁹⁶

A imediatidade do conhecimento dos fatos e a velocidade da informação dificultam, e muito, a compreensão total e impossibilitam a reflexão. Nada é senão por pouco tempo. Isso nos remete ao também clássico livro *Tempos líquidos*, de Zigmunt Bauman, quando menciona:

(...) passagem da fase “sólida” da modernidade, para a “líquida” – ou seja, para uma condição em que as organizações sociais (estruturas que limitam as escolhas individuais, instituições que asseguram a repetição de rotinas, padrões de comportamento aceitável) não podem mais manter sua forma por muito tempo (nem se espera que o façam), pois se decompõem e se dissolvem mais rápido que o tempo que leva para moldá-las e, uma vez reorganizadas, para que se estabeleçam. É pouco provável que essas formas, quer já presentes ou apenas vislumbradas, tenham tempo suficiente para se estabelecer, e elas não podem servir como arcabouços de referência para as ações humanas, assim como para as estratégias existenciais a longo prazo, em razão da sua expectativa de vida curta: com efeito, uma expectativa mais curta que o tempo que leva para desenvolver uma estratégia coesa e consistente, e ainda mais curta que o necessário para a realização de um “projeto de vida” individual.⁹⁷

O indivíduo hoje está inserido na sociedade em uma enorme multiplicidade de papéis sociais, exercendo simultaneamente sua parte como indivíduo, pai (mãe), marido (mulher), aluno(a), consumidor(a), partícipe, empregado(a), superior(a) hierárquico(a), sendo que toda sua vivência se desenrola no exercício dessas funções.

Diante dessa perplexidade e dessa angústia existencial resultantes da tentativa de ser tudo ao mesmo tempo, mas ter a impressão de que não realiza nenhum papel a contento, o indivíduo tem buscado uma fuga, e essa fuga tem um nome: *consumismo*.

Dessa feita, a identidade do indivíduo, seu pertencimento e até mesmo a criação de vínculos se dão através de padrões de consumo que absorvem esse indivíduo em uma relação quase que de escravidão, por impor uma busca incessante por algo sempre mais novo e melhor.

Bauman esclarece tal situação brilhantemente quando diz:

⁹⁶ SILVA, Juremir Machado. Vazio e comunicação na era do “pós-tudo”. In: LIPOVETSKY, Gilles. **A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo**. Trad. de Therezinha Deutsch. Barueri: Manole, 2005, p. 18.

⁹⁷ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. de Plínio Dentzien. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 7.

Os colegiais de ambos os sexos que expõem suas qualidades com avidez e entusiasmo na esperança de atrair a atenção para eles e, quem sabe, obter o reconhecimento e a aprovação exigidos para permanecer no jogo da sociabilidade; os clientes potenciais com necessidade de ampliar seus registros de gastos e limites de crédito para obter um serviço melhor; os pretensos imigrantes lutando para acumular pontuação, como prova da existência de uma demanda por seus serviços, para que seus requerimentos sejam levados em consideração – todas as três categorias de pessoas, aparentemente tão distintas, são aliciadas, estimuladas ou forçadas a promover uma *mercadoria* atraente e desejável. Para tanto, fazem o máximo possível e usam os melhores recursos que têm à disposição para aumentar o valor de mercado dos produtos que estão vendendo. E os produtos que são encorajados a colocar no mercado, promover e vender são *elas mesmas*.

São, ao mesmo tempo, os promotores *das mercadorias* e *as mercadorias que promovem*. São, simultaneamente, o produto e seus agentes de marketing, os bens e seus vendedores (...).⁹⁸

Essa busca incessante aumenta o grau de angústia existencial permanentemente, gerando um considerável nível de *stress*.

A OMS divulgou sua maior revisão mundial sobre saúde mental. Em 2019, quase um bilhão de pessoas viviam com algum transtorno mental, sendo o suicídio responsável por uma em cada 100 mortes. O estudo revelou ainda que 58% dos suicídios ocorreram antes dos 50 anos de idade.⁹⁹

Face ao exposto, o enfoque deste capítulo está direcionado para a demonstração dos efeitos que o *stress* produz na vida das pessoas. Por óbvio, não cabe ao direito tratar do *stress*, mas é pertinente pensar nesse problema pelas lentes da ciência jurídica como forma de contribuir para enfrentamento de suas causas e de seus efeitos.¹⁰⁰

O professor Francisco Pedro Jucá é assertivo quando menciona que o esforço na busca pela capacidade de consumo, singelamente, a corrida pelo dinheiro, na realidade consome o tempo, o potencial e a energia do indivíduo. Neste consumo, até quase à exaustão, algumas

⁹⁸ BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Trad. de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008, p. 13.

⁹⁹ World Health Organization (WHO). **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 1º abr. 2023.

¹⁰⁰ É importante reconhecer que o suicídio é um fenômeno complexo que pode ser influenciado por uma variedade de fatores, incluindo genéticos, psicológicos, sociais e ambientais. Embora o ambiente de trabalho possa desempenhar um papel na saúde mental de um indivíduo e, em alguns casos, contribuir para o agravamento de problemas de saúde mental, não se deve considerar o suicídio como uma consequência direta do trabalho. A relação entre o trabalho e o suicídio é complexa e requer uma análise aprofundada para compreender completamente os fatores envolvidos

vezes em escolha inconsciente, o indivíduo sacrifica todas as demais dimensões da sua vida, pessoal e social, para concentrar suas forças na busca pelos recursos destinados ao consumo.

Conforme explica Arendt:

É dentro desse mundo de coisas duráveis que encontramos os bens de consumo com os quais a vida assegura os meios de sua sobrevivência. Exigidas por nossos corpos e produzidas pelo trabalho deles, mas sem estabilidade própria, essas coisas destinadas ao consumo incessante aparecem e desaparecem em um ambiente de coisas que não são consumidas, mas usadas, e as quais, à medida que as usamos, nos habituamos e nos acostumamos.¹⁰¹

E o trabalho é, na maioria dos casos, o meio para a obtenção de recursos, com o objetivo sempre maior de aumentar a capacidade de consumo.

A consequência desse quadro conduz à degradação das condições da vida, ao aumento do *stress* e ao distanciamento entre indivíduos, elementos que, em conjunto, geram danos na esfera social, profissional e até mesmo afetiva.

A professora Tallita Massucci Toledo, em seu livro *A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia*,¹⁰² define que o estresse ocupacional mental alberga as “respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador”.

Em sua tese de doutorado, Marcelo Roberto Bruno Válio é claro ao discorrer que:

a palavra estresse é um termo da física caracterizando o desgaste sofrido por materiais expostos a pressões ou forças (...). A rigor, o estresse em si não é negativo ou positivo, adquirindo tal característica de acordo com a forma como o indivíduo vivencia determinada situação (...). E pode ser definido como um desgaste do organismo, que, por sua vez, causa alterações psicofisiológicas, as quais ocorrem quando o indivíduo é obrigado a enfrentar situações que o excitam, irritam ou até o façam feliz. Muitos estudiosos da área da saúde definem a segunda característica do estresse, o distresse, como sinônimo de frustrações, cansaço, dificuldades, ansiedades, desamparo e desmotivação, sendo considerado como responsável por significativa percentagem dos problemas modernos, principalmente nos grandes centros urbanos.¹⁰³

¹⁰¹ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 116.

¹⁰² TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011, p. 93.

¹⁰³ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade Autônoma de Direito, São Paulo, 2018, p. 34.

O mesmo autor diz ainda que:

Estar tão exausto e desanimado com o trabalho, que a pessoa se encontra esgotada, a tal ponto que sente toda sua energia se esvaír como se estivesse queimando ou esgotando seu “combustível psicofísico”, irritabilidade no trato com as pessoas, na relação de trabalho com clientes destinatários deste trabalho e colegas, indiferença, sabotagem, absenteísmo, sintomas psíquicos e físicos de repulsa ao trabalho e ao ambiente de trabalho, desânimo por falta de reconhecimento e crescimento profissional, uso de drogas para fugir do problema. No fim, todas essas características são claros sintomas de que esse indivíduo acaba “queimado”, esgotado completamente com sintomas psíquicos e físicos, desistência do trabalho. Esta é a Síndrome de *Burnout*. O termo *burnout* é uma composição de *burn*, queima, e *out*, exterior, significando metaforicamente que a pessoa com essa condição de estresse somático excessivo, ou distresse, se consome física e emocionalmente, passando a adotar comportamento agressivo e irritadiço. A expressão *burnout*, em inglês, significa aquilo que deixou de funcionar por completa falta de energia, por ter sua energia totalmente esvaída, aquilo que chegou ao limite máximo.¹⁰⁴

O brilhante estudo acima está fundamentado nos problemas ligados diretamente ao trabalho, bem como suas condições e exigências. No entanto, tal situação vai bem além da esfera laboral, atingindo toda organização social.

Para Hannah Arendt:

Não existe felicidade duradoura fora do ciclo prescrito de exaustão dolorosa e regeneração prazerosa; e tudo o que desequilibra esse ciclo – a pobreza e a miséria nas quais a exaustão é seguida pela penúria ao invés da regeneração, ou grande riqueza e uma vida inteiramente isenta de esforços na qual o tédio toma o lugar da exaustão e os moinhos da necessidade, do consumo e da digestão trituram até a morte, impiedosa e esterilmente, um corpo humano impotente – arruína a felicidade elementar que advém de estar vivo.¹⁰⁵

Bruno Válio destaca três elementos importantes para definição do quadro de *burnout*:

- a) Exaustão Emocional: ocorre quando o indivíduo percebe não possuir mais condições de despender a energia que a sua atividade laboral requer. Algumas das causas apontadas para a exaustão é a sobrecarga de atividades e o conflito nas relações interpessoais.
- b) Despersonalização: o autor descreve como uns dos aspectos típicos da Síndrome de *Burnout* um elemento que distingue essa síndrome do estresse em si. Entendida como uma forma de autodefesa do profissional da carga emocional derivada pelo contato direto com outras pessoas. Ou seja, age com atitudes incessíveis em relação às pessoas nas funções por eles desempenhadas. O indivíduo cria uma barreira, aparentemente não se sensibilizando com os

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 37.

¹⁰⁵ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 133.

problemas alheios. O indivíduo afetado por *burnout* acaba agindo com cinismo, indiferença, rigidez, e também com impessoalidade, ignorando o sentimento da outra pessoa.

c) Reduzida Realização Profissional: a pessoa com *burnout* pode ter a sensação de insatisfação pessoal com seu desempenho no trabalho e consigo própria, apresentando sentimentos de incompetência e baixa autoestima.¹⁰⁶

Enfrentar tal situação é uma questão essencial, pois, quando se trata de comportamento e de convivência, é necessário que se construa um controle social que limite e imponha condutas mínimas obrigatórias.

3.2.1 Levantamento de casos de *burnout* na Justiça do Trabalho e sua abordagem

O *burnout* tem sido cada vez mais debatido na sociedade por ser uma síndrome que pode afetar diversos profissionais. Seu impacto pode ser significativo a ponto de comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, assim como sua produtividade e qualidade de vida. Nesse contexto, a atuação da Justiça do Trabalho é essencial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, é importante questionar como essa instituição tem lidado com casos de *burnout*. A partir do levantamento e da análise de processos transcorridos em diferentes varas da Justiça do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, veremos como o Poder Judiciário tem se posicionado frente a essa síndrome e se as decisões judiciais têm sido suficientes para proteger os direitos dos trabalhadores afetados.

A partir do reconhecimento do *burnout* como doença ocupacional, em 2019, e da sua inclusão, em janeiro de 2022, na Classificação Internacional de Doenças (CID 11), o tema do esgotamento profissional passou a ter maior visibilidade e relevância nas discussões sobre saúde mental no ambiente de trabalho.¹⁰⁷

De acordo com a avaliação da Associação Internacional de Gestão do Estresse, mais de um terço dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem de *burnout*¹⁰⁸, uma forma de estresse crônico relacionado ao trabalho que resulta em mais de 500.000 solicitações de licença por incapacidade temporária junto ao INSS. Esse problema se agravou durante a

¹⁰⁶ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Op. cit.*, p. 45.

¹⁰⁷ World Health Organization (WHO). **International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)**, 2019/2021. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 6 maio 2023.

¹⁰⁸ QUINTANILHA, Daniela. Brasil é o segundo país com mais casos de burnout, diz levantamento. **IstoÉ Dinheiro**, 7 set. 2022. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-de-burnout-diz-levantamento/>. Acesso em: 6 maio 2023.

pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2), que começou em 2020 e continua até hoje, embora sem as restrições impostas durante o período pandêmico. Naquela época, a Síndrome de *Burnout* ainda não era reconhecida como uma doença ocupacional, mas o período pandêmico foi o principal fator que agravou o nível de estresse nas relações de trabalho.

No período de 2020 a 2022, foi registrado um aumento significativo no número de processos trabalhistas relacionados ao assunto em questão, ultrapassando os registros dos anos de 2017 a 2019. Foram contabilizados mais de 4 mil processos nesse período, quase o dobro do número registrado anteriormente. É importante destacar que a maior concentração de casos está em São Paulo, onde, até janeiro de 2023, havia um total de 1.925 processos em andamento.¹⁰⁹

Não obstante, cumpre ressaltar que o Poder Judiciário Trabalhista tem se mantido inerte em relação à presente problemática. Vale registrar que, a fim de se reconhecer a responsabilidade civil do empregador, é imprescindível a presença de três requisitos cumulativos, quais sejam: conduta culposa, lesão e nexo causal.

O nexo causal é uma relação de causa e efeito entre a atividade laboral e o surgimento da doença. Para que o trabalhador possa obter o reconhecimento de sua doença como ocupacional, é necessário provar que a Síndrome de *Burnout* foi causada pelo trabalho realizado na empresa. No entanto, essa prova pode ser extremamente difícil de ser realizada, já que a doença é multifatorial e pode ter origem em diversos fatores, tanto pessoais como profissionais.

Outro fator que dificulta a comprovação do nexo causal é a ausência de um diagnóstico clínico preciso. Embora a Síndrome de *Burnout* tenha sido reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença relacionada ao trabalho, ela ainda não é considerada uma doença ocupacional no Brasil. Além disso, os sintomas do *burnout* são similares aos de outras doenças, o que pode dificultar o diagnóstico preciso e, consequentemente, a comprovação do nexo causal.

Dessa forma, a prova do nexo causal tem sido um desafio para os trabalhadores que buscam o reconhecimento de suas doenças ocupacionais, especialmente no caso da Síndrome de *Burnout*. É importante ressaltar, no entanto, que o reconhecimento da doença como ocupacional é fundamental para garantir o acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas e previdenciários, bem como para promover iniciativas de prevenção da doença e de oferta de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

¹⁰⁹ POMBO, Bárbara. Número de ações por síndrome de burnout cresce na Justiça do Trabalho. **Valor Econômico**, São Paulo, 12 jan. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/numero-de-acoes-por-sindrome-de-burnout-cresce-na-justica-do-trabalho.ghtml> Acesso em: 13 maio 2023.

Foram analisados todos os processos envolvendo *burnout* (e seus consequentes danos morais) que foram julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região de São Paulo no ano de 2023.¹¹⁰

Até o presente momento, foram julgados 40 processos, em segunda instância, que envolviam a alegação de *burnout* como doença ocupacional, sendo que em 20 deles o laudo pericial reconheceu a doença. Desses 20 processos, em 14 deles a empresa foi condenada a indenizar o trabalhador por danos morais, tendo as condenações variado entre R\$ 3.000,00 e R\$ 50.000,00. Nos outros seis casos, embora o *burnout* tenha sido reconhecido, não foi concedida nenhuma indenização.

A dificuldade em comprovar o nexo causal entre a doença e o trabalho é um dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores que buscam a Justiça para obterem a reparação dos danos sofridos. O nexo técnico epidemiológico (NTEP) entre doenças e o trabalho é presumido apenas em relação ao pagamento de benefício previdenciário e não em relação à condenação do empregador no pagamento de indenizações ao trabalhador. Neste último caso, é necessária a comprovação do nexo causal mediante perícia médica em conjunto com as demais provas produzidas no processo.

Em alguns casos analisados, o reclamante não conseguiu comprovar o nexo causal entre a doença e o trabalho. Por exemplo, em um dos processos analisados, o laudo pericial atestou transtorno afetivo bipolar e transtorno misto ansioso e depressivo. Esse laudo apontou fatores não relacionados ao trabalho para o comprometimento mental da reclamante, como depressão pós-parto, depressão em 2012, dificuldades na vida conjugal e diagnóstico de aneurisma, doença que a obrigou a ser submetida a cirurgia. O parecer ainda declarou a possibilidade de “nexo concausal mediante a comprovação das alegações de mau relacionamento com os supervisores”. Nesse caso, a sentença considerou que, inexistindo incapacidade laboral, não haveria, por corolário, dano a ser reparado, lembrando-se de que nos termos do art. 20, §1º, “c”, da Lei Nº 8.213/91, não se considera doença do trabalho a moléstia que não produz incapacidade para o labor.¹¹¹

Além disso, em outros casos analisados, embora tenha sido reconhecido o *burnout* como doença ocupacional, não houve condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais ou materiais. Isso ocorreu, por exemplo, no Processo Nº 1000153-

¹¹⁰ Pesquisa realizada no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em 13 de maio de 2023, envolvendo o tema *burnout*.

¹¹¹ Processo Judicial Eletrônico Nº 1000974-09.2021.5.02.0291. Recurso Ordinário, originário da 1ª Vara do Trabalho de Franco da Rocha. Recorrentes: Paloma da Silva Barbosa e Arcos Dourados Comércio de Alimentos S.A. Recorridos: os mesmos. Relator Rodrigo Garcia Schwarz.

48.2022.5.02.0039, julgado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Nesse caso, embora tenha sido constatado que o empregado desenvolveu *burnout* em decorrência do trabalho, a empresa não foi condenada a pagar indenização, pois a doença foi considerada de caráter multifatorial, ou seja, não foi exclusivamente causada pelas condições de trabalho.¹¹²

Em suma, a pesquisa evidencia que o reconhecimento do *burnout* como doença do trabalho e a comprovação do nexo causal são elementos-chave para a condenação das empresas ao pagamento de indenizações por danos morais. Além disso, os resultados indicam que a dificuldade em provar o nexo causal é um fator que limita o acesso dos trabalhadores afetados pelo *burnout* à reparação de danos morais decorrentes dessa condição.

Essa dificuldade pode ser atribuída a diversos fatores, como a falta de conhecimento e reconhecimento do *burnout* como doença do trabalho por parte de empregadores e profissionais de saúde, a complexidade da relação entre fatores psicossociais e ambientais no trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, bem como a escassez de recursos e *expertise* para a realização de perícias médicas precisas e confiáveis.

Além disso, outro problema enfrentado são as baixas indenizações arbitradas. Muitas vezes, os valores fixados pelos juízes não condizem com a gravidade dos danos sofridos pela vítima. Isso ocorre muitas vezes por conta de uma cultura ainda existente no país de minimizar a importância dos danos morais ou, ainda, por conta de uma interpretação equivocada da legislação.

No entanto, é importante lembrar que a compensação por danos morais não tem o objetivo de enriquecer a vítima, mas sim de reparar o sofrimento a que ela foi submetida. Por isso, é fundamental que os valores arbitrados levem em consideração a gravidade do dano sofrido, a capacidade financeira do agressor e a finalidade da compensação. Não é crível, mesmo depois de comprovados todos os requisitos de indenização, que o valor do dano moral seja arbitrado em R\$ 3.000,00.¹¹³

Além disso, é necessário que haja uma uniformização dos critérios para arbitramento de danos morais, de forma a evitar discrepâncias entre as decisões judiciais. É preciso que os

¹¹² Processo TRT/SP Nº 1000153-48.2022.5.02.0039. Recurso Ordinário, originário da 39ª Vara do Trabalho de São Paulo, 5ª Turma. Recorrente: Amanda Leticia Parri Zanforlin. Recorrida: Nike do Brasil Comércio e Participações Ltda. Relatora: Sonia Maria Lacerda.

¹¹³ Informações obtidas através do processo Nº 1001066-92.2021.5.02.0062 (ROT), em que a recorrente é a Raia Drogasil S/A e o recorrido é Beatriz Alves de Souza. O caso foi julgado pela 62ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP e a relatora foi Margoth Giacomazzi Martins.

magistrados estejam conscientes da importância dos danos morais e de sua relevância na devida reparação de um dano.

4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR

De fato, a atividade empresarial não pode ser vista de forma isolada, pois ela está inserida em um contexto social, econômico, político e cultural. Essa interação é fundamental para o sucesso das empresas, pois é a partir das relações com seus *stakeholders* que as empresas podem se desenvolver e se manter no mercado.

Os *stakeholders* são todos aqueles que têm algum interesse ou são afetados pelas atividades da empresa, como funcionários, fornecedores, clientes, acionistas, governo e comunidade em geral. Cada um desses grupos tem uma relação específica com a empresa e espera que ela atue de forma responsável e ética, levando em consideração os interesses e necessidades de todos os seus *stakeholders*, e não apenas os interesses dos acionistas e proprietários.

Dentre esses interesses e necessidades podemos citar a arrecadação de fundos para o Estado por meio de tributos, a valorização do trabalho humano, a prestação de serviços à comunidade, a preocupação com o meio ambiente, a mobilização da economia de mercado, dentre vários outros.

Nesse sentido, a atividade empresarial não deve ser vista apenas como um meio de gerar lucro, mas também como uma forma de contribuir para o desenvolvimento social e sustentável da comunidade em que está inserida. As empresas podem adotar práticas de responsabilidade social e ambiental, que vão além do cumprimento das leis e normas, e que visam contribuir para a melhoria das condições de vida da população e para a preservação do meio ambiente.

Assim, a interação entre a atividade empresarial e a sociedade em geral é de extrema importância para o desenvolvimento econômico e social do país. As empresas devem atuar de forma responsável e ética.

No presente capítulo, temos como finalidade tratar da função social da empresa no que tange à preocupação com a garantia do desenvolvimento sustentável do meio ambiente do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 inovou ao dispor, em seu artigo 200, inciso VIII, que: “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.¹¹⁴

No caput do artigo 225, o legislador, ao usar a expressão *sadia qualidade de vida*, estabeleceu dois sujeitos da tutela ambiental: o primeiro é a qualidade do meio ambiente, e o segundo, a saúde, ou seja, o bem-estar e a segurança da população.¹¹⁵

Portanto, concluirmos ser impossível haver qualidade de vida sem haver qualidade no trabalho, não sendo possível garantir o equilíbrio e a sustentabilidade do meio ambiente ignorando o meio ambiente do trabalho.

Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite, em seu livro *Direito à desconexão do trabalho*, estabelecem que:

o meio ambiente do trabalho precisa ser reconhecido como aspecto essencial para a proteção do meio ambiente geral, na medida em que é onde o homem passa a maior parte do seu dia, sendo influenciado e afetado diretamente por todos os elementos – materiais e imateriais – que o cercam.¹¹⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou do item do meio ambiente do trabalho em diversas convenções, dentre elas a Convenção 155, ratificada pelo Brasil em 29 de setembro de 1994, a qual estabeleceu a necessidade de criação de políticas nacionais sobre a saúde e a segurança do trabalhador.¹¹⁷

É crescente a preocupação com os riscos à saúde dos trabalhadores, sendo que os números de acidentes de trabalho, mortes e principalmente doenças ocupacionais tornaram a questão do ambiente de trabalho uma questão de Estado.

Os números mais recentes indicam que a concessão de auxílios-doença e de aposentadorias por invalidez causadas por transtornos mentais bateram recordes em 2020. As doenças psicológicas, como depressão e ansiedade, ocupam 5 dos 20 motivos citados para requisição dos benefícios junto ao INSS.

¹¹⁴ BRASIL, 1988.

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 39.

¹¹⁷ In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

Com relação aos afastamentos, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho indica que 576,6 mil foram casos causados por doenças psicológicas – alta de 26% em relação a 2019.¹¹⁸

Além disso, é importante ressaltar que o ambiente de trabalho pode ser um fator desencadeador ou agravante dessas doenças psicológicas, como o estresse, a pressão por resultados, o assédio moral, entre outros. Por isso, é fundamental que as empresas tenham políticas e ações para promover um ambiente de trabalho saudável e que valorize a saúde mental dos colaboradores. Isso não só é importante do ponto de vista humano e ético, mas também traz benefícios para a própria empresa, como a redução do absenteísmo, do *turnover* e do custo com planos de saúde.

Alguns autores como Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite consideram essa hiperconexão a uma modalidade neoescravista, que gera problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e, conseqüentemente, ao trabalhador, demandando um regramento mínimo para que seu uso não prejudique o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

Algumas empresas já têm entendido a responsabilidade social que possuem com seus funcionários e mudando seu modo de atuação. Na Alemanha, por exemplo, a Volkswagen, por meio de um acordo coletivo, decidiu programar o desligamento dos servidores de *smartphones* usados por funcionários assalariados para que estes não enviem ou recebam *e-mails* das 18h15 às 07h00 durante a semana e o fim de semana, a fim de respeitar os tempos de recuperação de cada indivíduo e de enfatizar que as horas não trabalhadas devem ser interrompidas somente em caso de emergência.

A facilidade de acesso e de comunicação proporcionada pelos *smartphones* e pela internet podem levar a uma sensação de estar sempre “ligado” e disponível, o que pode ter conseqüências negativas para a saúde mental e para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. É importante que haja conscientização e esforços para estabelecer limites saudáveis e respeitar o tempo de descanso e de lazer.

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal se tornou um tema cada vez mais relevante na sociedade atual, onde a busca pela felicidade e pela qualidade de vida é cada vez mais valorizada. No entanto, a dependência da internet e dos *smartphones* tem contribuído para

¹¹⁸ Disponível em: <https://tinyurl.com/yc7ktv5w>. Acesso em: 23 jun. 2023.

a dissolução das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, gerando uma conexão constante e sem intervalos.

Essa conexão perpétua pode afetar a saúde mental e física dos indivíduos, além de gerar uma sensação de falta de controle sobre o próprio tempo e a própria rotina. Por isso, é importante que empresas e indivíduos sejam conscientes do impacto que essa dependência pode causar e trabalhem para estabelecer limites e equilibrar as demandas profissionais e pessoais.

A responsabilidade civil das pessoas ou empresas envolvidas em danos ambientais é objetiva, ou seja, independe de culpa.

Isso significa que, para que haja a obrigação de reparação, basta a comprovação da existência de três elementos essenciais: conduta (ou seja, ação ou omissão), nexo causal (que liga a conduta ao dano) e dano ambiental efetivo. Não é necessário que se prove a culpa do responsável pelo dano ambiental, já que a responsabilidade é objetiva e decorre do risco da atividade desenvolvida.

Isso se justifica pela importância do direito difuso ambiental na proteção do meio ambiente e da qualidade de vida das pessoas. Dessa forma, a reparação de danos ambientais se impõe independentemente de culpa, para garantir a efetividade desse direito fundamental.

Vale ressaltar que, apesar da responsabilidade objetiva, a culpa ainda pode ser considerada em algumas situações, como nos casos de atos intencionais ou de imprudência, negligência ou imperícia. No entanto, em geral, a responsabilidade civil ambiental é objetiva e deve ser aplicada de forma a garantir a proteção do meio ambiente e da qualidade de vida das pessoas.

O ilustre professor André Sousa Pereira conceitua que:

a conduta não se restringe à materialização de um comportamento humano específico – ou seja, à ideia de ação e omissão; abrange o próprio exercício de uma atividade em toda a sua complexidade, inclusive para admitir a responsabilização indireta. É por este enfoque que a má administração dos riscos psicossociais se enquadra como requisito para fins de imputação da responsabilidade, já que potencial promotor da desestabilização do equilíbrio labor-ambiental.¹¹⁹

¹¹⁹ PEREIRA, André Sousa. *Op. cit.*, p. 200.

O mesmo autor ainda continua com o nexo de causalidade: “por sua vez, é tido por satisfeito quando preenchidos os requisitos de conexão pela via de adequação entre os agentes agressores e os danos operados ou pela mera agressão da norma tutelar ambiental”.¹²⁰

E o dano, enquanto violação de um interesse juridicamente tutelado, pode particularizar-se como individual, individual homogêneo, coletivo *stricto ou lato sensu*; direto ou indireto; material (emergente e lucros cessantes) ou extrapatrimonial; cumulável, sucessivo entre si ou individualizado.

Dessa forma, a empresa deve adotar medidas vetorizadas (ou seja, direcionadas) à promoção do bem-estar mental dos trabalhadores, como a adoção de programas de saúde mental, ações de conscientização sobre a importância da saúde mental no trabalho, a criação de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo, entre outras medidas.

É imperativo que se exija um papel ainda mais ativo e proativo dos sindicatos no contexto atual. Em um cenário onde os desafios do ambiente de trabalho estão em constante evolução, os sindicatos devem intensificar seus esforços para proteger os direitos e a saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui a promoção de programas de conscientização sobre saúde mental, a negociação de condições de trabalho mais equilibradas e a defesa vigorosa contra qualquer forma de exploração ou assédio laboral. Além disso, os sindicatos devem adotar uma postura propositiva, contribuindo para a formulação de políticas governamentais que incentivem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. É hora de reforçar a importância dos sindicatos como defensores incansáveis dos interesses dos trabalhadores, em especial no que diz respeito à promoção da dignidade humana e à preservação da saúde mental no local de trabalho.

Em suma, a postura de cautela antecipada, regulada para a concretização dos direitos humanos fundamentais, é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e para proteger a saúde mental dos trabalhadores, e deve ser uma conduta prioritária para todas as empresas.

A dignidade da pessoa humana está relacionada com o meio ambiente do trabalho, sadio e equilibrado, e a empresa tem papel fundamental na busca pela garantia dessa condição.

¹²⁰ *Ibidem*.

4.1 Compliance como Fundamento da Responsabilidade Social

A responsabilidade civil do empregador é uma área fundamental no contexto das relações de trabalho, onde a dimensão da responsabilidade social ganha destaque, e nesse contexto, o compliance emerge como um pilar sólido e essencial para a construção de uma atuação empresarial ética e socialmente responsável. O compliance, entendido como o conjunto de medidas que visam assegurar a conformidade com leis, regulamentos e padrões éticos, tem se mostrado não apenas como uma prática de gestão eficaz, mas também como um elemento central na sustentabilidade das organizações.

Para Nalini a “Ética é a ciência normativa dos comportamentos humanos”¹²¹. A ética empresarial engloba uma concepção mais delimitada ao tratar das interações corporativas no âmbito de atuação, abrangendo as conexões com colaboradores, clientes, público, concorrentes, comunidades, entre outros elementos relevantes

No cenário atual, empresas não podem mais se eximir da responsabilidade de adotar práticas de compliance, sob pena de enfrentarem consequências legais, reputacionais e financeiras. No âmbito da responsabilidade social do empregador, o compliance se apresenta como uma ferramenta proativa de prevenção de irregularidades e má conduta, demonstrando um compromisso firme em agir de maneira ética e em conformidade com as normas estabelecidas. A partir desse compromisso, as empresas não apenas evitam riscos legais, mas também promovem uma cultura de integridade que reverbera positivamente em suas interações com os stakeholders.¹²²

A relação intrínseca entre compliance e responsabilidade social é evidenciada pela capacidade do compliance de assegurar uma gestão mais transparente e ética, que, por sua vez, contribui para a construção da confiança tanto internamente, entre colaboradores, quanto externamente, com clientes, fornecedores e a sociedade em geral. Além disso, programas de compliance bem estruturados não somente estabelecem códigos de conduta, mas também envolvem a capacitação dos colaboradores, a identificação de riscos e a implementação de mecanismos de monitoramento, fomentando uma cultura de prevenção e responsabilidade.¹²³

¹²¹ NALINI, José Renato. *Ética Geral e Profissional*. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017. p 312

¹²² TRENNEPOHL, Natasha; TRENNEPOHL Terence *ESG e Compliance – Interfaces, Desafios e Oportunidades*, São Paulo, 1ª ed. 2023, p. 66

¹²³ *Ibidem*.

A ética e a conformidade com as normas tornam-se, assim, elementos inextricáveis da responsabilidade social do empregador. Um programa de compliance sólido não apenas reduz a probabilidade de violações e irregularidades, mas também fortalece a imagem da empresa como um agente comprometido com o bem-estar de seus funcionários, clientes e comunidades. Ao adotar o compliance como fundamento da responsabilidade social, as empresas podem navegar por um ambiente de negócios cada vez mais complexo e competitivo, demonstrando seu comprometimento em agir de maneira ética, transparente e socialmente responsável, e, assim, construir um legado duradouro de confiança e integridade

4.2 Código de Ética e Conduta: Guias para Responsabilidade Social

No cenário empresarial contemporâneo, o Código de Ética e Conduta emerge como um guia fundamental para a promoção da responsabilidade social das organizações. Este instrumento desdobra-se como um farol orientador que não apenas delinea os padrões comportamentais aceitáveis, mas também estabelece a base ética sobre a qual as operações e interações são construídas. O Código de Ética e Conduta transcende a mera formalidade, abraçando um compromisso tangível com valores como integridade, transparência e respeito.

A responsabilidade social é a forma como a organização se relaciona com o público ao seu redor, sendo ética e transparente, colocando em prática ações sustentáveis em suas metas. Nas últimas duas décadas, o interesse das empresas de investir em projetos sociais e de responsabilidade social vem aumentando, fazendo com que todos os envolvidos que são diretamente afetados, ou não, como clientes, fornecedores, consumidores, funcionários e sociedade, façam parte desta mudança. Assim a empresa consegue contribuir e promover a igualdade social para a sociedade.¹²⁴

Por meio de um Código de Ética e Conduta bem elaborado, as empresas reforçam seu engajamento em práticas que ultrapassam os limites do cumprimento legal, adentrando o território da responsabilidade social. Ao fornecer diretrizes claras sobre como as atividades empresariais devem ser conduzidas, o código cria um ambiente onde os interesses dos stakeholders são protegidos e as ações da empresa são norteadas por princípios éticos sólidos.

¹²⁴ RICO, Elizabeth de Melo. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. Revista São Paulo em Perspectiva, vol.18, nº 4, São Paulo, out./dez, 2004. <https://www.scielo.br/j/spp/a/DfPg7wYwrGMbQMdTWvBSBgV/> Acesso em 26.08.2023

Isso, por sua vez, reforça a confiança tanto dos colaboradores internos quanto do público externo, fortalecendo a reputação da organização.

Uma empresa que incorpora a responsabilidade social como um de seus princípios está comprometida com uma série de obrigações perante a sociedade. Isso significa que o papel das empresas transcende a simples busca por lucros. Nos dias atuais, as organizações têm direcionado esforços para alinhar seus valores com as demandas do mercado, assegurando assim sua relevância contínua no contexto empresarial. Esse comportamento é caracterizado como responsabilidade social, intrinsecamente ligada à ética, que, por sua vez, está profundamente enraizada no relacionamento entre a empresa e seus diversos públicos de interesse. Ser uma empresa ética exige competência para traduzir suas intenções em ações concretas, sem comprometer os valores que defende.¹²⁵

Um Código de Ética e Conduta eficaz também se insere como um componente essencial do sistema de compliance de uma empresa. Através da adesão a padrões éticos elevados, a organização reduz significativamente os riscos de transgressões legais e práticas questionáveis. O código atua como uma barreira protetora contra desvios e más condutas, assegurando que todas as atividades sejam realizadas de acordo com os mais altos padrões éticos. Além disso, o código também serve como um mecanismo de autorregulação, incentivando uma cultura organizacional de conformidade e ética.

É importante ressaltar que o Código de Ética e Conduta não é um documento estático, mas sim um instrumento dinâmico que deve evoluir junto com as mudanças no ambiente empresarial e nas expectativas da sociedade. A revisão periódica do código permite a incorporação de questões emergentes e a adaptação às transformações culturais e tecnológicas. Dessa forma, o código permanece relevante e eficaz na orientação das ações da empresa de maneira a refletir seus compromissos com a responsabilidade social.

O professor Silvio Luiz Tadeu Bertoncello é preciso ao mencionar que:¹²⁶

¹²⁵ HONÓRIO, Camila Cristina S.; FERREIRA, Maristela Perpétua; SANTOS, Rosecleia Perpétua Gomes dos. Ética e responsabilidade social, 2012. Disponível em: < <https://docplayer.com.br/7611515-Etica-e-responsabilidade-social.html>>. Acesso em: 26 ago. 2023

¹²⁶ BERTONCELLO, Silvio Luiz Tadeu; CHANG JÚNIOR, João. A importância da Responsabilidade social corporativa como fator de diferenciação, 2007. Disponível em: <http://www.forumfaap.com.br/revista_faap/revista_facom/facom_17/silvio.pdf>. Disponível em: 26 ago. 2023.p.73

A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los ao planejamento e estratégia de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietários.

Em última análise, o Código de Ética e Conduta emerge como um catalisador da responsabilidade social corporativa, estabelecendo os alicerces éticos sobre os quais uma empresa constrói suas relações e operações. Ao adotar e implementar um código abrangente e coerente, as organizações não apenas afirmam seu compromisso com a ética e a integridade, mas também moldam um ambiente propício para a sustentabilidade, o respeito aos direitos humanos e a prosperidade coletiva

5 DIREITO À DESCONEXÃO

Iniciemos o presente capítulo com Hannah Arendt:

as quatro paredes da propriedade privada de uma pessoa oferecem o único refúgio seguro contra o mundo público comum – não só contra tudo o que nele ocorre, mas também contra a sua própria publicidade, contra o fato de ser visto e ouvido. Uma existência vivida inteiramente em público na presença de outros torna-se, como se diz, superficial.¹²⁷

A relevância desse tema reside no fato de que, ao discutir a desconexão, estabelecemos uma conexão entre a tecnologia, que desempenha um papel central em nossa vida contemporânea, e o trabalho humano. O objetivo é contemplar a ideia de um direito humano de não se dedicar ao trabalho, ou seja, o direito metafórico de se desligar das obrigações profissionais.¹²⁸

Essa abordagem ganha importância porque a presença ubíqua da tecnologia no ambiente de trabalho pode afetar significativamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Com a disseminação dos dispositivos móveis e o fácil acesso à internet, o trabalho tende a ultrapassar os limites convencionais de horário e local, resultando em uma constante disponibilidade e interconexão.

Nesse contexto, surge a necessidade de refletir sobre o estabelecimento de limites e sobre a garantia do direito de se desconectar do trabalho. A desconexão não diz respeito apenas à interrupção das atividades laborais, mas sim à possibilidade de desfrutar momentos de pausa, de cuidar da saúde física e mental, de investir em atividades pessoais e de equilibrar as diferentes esferas da vida.

Ao considerar o direito de se desconectar, reconhecemos a importância de preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. É essencial garantir a oportunidade de descanso e de lazer, bem como o estabelecimento de limites entre a vida profissional e pessoal, a fim de alcançar uma vida equilibrada.

Dado o vínculo cada vez mais intrínseco entre a tecnologia e o trabalho, torna-se necessário repensar as políticas e práticas laborais, implementando iniciativas que promovam a

¹²⁷ ARENDT, Hannah. *Op. cit.*, p. 87.

¹²⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://tinyurl.com/yp4d8p3d>. Acesso em: 22 abr. 2023.

desconexão e incentivem a adoção de hábitos saudáveis relacionados ao trabalho. É fundamental conscientizar empregadores, funcionários e a sociedade em geral sobre a importância desse direito, estabelecendo um novo paradigma que equilibre a eficiência produtiva com a qualidade de vida dos trabalhadores.

Portanto, a pertinência dessa discussão reside na necessidade de adaptar normas, regulamentos e políticas de trabalho aos desafios trazidos pela era digital, garantindo que o trabalho não invada excessivamente e prejudique outros aspectos da vida das pessoas. O direito de se desconectar surge como um elemento fundamental para garantir uma relação saudável e sustentável entre a tecnologia e o trabalho, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores na sociedade contemporânea.

É fundamental reconhecer a importância da privacidade e da intimidade na vida humana, bem como a necessidade de equilibrar esses valores com outros valores e necessidades igualmente importantes, como a interação social e a participação na vida pública.

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem se tornado cada vez mais importante na sociedade atual, à medida que as novas tecnologias permitem uma conexão constante e a disponibilidade 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Se a tecnologia oferece amplas oportunidades para o ser humano se manter informado e atualizado, mas ao mesmo tempo pode aprisioná-lo aos meios de informação. O prazer inicial de buscar informações se transforma em uma necessidade constante de se manter atualizado, com o medo de perder espaço no mercado de trabalho.

Com a crescente pressão para estarem sempre disponíveis, muitas pessoas enfrentam dificuldades para separar suas vidas pessoais das profissionais, o que pode levar ao estresse, à exaustão e até mesmo à diminuição da produtividade. Nesse sentido, é importante encontrar um equilíbrio saudável entre as duas áreas da vida.

Conforme ditado popular, o trabalho confere dignidade ao indivíduo. Contudo, em outra perspectiva, é o próprio trabalho que pode comprometer essa dignidade, ao impor restrições à vida pessoal e invadir a esfera íntima do ser humano.

No entanto, é importante ressaltar que culturalmente prevalece a ideia de que o trabalho é um elemento dignificante para o ser humano e fundamental para sua integração social. Por essa razão, falar em direito ao não-trabalho se torna um desafio, especialmente considerando a efetiva proteção jurídica desse direito.

É essencial esclarecer que o termo “não-trabalho” não se refere à ausência total de trabalho, mas sim à ideia de trabalhar menos, até um nível necessário para preservar a vida privada e a saúde. Essa preocupação em desconectar-se efetivamente do trabalho é fundamental devido às características do mundo laboral atual, marcado pela evolução tecnológica, pela valorização excessiva do mercado e pela priorização das demandas de consumo.

Nesse contexto, é necessário repensar as relações de trabalho e buscar meios de garantir um equilíbrio entre as exigências profissionais e a qualidade de vida dos indivíduos. Isso implica em estabelecer limites claros, promover a desconexão do trabalho fora do horário estabelecido, preservar o direito à intimidade e promover a saúde física e mental dos trabalhadores.

No entanto, é importante reconhecer os desafios que surgem ao propor esse direito ao não-trabalho. É necessário superar a visão arraigada de que o valor do indivíduo está diretamente ligado à sua produtividade e disponibilidade contínua. Além disso, enfrentar a pressão do mercado de trabalho e a influência do consumismo como elementos que dificultam a concretização desse direito.

Para a proteção efetiva do direito ao não-trabalho, é preciso promover mudanças na legislação, incentivar políticas organizacionais que valorizem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e fomentar uma conscientização social sobre a importância de respeitar os limites individuais e promover o bem-estar dos trabalhadores.

Em suma, é necessário enfrentar os desafios culturais e jurídicos para reconhecer e proteger o direito ao não-trabalho, entendendo-o como a necessidade de trabalhar menos e desconectar-se do trabalho, de forma a preservar a vida privada e a saúde dos indivíduos, em um contexto de trabalho caracterizado pela evolução tecnológica, culto ao mercado e exigências de consumo.

Com o crescimento da internet e das redes sociais, a quantidade de informações disponíveis para as pessoas aumentou drasticamente, tornando-se uma verdadeira avalanche informacional. Lidar com essa quantidade de informações pode ser desafiador, principalmente quando muitas delas são irrelevantes ou até mesmo falsas.

O desembargador Jorge Luiz Souto Maior é crítico ao mencionar que a tecnologia tem escravizado o homem ao trabalho, sendo relevante notar que, se a tecnologia proporciona ao ser humano uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é essa mesma tecnologia que também subjuga o ser humano aos meios de

informação, uma vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado para não perder espaço no mercado de trabalho.

Na contemporaneidade, a interseção entre tecnologia, trabalho e bem-estar humano ganha contornos ainda mais complexos com a emergência de fenômenos psicossociais como a FOMO (*Fear Of Missing Out*), uma síndrome que se correlaciona diretamente com o acelerado avanço das mídias digitais e da hiperconectividade. A FOMO é caracterizada pelo medo persistente de estar perdendo experiências significativas, informações relevantes ou oportunidades, devido à desconexão momentânea das plataformas digitais. Esse fenômeno contribui para um ambiente em que a sensação de estar sempre “conectado” é incentivada, muitas vezes à custa do descanso e da desconexão verdadeira.

Nesse contexto, as tecnologias digitais, que originalmente deveriam oferecer maior liberdade e conveniência, podem, paradoxalmente, ampliar as fronteiras do trabalho e comprometer o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A constante exposição a fluxos intermináveis de informações e a pressão para se manter constantemente engajado no ambiente virtual podem contribuir para o surgimento de estresse, ansiedade e esgotamento. A FOMO, ao instigar o medo de ficar excluído das interações sociais e das oportunidades profissionais, potencializa a percepção de que desconectar-se é arriscar-se à perda de competitividade e relevância.

Nesse cenário, o direito à desconexão assume uma importância crucial. Ele não busca negar os benefícios da tecnologia, mas sim estabelecer limites saudáveis e garantir que o indivíduo não seja escravizado pelos meios de informação. Ao reconhecer que o descanso, o lazer e a vida em família são componentes essenciais da existência humana, a sociedade busca mitigar os efeitos nocivos da hiperconectividade. O enfrentamento da FOMO requer uma abordagem abrangente que envolva tanto a consciência individual sobre os impactos negativos quanto a adoção de políticas organizacionais e sociais que promovam um equilíbrio sustentável entre as demandas do mundo digital e as necessidades humanas fundamentais.

Vale esclarecer que o direito à desconexão e o direito ao descanso não significam a ausência completa de trabalho, mas sim a possibilidade de trabalhar em condições que garantam a proteção da saúde, do lazer e da vida em família. Isso inclui a garantia de horas de trabalho adequadas, assim como o direito a intervalos e folgas, o direito a férias remuneradas e a proteção contra a sobrecarga de trabalho. Para além de promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, tais garantias permitem que os trabalhadores possam desempenhar suas

funções de forma produtiva e eficiente, sem comprometer sua saúde, seus relacionamentos pessoais e seu bem-estar.

Para Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite:

o direito ao não trabalho ou [à] desconexão significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.¹²⁹

Essa desconexão precisa ser total para que seja efetiva. Isso significa que as empresas devem respeitar o tempo de descanso dos trabalhadores e que os trabalhadores não devem ser obrigados a realizar tarefas relacionadas ao trabalho fora do horário de expediente.

Ricardo Betiatto observa que:

trabalhar em domicílio, sem controle de jornada e com um empregador sempre presente a qualquer momento, está mais para uma passagem do livro “1984” de George Orwell do que para uma relação sadia de trabalho em que o fundamento deveria ser o de proporcionar ao trabalhador um aumento de tempo livre para o lazer, a vida social, a atenção à família.¹³⁰

Pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2022 apontou que 30% dos profissionais afirmaram sentir pressão por disponibilidade o tempo todo. Nesse mesmo estudo, 43% dos entrevistados declararam, ainda, estar com sobrecarga de trabalho.¹³¹

Segundo Márcio Batista de Oliveira:¹³²

o tempo livre é uma das principais fontes de criação artística e pensamento filosófico que pode ser observado ao longo da história. Na Grécia antiga, o tempo livre definiu o desenvolvimento da cultura, da ética e da moral ocidental, os cidadãos tinham direito a um tempo para dedicar ao ócio e para a criação. Entretanto, esse ócio não é similar ao lazer, direito do trabalhador de hoje; o ócio era substituto do trabalho, que nessa época era realizado pelos escravos, enquanto o direito ao lazer pressupõe o trabalho, não o suprime.

¹²⁹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 95.

¹³⁰ BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista do TRT da 9ª Região**, v. 7, n. 62, set./out. 2017, p. 51.

¹³¹ FERREIRA, Paul *et al.* **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras** [e-book]. Disponível em: <https://tinyurl.com/nha523mv>. Acesso em: 22 abr. 2023.

¹³² OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-76/o-direito-ao-lazer-na-formacao-do-homem-social/>. Acesso em: 6 jun. 2023.

Foi com esse tempo livre de “seis dias ininterruptos de rede, cigarra e cigarros” que Mário de Andrade escreveu *Macunaíma*, história de um personagem icônico da literatura brasileira. Nessa obra, Macunaíma é retratado como um herói preguiçoso, que prefere passar o tempo descansando em vez de trabalhar. Essa característica do personagem reflete um traço cultural que se tornou comum no Brasil, que é a valorização do ócio e do lazer.

No entanto, é importante destacar que essa valorização do ócio não deve ser vista como um incentivo à preguiça e ao descompromisso. O lazer e o descanso são fundamentais para a saúde física e mental do indivíduo, mas devem ser equilibrados com o trabalho e outras atividades produtivas.

O ócio, quando praticado de forma consciente e equilibrada, pode ser uma fonte de criatividade e inovação, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e o aumento da produtividade em diversos setores da sociedade.

Para produzirmos mais Macunaímas, precisamos ter tempo livre e, para obtermos esse tempo, o trabalho precisa funcionar como elemento que confere dignidade ao ser humano e não, ao contrário, seja um obstáculo a ela, avançando sobre sua vida privada e sua intimidade.

É importante que haja um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, de forma que o trabalho não invada completamente a vida das pessoas. É necessário que sejam estabelecidos limites claros e respeitados, de forma que os trabalhadores tenham tempo livre para se dedicar às suas atividades pessoais e de lazer, o que pode contribuir para a sua saúde física e mental.

Vamos analisar algumas situações em que a abordagem apresentada é relevante.

5.1 Trabalhador de aplicativo

É inegável que as tecnologias de inteligência artificial (IA) estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho, trazendo consigo benefícios e desafios. A intervenção e a vigilância das IAs no trabalho têm se tornado uma realidade, o que suscita questões importantes relacionadas aos direitos dos trabalhadores.

Por um lado, a presença das IAs pode oferecer maior eficiência, automação de tarefas repetitivas e tomada de decisões baseadas em dados. Isso pode resultar em ganhos de produtividade e otimização dos processos de trabalho. No entanto, essa intervenção das IAs

também traz preocupações em relação à privacidade, ao monitoramento constante e ao controle excessivo sobre os trabalhadores.

A vigilância das IAs no trabalho pode incluir a coleta e análise de dados pessoais, o monitoramento das atividades dos trabalhadores, a avaliação de desempenho automatizada e até mesmo a substituição de empregos por sistemas automatizados. Essas práticas levantam questões éticas, legais e sociais que precisam ser abordadas de forma adequada.

É inegável que os aplicativos e algoritmos têm tido um impacto significativo em várias profissões, tanto no setor informal quanto em setores estabelecidos. Profissões como taxistas, operadores de telemarketing e corretores de bolsa de valores estão enfrentando mudanças substanciais devido à ascensão dessas tecnologias.

Nos dias atuais, muitos aspectos do trabalho são substituídos por funções executadas por algoritmos e aplicativos. Até mesmo os agentes de viagens, que antes eram intermediários humanos, agora têm sido frequentemente substituídos por recursos tecnológicos que fornecem recomendações de rotas, passagens, estadias, seguros e aluguel de veículos, tudo através de *smartphones*, sem a necessidade de contato humano direto. Isso levanta a preocupação de que mais uma profissão esteja em risco de extinção.

Diante dessa constatação, surgem questões importantes. Qual é exatamente o papel dos algoritmos onipresentes nos serviços em que a ação humana ainda é essencial? Eles são meros intermediários ou se tornaram gestores de serviços? Além disso, como o elemento humano é considerado nos objetivos e funções dos algoritmos?

Os algoritmos desempenham um papel fundamental ao facilitar a conexão entre oferta e demanda, otimizando processos e aumentando a eficiência. Eles atuam como intermediários digitais, fornecendo soluções rápidas e convenientes para os consumidores. No entanto, é importante reconhecer que, embora os algoritmos possam ser eficientes na execução de tarefas específicas, eles não substituem completamente a habilidade humana de compreender e responder a nuances complexas.

O elemento humano continua sendo fundamental em muitos aspectos dos serviços. Há certas dimensões da experiência humana que ainda não podem ser adequadamente replicadas por algoritmos, como a empatia, a criatividade e o discernimento moral. Portanto, é crucial encontrar um equilíbrio adequado entre a automação e a presença humana, garantindo que os algoritmos sejam projetados para auxiliar e aprimorar a atuação dos profissionais, em vez de substituí-los por completo.

Nesse sentido, é necessário um debate ético e regulatório para determinar como os algoritmos devem ser projetados e implementados, levando em consideração a preservação do valor e da dignidade do trabalho humano. É essencial garantir que os algoritmos sejam transparentes, justos e responsáveis, evitando concentração excessiva de poder e assegurando que os benefícios dessas tecnologias sejam compartilhados de forma equitativa.

Nas palavras de Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida:

O trabalhador por aplicativo do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar em ambiente de risco 10, 12 horas por dia para sobreviver ou não trabalhar. A ideia de “parceria” defendida pelas plataformas de aplicativo encontra ressonância com a realidade fática? A prestação de serviços é realmente marcada por total autonomia e, portanto, desonera a plataforma de qualquer responsabilidade com os riscos à saúde do trabalhador? Parecem-nos negativas as respostas.¹³³

A diferença fundamental entre uma agência física de transporte e um aplicativo de transporte é a forma como os serviços são intermediados e gerenciados. Na agência física, há uma presença visível de uma figura humana responsável pela gerência dos serviços, seja um gestor, um cooperado ou um funcionário da agência. Essa figura humana desempenha funções como a contratação de motoristas, a coordenação das operações e o atendimento ao cliente.

Por outro lado, nos aplicativos de transporte, a intermediação dos serviços ocorre por meio de algoritmos, com a ausência de uma figura humana visível na gerência do serviço. Os algoritmos são responsáveis por conectar motoristas e passageiros, calcular tarifas, gerenciar avaliações e realizar o pagamento. Embora haja a presença de um gestor humano por trás do desenvolvimento e manutenção da plataforma, sua atuação ocorre de forma indireta e não é visualizada pelos usuários do aplicativo.

É importante destacar que a intermediação por algoritmos não elimina a necessidade de um gestor humano, seja um programador, um proprietário da plataforma ou uma equipe responsável pelo suporte técnico e resolução de problemas. Essas pessoas desempenham um papel fundamental na criação, na manutenção e na evolução da plataforma, garantindo seu funcionamento adequado e buscando soluções para eventuais questões que possam surgir.

A falta de visualização de um gestor humano nos aplicativos de transporte pode contribuir para a percepção equivocada de que os motoristas têm total autonomia no

¹³³ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 80.

desenvolvimento de seu trabalho. Essa percepção pode surgir devido à ausência de uma figura humana diretamente visível e responsável pela coordenação do trabalho dos motoristas.

No entanto, é importante destacar que os motoristas de aplicativos estão sujeitos a uma série de regras e obrigações estabelecidas pelas próprias plataformas, bem como pelas leis e regulamentações vigentes. Essas regras podem abranger aspectos como tarifas, conduta dos motoristas, padrões de qualidade, avaliações e outras diretrizes estabelecidas pelas plataformas.

Estudos detalhados, como o realizado em 2018 pelo Ministério Público do Trabalho¹³⁴, podem fornecer evidências concretas de que a atividade dos motoristas de aplicativos é coordenada e regulamentada pelas plataformas. Esses estudos demonstram que, embora não haja uma figura humana diretamente visível gerenciando os motoristas, as plataformas exercem influência e controle sobre diversos aspectos de seu trabalho.

Portanto, é válido reconhecer que a falta de visualização de um gestor humano nos aplicativos de transporte pode contribuir para a percepção equivocada de total autonomia dos motoristas. No entanto, estudos e investigações revelam a existência de coordenação e regulação por parte das plataformas, assim como obrigações e regras que os motoristas devem cumprir em sua atividade.

Apesar de as plataformas de transporte defenderem as ideias de flexibilidade e liberdade para os motoristas de aplicativos, permitindo-lhes escolher quando e quanto trabalhar, essa suposta “autonomia” entra, na prática, em conflito com a obrigação de cumprir metas estabelecidas pelo algoritmo do serviço. Essas metas incluem a realização de um número mínimo de corridas – sem limite máximo – e a restrição de cancelamento de viagens, tudo decidido unilateralmente pelo algoritmo.

A suposta liberdade de decisão oferecida aos motoristas de aplicativos se assemelha à escolha entre submissão e falta de oportunidades de trabalho para qualquer desempregado diante de uma oferta que não atende às suas expectativas. Portanto, é necessário estabelecer uma fronteira e definir limites claros. Embora seja desafiador identificar uma relação de emprego quando o serviço é gerenciado por um algoritmo invisível, e embora as normas trabalhistas tradicionais nem sempre se apliquem, é inegável que os trabalhadores de aplicativos

¹³⁴ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdfr77vd>. Acesso em: 3 jun. 2023.

possuem direitos fundamentais, incluindo o direito à dignidade humana e a um ambiente de trabalho saudável.

Essa fronteira deve ser baseada no reconhecimento de um conjunto mínimo de direitos essenciais, bem como na responsabilidade das plataformas em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os motoristas. É fundamental garantir que os motoristas de aplicativos tenham condições dignas de trabalho e não sejam explorados ou expostos a situações prejudiciais à sua saúde física e mental.

Em resumo, apesar das promessas de flexibilidade e autonomia, é crucial estabelecer limites e garantir que os trabalhadores de aplicativos tenham seus direitos básicos protegidos, em conformidade com a dignidade humana e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

5.2 Teletrabalho

O teletrabalho, ou trabalho remoto, tem se tornado cada vez mais comum em diversos setores da economia, proporcionando benefícios tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. No entanto, é importante reconhecer que essa modalidade laboral também pode expor os profissionais a possíveis efeitos negativos decorrentes do excesso de conectividade. Neste sentido, torna-se fundamental estudar e compreender as características que definem esse tipo de trabalho, a fim de promover um ambiente saudável e equilibrado para os trabalhadores remotos.

O avanço tecnológico e a disseminação da internet possibilitaram que muitas atividades laborais fossem realizadas fora dos espaços físicos convencionais, oferecendo aos profissionais a oportunidade de desempenharem suas tarefas em locais mais flexíveis, como suas próprias casas. No entanto, essa liberdade pode ser acompanhada por desafios relacionados à conectividade constante, que requerem uma análise aprofundada para entender os efeitos potenciais no bem-estar e desempenho dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

O estudo e o reconhecimento das características inerentes ao teletrabalho são cruciais para identificar os pontos críticos que podem afetar a qualidade de vida e a saúde mental dos profissionais remotos. Compreender como o excesso de conectividade pode levar à sobrecarga de trabalho, isolamento social e dificuldades de desconexão é essencial para implementar medidas que promovam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, garantindo assim o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores que atuam nesse modelo laboral.

Javier Thibault Aranda define teletrabalho da seguinte maneira:

é a forma de organização, execução do trabalho realizado prevalentemente a distância e mediante o uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação, podendo ser desenvolvido em diferentes modalidades, conforme o local onde é executado; *home office* é o desenvolvido na residência do trabalhador; **telecentros** são locais escolhidos pelas empresas fora de suas sedes; **móvel** ou **nômade** é o realizado por trabalhadores que não têm local fixo a realização das tarefas.¹³⁵

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize de uma nova tecnologia que facilite a comunicação.¹³⁶

De fato, considerando o conceito apresentado anteriormente, é possível vislumbrar a aplicação do teletrabalho de maneira eventual por parte de trabalhadores que desempenham suas atividades de forma presencial na sede da empresa. O uso de correio eletrônico e aplicativos de mensagens instantâneas fora do local e dos horários tradicionais de trabalho possibilita a comunicação e a realização de tarefas remotamente, mesmo que não haja uma adesão completa ao regime de teletrabalho.¹³⁷

O artigo 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserido pela reforma trabalhista de 2017, prevê a possibilidade de celebração de acordo individual entre empregador e empregado para a realização do teletrabalho, sem a necessidade de um regime exclusivo e permanente. Esse acordo permite que, em determinadas situações e períodos, o trabalhador execute suas atividades fora do local e dos horários convencionais utilizando-se dos recursos digitais disponíveis.

No entanto, vale ressaltar que o artigo 75-A da CLT também estabelece que o teletrabalho eventual deve ser registrado por escrito, seja em aditivo ao contrato de trabalho ou em documento específico, indicando as atividades que serão realizadas remotamente, o período de duração e as condições de trabalho. Essa formalização é importante para garantir a clareza das expectativas e dos direitos tanto do empregado quanto do empregador.

Assim, o teletrabalho eventual, conforme previsto na redação do artigo 75-A da CLT, permite que os trabalhadores tradicionais realizem suas atividades remotamente, utilizando os

¹³⁵ ARANDA, J. Thibault. El trabajo en la sociedad digital. In: CASANOVAS, Pompeu (Ed.). **Internet y pluralismo jurídico**: formas emergentes de regulación. Grana: Comares, 2003.

¹³⁶ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>. Acesso em: 3 jun. 2023.

¹³⁷ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 64.

meios de comunicação digital disponíveis, desde que haja o acordo formal entre as partes e o cumprimento das obrigações trabalhistas e legais.

Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite são cirúrgicos ao esclarecerem que:¹³⁸

O teletrabalho sem dúvida se apresenta como importante fator de geração de empregos e expansão do trabalho, bem como meio de incluir deficientes físicos, frequentemente preteridos no mercado de trabalho, reduz custo aos empregadores, dá mais agilidade, aumenta a produtividade, para o trabalhador apresenta vantagens como flexibilidade de horário e ainda apresenta vantagens ambientais no que concerne à diminuição da poluição do ar e congestionamento de tráfego.

O teletrabalho, apesar de suas vantagens, possui peculiaridades que o tornam mais vulnerável ao *dumping* social¹³⁹, principalmente em relação à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. A falta de regulamentações adequadas e a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal podem resultar em condições precárias, sobrecarga de trabalho e impactos negativos na saúde física e mental dos profissionais remotos. É essencial estabelecer regulamentações sólidas, proteger os direitos dos trabalhadores e implementar mecanismos de fiscalização para evitar práticas exploratórias e garantir um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

De fato, as particularidades do teletrabalho desafiam os elementos tradicionais da relação de emprego estabelecidos pelo ordenamento jurídico, dificultando a aplicação dos critérios clássicos de identificação da natureza jurídica dessa relação, que ainda estão ligados ao modelo de produção fordista e ao trabalho presencial.

No teletrabalho, a pessoalidade pode ser afetada, uma vez que a interação física direta entre empregado e empregador é reduzida, sendo substituída pela comunicação digital. Além disso, a continuidade também pode ser questionada, uma vez que o teletrabalho muitas vezes permite uma maior flexibilidade de horários e do local de execução das atividades, rompendo com a ideia de uma jornada de trabalho fixa e contínua.

A onerosidade, que se refere à obrigação do empregador de remunerar o empregado pelo trabalho realizado, também pode ser impactada no teletrabalho. Algumas modalidades de

¹³⁸ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 64.

¹³⁹ *Dumping* social é uma prática comercial injusta em que empresas buscam vantagens competitivas ao explorar condições de trabalho precárias e desrespeitar os direitos dos trabalhadores. Isso inclui mão de obra barata, falta de proteção trabalhista e más condições de trabalho, resultando em concorrência desleal e prejuízo aos trabalhadores envolvidos.

trabalho remoto podem envolver arranjos em que a remuneração é baseada na entrega de resultados ou projetos, em vez de uma remuneração fixa por horas trabalhadas.

Além disso, a subordinação jurídica se concentra na monitorização eletrônica, e apesar da distância e da potencial flexibilidade de horários, os trabalhadores remotos são submetidos a um controle de jornada intenso, inclusive durante o seu tempo livre. Através de sistemas de vigilância eletrônica, os empregadores podem monitorar e rastrear as atividades dos teletrabalhadores, estabelecendo registros precisos de horários de trabalho, produtividade e disponibilidade. A supervisão e o controle constantes podem criar uma sensação de vigilância invasiva, impactando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e restringindo a autonomia dos trabalhadores na gestão de seu tempo fora do horário convencional de trabalho.

Essas diferenças no teletrabalho exigem uma análise cuidadosa e uma revisão dos critérios tradicionais de identificação da relação de emprego. Novas abordagens e marcos legais podem ser necessários para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores remotos e a adequada aplicação das leis trabalhistas nesse contexto em constante evolução.

Para qualificar a relação de emprego no teletrabalho, é necessário examinar a presença de outros elementos, tais como a fixação de prazos para a conclusão do trabalho, a aplicação de sanções por atrasos, a exigência de apresentação de resultados satisfatórios, a dependência econômica, a propriedade dos instrumentos de trabalho e programas informatizados, entre outros. Além disso, é crucial destacar que a saúde e a segurança no ambiente de trabalho são direitos fundamentais garantidos explicitamente no artigo 7º e no inciso VIII do artigo 200 da Constituição Federal. Esses direitos se aplicam tanto aos trabalhadores que atuam na sede da empresa quanto aos que realizam suas atividades remotamente, sob o regime do teletrabalho.

Em conclusão, o teletrabalho apresenta um cenário de oportunidades e desafios. Se por um lado oferece flexibilidade e liberdade de horários, por outro expõe os profissionais a uma intensa conectividade e controle, muitas vezes invasivos, por parte dos empregadores. É necessário que os legisladores e as empresas estejam atentos a essas peculiaridades para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores remotos e promover um ambiente de trabalho saudável.

O avanço tecnológico e a evolução das relações de trabalho exigem uma revisão dos critérios tradicionais de identificação da relação de emprego. A subordinação jurídica, a pessoalidade, a continuidade e a onerosidade são elementos que se manifestam de forma

diferente no teletrabalho, requerendo uma análise mais aprofundada e uma atualização das leis trabalhistas para que sejam aplicadas de forma adequada a essa nova realidade laboral.

Além disso, é fundamental priorizar a saúde e a segurança dos trabalhadores remotos, assim como dos trabalhadores presenciais. A proteção desses direitos fundamentais é essencial para garantir um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, que promova o bem-estar dos profissionais. Medidas de fiscalização, regulamentações claras e conscientização sobre os riscos do excesso de conectividade são passos importantes para mitigar os possíveis efeitos negativos do teletrabalho.

Em suma, o teletrabalho é uma realidade cada vez mais presente, e sua natureza única exige uma abordagem diferenciada. O estudo das características que definem essa modalidade laboral, aliado à proteção dos direitos dos trabalhadores e a uma regulamentação adequada, são essenciais para assegurar que o teletrabalho seja uma opção viável e benéfica tanto para as empresas quanto para os profissionais envolvidos.

5.3 Exercentes de cargos de gestão (confiança)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 62, II e parágrafo único, estabelece um segundo grupo de trabalhadores que não está sujeito a controle de jornada: os empregados que ocupam cargos de gestão.

Segundo a legislação, essa exceção se justifica pelo fato de que tais trabalhadores, ao deterem uma parcela significativa do poder empregatício, não devem estar submetidos a um rigoroso controle de horários, uma vez que isso poderia inviabilizar o exercício de suas funções de liderança perante os demais colaboradores.

O parágrafo único do art. 3º da CLT estabelece a igualdade de tratamento entre os diferentes tipos de emprego e condições de trabalho, sejam eles intelectuais, técnicos ou manuais. Isso significa que, do ponto de vista legal, os ocupantes de cargos de alta hierarquia, mesmo estando subordinados e exercendo suas funções de forma não ocasional e remunerada, são considerados igualmente empregados. Essa definição também se aplica aos diretores de sociedades anônimas que fazem parte de uma grande estrutura empresarial e estejam subordinados a um Conselho de Administração. Dessa forma, a legislação trabalhista busca garantir a equiparação de direitos e proteção a todos os trabalhadores, independentemente da natureza ou posição ocupada no ambiente de trabalho.

Essa prerrogativa legal se baseia na lógica de que os gestores precisam ter autonomia para tomar decisões estratégicas e administrativas, e a fixação rígida de horários poderia restringir sua capacidade de gerenciamento e supervisão. Ao permitir que esses profissionais exerçam suas atividades sem um controle estrito de jornada, a CLT reconhece a necessidade de flexibilidade para que possam desempenhar suas funções com eficiência e liderar suas equipes de forma adequada. No entanto, é importante ressaltar que, embora não haja um controle rígido de horários, os direitos trabalhistas desses empregados devem ser respeitados, especialmente no que se refere a limites de jornada e descanso adequado.

Como destaca Jorge Luiz Souto Maior:¹⁴⁰

Os empregados em cargos de alta hierarquia têm enfrentado o problema de jornadas de trabalho excessivas em todo o mundo, sendo constantemente conectados ao trabalho através de dispositivos modernos de comunicação. Essa conexão contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, prejudica o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, levando a altos níveis de estresse e exaustão. Portanto, é essencial estabelecer regulamentações que garantam o direito à desconexão, limitando o tempo de disponibilidade e protegendo a saúde mental e o bem-estar desses profissionais, promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Nessa mesma linha, Márcia Novaes Guedes assinala que:¹⁴¹

A ‘cultura gerencial’, agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa. Aos poucos, o trabalho vai ocupando e minando todas as reservas pessoais e tornando-se sub-repticiamente por meio da mídia, mas sobretudo pela avalanche de livros que inundam o mercado editorial sob o inocente título de literatura de autoajuda.

Parece-me que um primeiro e importante passo a ser dado na direção da humanização das relações de trabalho dos altos empregados é reconhecer que, mesmo tendo um alto padrão de conhecimento técnico e uma cultura mais elevada que a média, eles ainda dependem economicamente de seus empregos. Essa dependência, aliada à necessidade de manter seu status social, cria uma sujeição às regras do jogo capitalista para não perderem sua posição no mercado. É inevitável que se submetam às condições de trabalho impostas pela lógica da produção.

No entanto, o direito do trabalho, sendo um centro de garantia dos direitos humanos, não deve encarar essa realidade como normal ou ficar alheio a ela. Pior ainda seria estabelecer

¹⁴⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://tinyurl.com/yp4d8p3d>. Acesso em: 22 abr. 2023.

¹⁴¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 80.

normas que legitimem essa situação, pois o resultado seria a perda de uma geração inteira de pessoas qualificadas, que poderiam contribuir de maneiras diversas para a sociedade. Esses indivíduos estão sendo consumidos pelo ritmo incessante e alucinado do trabalho, direcionados pelos comandos da produção moderna.

Portanto, é necessário que o direito do trabalho se engaje na busca por soluções que humanizem as relações de trabalho dos altos empregados. Isso implica em reconhecer sua dependência econômica e a pressão social que enfrentam, bem como em estabelecer mecanismos de proteção que levem em consideração suas necessidades e aspirações. A fim de evitar a exaustão e o esgotamento desses profissionais, é essencial repensar a lógica da produção e promover uma cultura que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Somente assim será possível aproveitar plenamente o potencial desses indivíduos e garantir uma sociedade mais justa e sustentável.

Em uma sociedade cada vez mais conectada e com a expansão das tecnologias de comunicação, surge a necessidade de abordar o direito à desconexão como uma questão fundamental para os empregados em cargos de gestão. O direito à desconexão refere-se à garantia de que esses profissionais não sejam constantemente contatados e pressionados a trabalhar fora do horário contratual, seja por meio de e-mails, mensagens instantâneas ou qualquer outra forma de comunicação digital.

Embora a CLT não tenha abordado explicitamente esse direito, a jurisprudência tem se mostrado restritiva ao interpretar a antiga redação da alínea "b" do artigo 62 da CLT, exigindo poderes de mando, gestão e representação para considerar configurado o tipo legal excepcional do gerente mencionado no dispositivo celetista em questão. Essa postura jurídica reflete a necessidade de preservar a autonomia e a qualidade de vida desses profissionais, evitando que fiquem constantemente submetidos a uma pressão excessiva e a uma jornada de trabalho indefinida, o que pode acarretar problemas de saúde, estresse e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Diante desse cenário, é imprescindível que o direito à desconexão seja abordado e reconhecido como um aspecto fundamental das relações de trabalho, especialmente para os empregados em cargos de gestão. A definição clara desse direito contribuirá para um ambiente laboral saudável, no qual os profissionais poderão desempenhar suas funções de maneira eficiente, sem a constante pressão de estarem disponíveis fora do horário de trabalho, e, ao mesmo tempo, desfrutar de momentos de descanso e de uma vida pessoal equilibrada.

No entanto, é importante destacar que, mesmo diante dessas ampliações e diferenciações legais, a questão do direito à desconexão para os empregados em cargos de gerência e chefia ainda merece atenção e regulamentação mais precisa. A crescente utilização das tecnologias de comunicação tem levado a uma invasão do espaço pessoal e ao aumento das demandas de trabalho fora do horário contratual.

O direito à desconexão surge como uma necessidade fundamental nesse contexto. Os profissionais em cargos de gestão, por estarem investidos de maiores responsabilidades e autonomia, muitas vezes enfrentam uma constante pressão para estar disponíveis e responder a comunicações relacionadas ao trabalho, mesmo fora do expediente. Isso acarreta uma sobreposição entre vida profissional e pessoal, comprometendo o equilíbrio necessário para o bem-estar dos indivíduos.

Assim, é necessário que haja uma regulamentação mais clara e específica sobre o direito à desconexão, estabelecendo limites claros para o contato profissional fora do horário de trabalho. Essa regulamentação deve considerar as peculiaridades de cada setor e atividade, garantindo que os empregados em cargos de gerência possam desfrutar de momentos de descanso e lazer, bem como preservar sua saúde física e mental.

Além disso, é fundamental promover uma conscientização sobre a importância do direito à desconexão e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. As empresas devem adotar políticas internas que incentivem uma cultura organizacional saudável, respeitando os momentos de pausa e descanso dos seus colaboradores. Isso contribuirá para a promoção de um ambiente de trabalho mais produtivo, saudável e sustentável, no qual os empregados em cargos de gerência possam desempenhar suas funções de forma eficiente, sem comprometer sua qualidade de vida e bem-estar.

Em consonância com a Constituição Federal, que estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais, o direito à desconexão emerge como uma necessidade incontestável. O respeito ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, assegurando períodos de descanso e lazer, é essencial para preservar a saúde física e mental dos empregados em cargos de gerência e chefia. A Constituição também respalda a proteção da intimidade e da vida privada, garantindo que os indivíduos não sejam constantemente submetidos a uma disponibilidade excessiva que prejudique sua qualidade de vida. Portanto, é imprescindível que o direito à desconexão seja reconhecido e amparado legalmente, proporcionando um ambiente de trabalho saudável e em conformidade com os princípios constitucionais.

O direito à desconexão não apenas se alinha com a Constituição Federal, mas também com a necessidade de adaptação às transformações do mundo do trabalho. Em uma era em que a tecnologia permeia todas as esferas da vida, é fundamental estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado ao descanso e à convivência familiar. Ao garantir o direito à desconexão, estamos promovendo um ambiente laboral mais humano, que valoriza a qualidade de vida dos empregados, contribuindo para o bem-estar individual e coletivo. Nesse sentido, cabe ao Poder Legislativo e aos órgãos responsáveis pela regulamentação do trabalho estabelecerem diretrizes que assegurem efetivamente o direito à desconexão, fortalecendo, assim, a harmonia entre os direitos trabalhistas, a evolução tecnológica e os princípios constitucionais.

5.4 Nômades Digitais e Trabalhadores Híbridos

No atual cenário global, a dinâmica do trabalho sofreu profundas transformações, moldadas pela digitalização e pelas novas tendências de flexibilidade e mobilidade. Este ensaio busca explorar de forma crítica a emergência dos nômades digitais e trabalhadores híbridos como representantes de uma nova era na relação entre trabalho e tecnologia. Ao abordar os desafios inerentes ao direito à desconexão nesse contexto, pretende-se analisar como esses profissionais estão redesenhando as fronteiras tradicionais da jornada de trabalho e examinar as implicações disso para a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente laboral.

Os nômades digitais são profissionais que adotam uma abordagem nômade ao trabalho, realizando suas tarefas de qualquer lugar do mundo com acesso à internet. Essa flexibilidade geográfica permite uma experiência de trabalho enriquecedora, mas também desafia as noções tradicionais de horário comercial. A contínua disponibilidade e a sobreposição de fronteiras entre vida pessoal e profissional podem resultar em desafios como a exaustão digital e a dificuldade em manter um equilíbrio saudável entre os dois domínios.

O jurista Nelson Mannrich define o conceito de nômade digital como sendo:¹⁴²

(...) são profissionais que comumente trabalham como escritores escritores, freelancers, fotógrafos, designers, desenvolvedores de software e qualquer outro tipo de trabalhador que possa realizar suas tarefas independentemente da sua localização física, fazendo uso de tecnologias como internet wireless,

¹⁴² MANNRICH, Nelson (org). Relações de trabalho e desafios de tecnologia em um ambiente pós-pandemia. Mizuno São Paulo: 2021, pag. 318

smartphones e aplicativos de computação em nuvem para conduzir seus negócios, trabalhar remotamente e produzir renda de onde quer que estejam vivendo ou viajando

Os trabalhadores híbridos são indivíduos que alternam entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, uma tendência impulsionada, em parte, pela pandemia de COVID-19. Essa configuração híbrida apresenta vantagens em termos de flexibilidade e eficiência, mas também expõe os trabalhadores a uma conectividade constante, pois a barreira física entre escritório e lar se desvanece. A pressão para estar sempre "online" pode levar a níveis preocupantes de estresse e esgotamento.¹⁴³

O direito à desconexão se torna uma questão crucial à medida que esses novos paradigmas de trabalho se consolidam. A análise das regulamentações existentes e das políticas das empresas revela a necessidade de adaptações para abordar as necessidades específicas dos nômades digitais e trabalhadores híbridos. Soluções incluem a definição de limites claros de horário de trabalho, a promoção da educação sobre bem-estar digital e a implementação de medidas de conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Em síntese, os nômades digitais e trabalhadores híbridos representam um fenômeno complexo e multifacetado na evolução do trabalho contemporâneo. A busca por um direito à desconexão eficaz é essencial para garantir a saúde mental e a qualidade de vida desses profissionais. Como a sociedade avança na compreensão desses novos modelos de trabalho, a adoção de políticas mais abrangentes e sensíveis à realidade de nômades digitais e trabalhadores híbridos é crucial para uma transição equitativa para essa nova era da força de trabalho

5.5 Reflexos da conectividade no ambiente laboral para Nômades Digitais e Trabalhadores Híbridos

À medida que a tecnologia avança a passos largos e a conectividade se torna cada vez mais presente em nossas vidas profissionais, é crucial examinar as implicações legais, sociais e organizacionais dessas transformações. O advento de novas tecnologias da informação e comunicação tem redefinido a natureza do trabalho e sua relação com o espaço e o tempo. O

¹⁴³ MANNRICH, Nelson (org). Relações de trabalho e desafios de tecnologia em um ambiente pós-pandemia. Mizuno São Paulo: 2021, pag. 318

trabalho remoto, o freelancer, o trabalho colaborativo e compartilhado são apenas algumas das novas formas de trabalho que ganharam destaque nos últimos anos. Através da conectividade digital, profissionais, incluindo nômades digitais e trabalhadores híbridos, podem exercer suas atividades independentemente de estarem em um escritório tradicional, expandindo as possibilidades e rompendo com as limitações geográficas e temporais.

No entanto, embora essas novas modalidades de trabalho tenham trazido benefícios, como maior flexibilidade e autonomia, também têm suscitado preocupações relacionadas aos direitos trabalhistas, à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, incluindo os nômades digitais e trabalhadores híbridos. A proteção legal e regulatória para essas novas formas de trabalho ainda está em desenvolvimento, e é fundamental examinar como as legislações trabalhistas existentes podem ser adaptadas para abordar essas mudanças, garantindo a justiça e a segurança para os trabalhadores em todos os contextos laborais.

Além disso, a conectividade tem impulsionado a adoção de novos modelos organizacionais que enfatizam a agilidade, a colaboração e a interconexão entre equipes. Plataformas digitais de comunicação instantânea e o trabalho em equipe distribuído geograficamente têm se tornado cada vez mais comuns. Essa transformação nos modelos de ambiente laboral traz consigo desafios na gestão de recursos humanos, nas relações interpessoais e nas práticas de trabalho, que demandam uma reflexão cuidadosa sobre questões legais, éticas e de governança.

O progresso tecnológico tem um impacto significativo que requer uma análise crítica dos princípios fundamentais do direito laboral, os quais devem ser examinados à luz dos direitos humanos e fundamentais. Assim, é imperativo que o sistema jurídico como um todo incorpore as novas tecnologias para se manter relevante e atualizado. Nesse sentido, cabe aos intérpretes do direito rever e redefinir as estruturas existentes, adaptando e remodelando as normas para oferecer respostas adequadas às situações concretas.¹⁴⁴

Atualmente, os conflitos emergentes da incorporação das tecnologias no ambiente laboral ainda são pouco explorados, uma vez que tanto os trabalhadores quanto os sindicatos ainda não têm plena consciência do impacto dessas mudanças em seus direitos. Essa nova realidade tem gerado incertezas e desafios, uma vez que os avanços tecnológicos têm

¹⁴⁴ SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direito on-line, ou direito da 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014, p. 15.

transformado significativamente as relações de trabalho, reconfigurando as formas tradicionais de emprego e exigindo uma análise cuidadosa dos direitos laborais diante dessa nova dinâmica. É fundamental que os trabalhadores e seus representantes sindicais compreendam e se conscientizem sobre os efeitos dessas transformações, a fim de garantir a proteção de seus direitos nesse contexto em constante evolução.

A utilização das novas tecnologias proporcionou ao ser humano a capacidade de trabalhar de forma mais eficiente e ágil, muitas vezes ultrapassando os limites físicos de um ambiente de trabalho tradicional. Essa ruptura do tempo e do espaço de trabalho tem gerado conflitos de interesses inéditos, que desafiam as estruturas do direito laboral em sua missão de proteger os direitos do trabalhador. A possibilidade de realizar tarefas laborais de forma remota, fora das dependências de um estabelecimento, levanta questões complexas sobre a definição do local e do horário de trabalho, assim como sobre a garantia de direitos trabalhistas essenciais, como a jornada de trabalho, o descanso adequado e a proteção da saúde e segurança no ambiente laboral.¹⁴⁵

Essa transformação tecnológica tem levado a uma reconfiguração do próprio conceito de trabalho, desafiando as estruturas normativas existentes e exigindo uma revisão criteriosa do marco regulatório. A flexibilidade proporcionada pelas novas tecnologias trouxe consigo o desafio de proteger os direitos dos trabalhadores, uma vez que a fronteira entre vida profissional e pessoal torna-se cada vez mais tênue. Surge a necessidade de repensar as normas trabalhistas vigentes, a fim de garantir a aplicação justa e efetiva dos direitos trabalhistas no contexto da era digital. É fundamental que o direito do trabalho adapte-se a essa realidade em constante evolução, de modo a equilibrar a proteção dos trabalhadores com a promoção da inovação tecnológica e o desenvolvimento econômico.

As expectativas da pós-modernidade, que afirmavam que a incorporação da tecnologia ao trabalho resultaria em mais tempo para o lazer, interações sociais, capacitação, educação e convívio familiar, não se concretizaram como se esperava. Pelo contrário, observa-se que o uso das novas tecnologias tem acelerado o ritmo de trabalho, ao mesmo tempo em que reduz o tempo livre disponível. A crença de que a automação e a digitalização do trabalho proporcionariam uma maior liberação de tempo para atividades não laborais foi frustrada pela realidade contemporânea. O avanço tecnológico, embora tenha trazido benefícios em termos de

¹⁴⁵ FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

eficiência e produtividade, também resultou em uma maior demanda de disponibilidade e conectividade constante. Os trabalhadores enfrentam pressões crescentes para estar sempre disponíveis, responder a mensagens e e-mails fora do horário de trabalho e acompanhar o ritmo acelerado das demandas profissionais.

Dessa forma, em vez de experimentar um aumento significativo do tempo livre, muitos indivíduos têm enfrentado uma redução drástica de momentos de descanso e de dedicação às esferas pessoais. A sobrecarga de trabalho e a falta de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal têm se tornado uma realidade comum em muitos setores. Assim, é necessário repensar a relação entre tecnologia e trabalho, a fim de buscar um equilíbrio saudável que permita aos indivíduos desfrutar de uma vida plena e satisfatória, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal.

Denise Pires Fincato entende que a tecnologia da informação e da comunicação levou o ser humano a hiperconexão, modalidade neoescravista, que gera problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e conseqüentemente ao trabalhador.¹⁴⁶

Diante desse panorama, é crucial estabelecer um regramento mínimo para o uso das ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho, a fim de evitar que sua utilização prejudique o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Embora as inovações tecnológicas certamente proporcionem uma maior dinamização das atividades laborais, é imprescindível que sejam implementadas medidas de proteção e limitação, a fim de garantir um equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida.

Além disso, é fundamental reconhecer que os avanços tecnológicos têm gerado impactos que vão além da simples conectividade no ambiente de trabalho. Esses reflexos se estendem ao cotidiano laboral, afetando o direito fundamental à uma qualidade de vida saudável para os trabalhadores, incluindo nômades digitais e trabalhadores híbridos. É necessário que o ordenamento jurídico, em consonância com as demandas sociais, estabeleça mecanismos efetivos de proteção aos direitos dos trabalhadores diante das transformações trazidas pela tecnologia.

¹⁴⁶ FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

Assim, a regulamentação adequada e o monitoramento constante do uso das tecnologias no ambiente laboral são cruciais para garantir que os avanços tecnológicos sejam aliados do bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável, com uma distribuição equilibrada do tempo e um respeito aos limites entre a esfera profissional e pessoal. Somente dessa forma será possível conciliar os benefícios proporcionados pela tecnologia com o direito à dignidade e à qualidade de vida dos trabalhadores, incluindo nômades digitais e trabalhadores híbridos.

5.5.1 Monitoramento eletrônico realizado pelo empregador no ambiente de trabalho: proteção do direito à privacidade

A rápida evolução tecnológica tem trazido inúmeras vantagens e comodidades para a sociedade, porém, seu impacto na esfera da vida privada e da intimidade é inegável. Vivemos em uma era em que a vigilância por meio de dispositivos audiovisuais e telemáticos se tornou onipresente, resultando em uma profunda interferência nessas esferas essenciais da vida humana. No contexto das relações de trabalho, essa situação se torna ainda mais preocupante, uma vez que empregadores e contratantes estão utilizando os avanços tecnológicos para monitorar e fiscalizar as atividades e a produtividade de seus funcionários, mesmo fora do horário de expediente.¹⁴⁷

A utilização crescente de dispositivos de vigilância por parte dos empregadores no ambiente laboral tem levantado sérias questões sobre a proteção dos direitos individuais, em particular o direito à privacidade e à intimidade. A possibilidade de monitorar remotamente os funcionários, seja por meio de câmeras de segurança, softwares de rastreamento de atividades ou acesso a comunicações pessoais, cria um ambiente de constante vigilância que pode afetar negativamente o bem-estar dos trabalhadores.

Diante desse cenário, torna-se fundamental examinar os desafios e as implicações do uso desses mecanismos de vigilância eletrônica no contexto laboral. É necessário compreender como a ascensão tecnológica tem afetado a vida privada e a intimidade dos indivíduos, bem como identificar as limitações existentes nos sistemas jurídicos e as medidas de proteção atualmente disponíveis. A partir desse panorama, será possível propor soluções e recomendações para garantir

¹⁴⁷ COSTA, Cândido Anchieta. O monitoramento do empregado por meios eletrônicos e o direito à privacidade do empregado do ambiente de trabalho. *In*: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

o equilíbrio adequado entre a supervisão necessária no ambiente de trabalho e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No contexto das relações de trabalho, o poder de direção do empregador muitas vezes ultrapassa os limites da privacidade e intimidade do empregado, violando preceitos constitucionais e gerando preocupações quanto ao exercício abusivo desse poder. Diante desse cenário, torna-se imperativo estabelecer limites claros e bem definidos para a utilização dos meios de monitoramento pelo empregador, a fim de preservar os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade do trabalhador no ambiente laboral. A definição de tais limites é essencial para assegurar um equilíbrio adequado entre a necessidade de supervisão e controle por parte do empregador e o respeito aos direitos individuais do trabalhador, garantindo assim um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e em conformidade com os preceitos constitucionais.

Como conciliar a proteção da privacidade do trabalhador em um ambiente de trabalho monitorado por meios eletrônicos com o exercício legítimo do poder de comando por parte do empregador?

A proteção do direito à privacidade do trabalhador em um ambiente monitorado por meios eletrônicos, diante do exercício do poder de comando pelo empregador, apresenta-se como um desafio complexo e delicado. Em primeiro lugar, é crucial reconhecer que o direito à privacidade é um dos direitos de personalidade fundamentais, de natureza intransmissível e irrenunciável. Sua salvaguarda encontra respaldo no ordenamento jurídico, expressamente previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição da República, bem como no artigo 21 do Código Civil.

É inegável que o avanço dos meios telemáticos de comunicação trouxe inúmeros benefícios e facilidades para a vida moderna. Contudo, esse progresso também representa uma ameaça ao direito à privacidade. O constante monitoramento realizado por meio dessas tecnologias implica uma potencial violação da esfera privada e íntima do trabalhador, gerando tensões no contexto das relações laborais.

Por outro lado, o empregador detém o poder de comando, também conhecido como poder hierárquico ou diretivo, que lhe confere a prerrogativa de conduzir os serviços prestados pelos empregados, estabelecer normas e aplicar penalidades para manter a ordem no ambiente de trabalho. Esse poder diretivo, disciplinar e regulamentar é essencial para o bom funcionamento da organização, mas deve ser exercido de forma equilibrada e respeitando os limites impostos pelo direito à privacidade.

Diante desse contexto, torna-se imprescindível estabelecer mecanismos e limites para a utilização dos meios de monitoramento pelo empregador, a fim de garantir a proteção dos direitos à intimidade e à privacidade do trabalhador no contexto laboral. É necessário buscar um equilíbrio entre as legítimas necessidades de controle e supervisão por parte do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador, assegurando que o exercício do poder de comando não ultrapasse as fronteiras da privacidade e intimidade.

Nesse sentido, é fundamental promover uma adequada regulamentação e fiscalização dos meios de monitoramento utilizados pelo empregador, estabelecendo critérios claros e objetivos para sua aplicação. Também é necessário fomentar a conscientização e educação tanto dos empregadores quanto dos empregados sobre seus direitos e deveres no que diz respeito à privacidade no ambiente de trabalho.

Além disso, a jurisprudência e a doutrina devem desempenhar um papel importante na definição de parâmetros que balizem a proteção da privacidade do trabalhador, considerando as peculiaridades de cada caso concreto. A interpretação dos dispositivos legais à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais contribuirá para uma maior segurança jurídica e para a garantia de um ambiente laboral mais equilibrado e respeitoso.

Em suma, a preservação da privacidade do trabalhador em um ambiente monitorado por meios eletrônicos frente ao poder de comando do empregador demanda um esforço conjunto da sociedade, do legislador, dos órgãos de controle e da própria jurisprudência. Somente por meio de uma abordagem equilibrada e respeitosa dos direitos fundamentais será possível conciliar a legítima necessidade de controle no trabalho com a salvaguarda da intimidade e privacidade do indivíduo.

A ausência de menção expressa à proteção da intimidade do trabalhador no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) revela uma lacuna legislativa no que diz respeito a essa importante dimensão dos direitos trabalhistas. Embora a CLT trate de alguns aspectos específicos, como a revista íntima e pessoal dos empregados, a falta de uma abordagem abrangente deixa margem para a atuação indiscriminada do poderio empresarial sobre a privacidade dos trabalhadores.

Em contrapartida, em muitos países, as legislações trabalhistas têm se preocupado em estabelecer dispositivos claros e específicos para proteger a intimidade e a vida privada dos trabalhadores. Essas legislações reconhecem a importância de limitar o poder de monitoramento e coleta de informações por parte dos empregadores, com o objetivo de

resguardar a esfera pessoal e garantir a dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral. Portanto, é necessário refletir sobre a necessidade de revisão e atualização da legislação trabalhista no Brasil, a fim de incorporar dispositivos que assegurem a proteção efetiva da privacidade do trabalhador e equilibrem os interesses entre empregadores e empregados.

No exercício do poder diretivo, é imprescindível observar os princípios constitucionais que permeiam as relações de trabalho. Entre eles, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, que assegura a proteção da intimidade e da privacidade dos trabalhadores como valores fundamentais a serem preservados. Esse princípio implica na necessidade de conciliar o poder diretivo do empregador com o respeito à individualidade e à autonomia dos trabalhadores, evitando-se abusos e arbitrariedades.

Além disso, é importante considerar os direitos de personalidade previstos na Constituição e nas demais normas legais. Esses direitos conferem aos indivíduos a prerrogativa de decidir sobre sua própria vida e sobre a divulgação de informações pessoais. Assim, o exercício do poder diretivo deve ser balizado pelo respeito a esses direitos, garantindo-se a proteção da intimidade e da vida privada dos trabalhadores. Ademais, a boa-fé e a função social da propriedade também devem ser consideradas, uma vez que o poder diretivo do empregador não pode ser exercido de forma abusiva ou desproporcional, devendo estar em conformidade com os valores constitucionais e os fins sociais do trabalho.

Diante do avanço tecnológico e da crescente utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho, torna-se necessário um regramento mínimo que assegure o respeito aos direitos à privacidade e à intimidade do trabalhador. Atualmente, embora haja um entendimento jurisprudencial incipiente sobre a proteção desses direitos personalíssimos, ainda não há uma legislação específica que estabeleça limites claros ao poder diretivo do empregador.

O direito à desconexão, que abrange também o ambiente de trabalho, reconhece que o empregado possui o direito à intimidade e à vida privada, mesmo quando utiliza meios eletrônicos de comunicação profissional durante o horário de trabalho. Nesse contexto, é fundamental preservar a intimidade do trabalhador no que diz respeito às correspondências eletrônicas, inclusive aquelas realizadas por meio de e-mail profissional. Tal proteção encontra respaldo no princípio da inviolabilidade das comunicações, previsto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal, sendo inclusive reforçado pelo entendimento das cortes europeias, que negam a possibilidade de dispensa dos empregados por uso indevido do correio eletrônico.

Porém, reconhecer o direito à privacidade do trabalhador não significa permitir que questões de ordem privada interfiram no processo produtivo. É necessário estabelecer um equilíbrio entre o exercício do poder diretivo do empregador e a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. O bom senso e a razoabilidade devem prevalecer, avaliando-se se a estrutura hierárquica adotada pelo empregador viola o direito à privacidade do trabalhador, assim como se o empregado extrapola os limites, utilizando os meios de trabalho para tratar de questões de cunho pessoal.

Diante desse cenário complexo, faz-se necessário buscar soluções que conciliem os interesses do empregador com os direitos fundamentais do trabalhador, estabelecendo-se diretrizes claras e equilibradas para o monitoramento eletrônico no ambiente de trabalho. A proteção à privacidade e à intimidade deve ser assegurada, respeitando-se os princípios constitucionais e os valores que permeiam a relação de emprego, sem prejudicar a lógica organizacional e a produtividade. Assim, é fundamental avançar na construção de um arcabouço jurídico que regule essa questão, de forma a garantir um ambiente de trabalho equilibrado, respeitando-se os direitos e a dignidade de todos os envolvidos.

5.5.2 Comunicação digital no ambiente de trabalho: o uso de aplicativo de mensagens

Na atual sociedade digitalizada, presenciamos uma profunda virtualização em quase todos os aspectos da vida em sociedade. Essas mudanças introduzem transformações significativas nas relações interpessoais e nas estruturas de poder existentes nas relações laborais. O tradicional conceito de trabalhador "alienado" é substituído por uma forma de subordinação contínua e uma disponibilidade constante por parte dos indivíduos, resultando em uma espécie de "escravidão psicológica". Os trabalhadores sentem-se obrigados, por exemplo, a responder e-mails durante a madrugada e a atender às demandas de seus superiores por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, mesmo fora do horário e local de trabalho.

Essa nova dinâmica laboral cria uma pressão constante sobre os trabalhadores, impactando sua saúde mental e bem-estar. A disponibilidade diuturna e a necessidade de estar sempre conectado geram uma sensação de obrigação e ansiedade, levando muitos indivíduos a sacrificarem seu tempo pessoal e sua privacidade em prol do trabalho. A virtualização dos meios de comunicação e a ampliação das fronteiras do trabalho para além do ambiente físico do escritório criam um ambiente propício para a intensificação da subordinação e a perpetuação de uma cultura de disponibilidade ininterrupta. Nesse contexto, o uso de aplicativos de

mensagens instantâneas torna-se uma ferramenta de controle e monitoramento do empregador, comprometendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e colocando em questão a proteção de seus direitos fundamentais, como a privacidade e o descanso adequado.

Para Melo e Leite, através dos computadores e dos *smartphones*, os trabalhadores podem executar serviços de qualquer lugar, em tempo real e sem a tutela efetiva de qualquer órgão de proteção, o trabalhador presta o serviço de forma telemática. Trata-se de um fenômeno denominado por Friedman como “Mundo Plano” que quebra as barreiras da velha hierarquização de pessoas e entidades, com lógica de cooperação horizontal.¹⁴⁸

Os autores colocam ainda que a desnecessidade de estar junto trouxe consigo um dos maiores paradigmas da sociedade pós-moderna: as pessoas, através das ferramentas mencionadas, interagem com o número maior de pessoas, por mais tempo e de forma mais veloz, porém sozinhas, afastadas, através de seus computadores, celular ou *tablets*.¹⁴⁹

É evidente que, frequentemente, os trabalhadores encontram-se além dos limites de horário e local de trabalho, em momentos que deveriam ser destinados ao lazer, à convivência familiar e ao descanso. Nessas ocasiões, eles se envolvem em atividades laborais por meio de meios telemáticos, como e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas. Essa prática compromete diretamente o direito ao lazer, ao descanso e à desconexão dos trabalhadores, assim como afeta seu direito ao convívio familiar e afetivo.

A necessidade de estar constantemente disponível para o trabalho por meio dessas tecnologias cria uma sobreposição entre a vida profissional e pessoal, levando a uma invasão do tempo livre do indivíduo. O trabalho telemático impõe uma carga adicional de responsabilidades e tarefas que ultrapassam os limites tradicionais do expediente, interferindo na capacidade do trabalhador de desfrutar de momentos de relaxamento e convívio familiar. Essa constante conexão com o trabalho também acarreta impactos negativos na saúde mental, pois os trabalhadores não conseguem se desligar das demandas laborais, gerando estresse e esgotamento.

Dessa forma, a utilização de *e-mails* e aplicativos de mensagens instantâneas fora do horário e ambiente de trabalho afeta diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores,

¹⁴⁸ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Op. cit.*, p. 75.

¹⁴⁹ *Ibidem*, p. 75.

cerceando seu direito ao lazer, ao descanso, à desconexão, bem como sua capacidade de desfrutar de uma vida familiar e afetiva equilibrada. É necessário buscar mecanismos de proteção para garantir que os limites entre trabalho e vida pessoal sejam respeitados, assegurando o pleno exercício desses direitos e promovendo um ambiente laboral mais saudável e equilibrado.

Lucas Moser Goulart é brilhante quando menciona que:¹⁵⁰

A dinâmica do consumo, do transporte, das comunicações e da produção está diretamente ligada à nova realidade da sociedade da informação, dessa nova dinâmica surgem modificações nas relações laborais. A questão que não pode ser esquecida é se isso tudo está fazendo bem física e psicologicamente ao ser humano, em especial quando se trata de saúde psicológica, direito a dignidade humana e manutenção dos direitos sociais trabalhistas.

O autor completa da seguinte maneira:

A velocidade impera na sociedade atual, a dependência na internet é patente, tendo em vista a virtualização do trabalho, dos serviços e até mesmo das relações afetivas, os novos paradigmas convergem em benefício dos tomadores de serviço, surgem legiões de viciados em trabalho devido à descentralização e à falta de linhas limítrofes visíveis entre a vestimenta de trabalhador e a vestimenta de ser humano como ser social dotado de necessidades básicas como descanso (direito a desconexão), cuidados próprios e a simples interação social.¹⁵¹

O cenário atual revela que os trabalhadores estão constantemente sobrecarregados, ultrapassando os limites tradicionais da jornada de trabalho. A partir do momento em que se conectam, os trabalhadores estão prontos a receber informações a qualquer momento, mesmo que essas informações não estejam diretamente relacionadas ao seu trabalho. Nesse contexto, o respeito pelo limite diário de trabalho é negligenciado e o tempo disponível para o empregador não é considerado como hora trabalhada.

Essa realidade leva os trabalhadores a se manterem constantemente conectados, já que há muitas tarefas relacionadas à sua vida pessoal que estão vinculadas à conectividade. No entanto, essa situação gera uma série de patologias e doenças ocupacionais, uma vez que os indivíduos passam muito mais tempo conectados do que o recomendado pela medicina. O aumento das horas diante de computadores ou de outros meios de comunicação instantânea,

¹⁵⁰ GOULART, Lucas Moser. Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital. In: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 76.

¹⁵¹ *Ibidem*, p. 77.

tanto com o empregador quanto com outras pessoas, reduz o tempo disponível para o convívio presencial e para a interação social humanizada, prejudicando as relações familiares e amorosas diante do uso patológico da rede.

Essa intensa exposição à tecnologia tem impactos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores. O prolongamento excessivo da jornada de trabalho virtual e a falta de momentos de desconexão e descanso adequados contribuem para o surgimento de estresse, ansiedade, insônia e outras condições relacionadas ao trabalho. Além disso, a falta de equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo reservado às atividades pessoais e sociais pode resultar em problemas nas relações interpessoais e no bem-estar geral dos indivíduos.

A sociedade contemporânea enfrenta o desafio de encontrar soluções para essa realidade cada vez mais presente nas relações de trabalho. A necessidade de estabelecer limites claros e garantir o direito à desconexão torna-se fundamental para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. É necessário um olhar mais atento por parte dos empregadores, sindicatos e legisladores, a fim de promover uma cultura organizacional que valorize a saúde mental, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e o respeito aos limites da jornada de trabalho.

Nesse contexto, políticas públicas e medidas regulatórias que protejam o direito à desconexão e promovam a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal se fazem necessárias. Além disso, é fundamental que os trabalhadores também sejam incentivados a estabelecer limites saudáveis e a buscar formas de cuidar de sua saúde física e mental, incluindo momentos de desconexão e descanso adequados. Somente através de esforços conjuntos será possível enfrentar os desafios impostos pela intensa conectividade no ambiente de trabalho e garantir um ambiente laboral mais saudável e equilibrado para todos.

Em suma, é importante ressaltar que essa ausência psicológica afeta não apenas os trabalhadores que ultrapassam suas jornadas de trabalho, mas também os empregadores e terceiros envolvidos. Muitas vezes, os trabalhadores utilizam os dispositivos tecnológicos para fins pessoais durante o expediente laboral. No entanto, o uso desses dispositivos no ambiente de trabalho é geralmente regulado pelos empregadores, visando beneficiar seus interesses e aumentar a produtividade. Curiosamente, é comum que o mesmo empregador que proíbe o uso de mensagens instantâneas e redes sociais no ambiente de trabalho utilize essas ferramentas para se comunicar com seus funcionários fora do horário e do local de trabalho, exercendo pressão psicológica ou exigindo produtividade além do tempo e espaço devidos pelo trabalhador.

Essa contradição revela uma disparidade entre as políticas internas das empresas, que buscam controlar o uso dessas ferramentas pelos funcionários, e a prática real exercida pelos

empregadores, que se beneficiam dessas mesmas ferramentas para manter uma comunicação constante com seus colaboradores. Essa pressão psicológica e o estímulo à disponibilidade contínua impactam negativamente a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos trabalhadores, gerando um desequilíbrio nas relações laborais.

Diante desse contexto, torna-se necessário repensar as políticas internas das empresas, buscando estabelecer diretrizes claras e equilibradas que levem em consideração não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. É fundamental estabelecer limites no uso de dispositivos eletrônicos durante a jornada de trabalho e fora dela, garantindo o direito à desconexão e à preservação da intimidade e da vida pessoal dos trabalhadores.

Além disso, é relevante promover uma conscientização coletiva sobre a importância de um ambiente laboral saudável e equilibrado, no qual a utilização das ferramentas tecnológicas seja feita de forma responsável e respeitando-se os limites entre trabalho e vida pessoal. Cabe também aos empregadores e às instituições reguladoras adotarem medidas que assegurem a proteção do trabalhador contra a pressão psicológica e a exigência de produtividade excessiva fora dos limites estabelecidos.

Por fim, é necessário enfatizar a importância do diálogo e da negociação entre empregadores, trabalhadores e representações sindicais para estabelecer práticas e políticas que conciliem as necessidades produtivas das empresas com o respeito aos direitos dos trabalhadores. Somente através de uma abordagem equilibrada e sensível será possível superar os desafios relacionados ao uso de aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente laboral, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e produtivo para todos os envolvidos.

5.6 Intersecção com a LGPD: Privacidade e proteção de dados no contexto de direito à desconexão

A crescente digitalização das relações de trabalho e a constante conectividade têm levantado questões relevantes relacionadas à privacidade e proteção de dados dos trabalhadores. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) assume um papel crucial ao estabelecer diretrizes claras para a coleta, armazenamento e tratamento de informações pessoais. No âmbito do direito à desconexão, a intersecção entre a LGPD e a necessidade de preservar o tempo de descanso e desconexão dos trabalhadores ganha destaque.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não inclui disposições específicas para a proteção de dados pessoais nas relações trabalhistas, porém, sua aplicabilidade é indiscutível nesse contexto. A LGPD se aplica desde a fase de seleção e contratação até após o término do contrato, com o colaborador como titular dos dados e o empregador como controlador. A interação entre a LGPD e o Direito do Trabalho exige uma abordagem que considere as particularidades de ambas as áreas, assegurando a conformidade legal e ética no tratamento dos dados dos trabalhadores e preservando seus direitos e interesses.¹⁵²

A LGPD coloca a privacidade e a proteção de dados como direitos fundamentais, resguardando a autonomia e o controle das pessoas sobre suas informações pessoais. No ambiente de trabalho, a utilização de sistemas de monitoramento eletrônico e comunicações digitais, como aplicativos de mensagens, levanta preocupações quanto à coleta excessiva e não autorizada de dados dos trabalhadores. A harmonização dessas práticas com o direito à desconexão requer uma abordagem cuidadosa para garantir que a coleta e o tratamento de dados estejam alinhados com os princípios de necessidade, adequação e consentimento.¹⁵³

A proteção de dados pessoais e a privacidade também estão intimamente ligadas ao bem-estar dos trabalhadores. O constante monitoramento e acesso intrusivo às atividades dos colaboradores podem gerar impactos negativos na saúde mental e produtividade. Portanto, ao discutir o direito à desconexão, é fundamental considerar como as disposições da LGPD podem ser aplicadas para equilibrar a conectividade necessária para o trabalho com a preservação do tempo livre e da privacidade dos trabalhadores.

A implementação adequada da LGPD implica em revisitar as políticas e práticas de monitoramento eletrônico e comunicações digitais nas empresas. Os empregadores devem adotar medidas para garantir a transparência, informando os trabalhadores sobre quais dados são coletados, como são utilizados e obtenção de consentimento quando necessário. Essas medidas não apenas asseguram a conformidade com a lei, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso do direito à desconexão, permitindo que os

¹⁵² ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do big data, a gig economy, e a indústria 4.0. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, maio/jun. 2021, p. 117

¹⁵³ O consentimento é definido pela LGPD como “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (art. 5º, XII)

trabalhadores desfrutem de momentos de repouso sem preocupações quanto à invasão de sua privacidade.

Portanto, a interação entre o direito à desconexão e a LGPD lança luz sobre a necessidade de repensar as práticas de coleta e tratamento de dados no contexto laboral. Ao alinhar a proteção de dados e a privacidade com a garantia do direito à desconexão, as empresas podem construir um ambiente mais equilibrado e saudável para seus trabalhadores, respeitando tanto sua necessidade de conexão quanto seu direito ao descanso e à privacidade.

6 IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA

6.1 Diferenciação entre relação de emprego e relação de trabalho

Ao analisar os impactos da jornada de trabalho excessiva e a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, torna-se evidente a relevância desses temas no contexto atual. A jornada de trabalho prolongada, além de comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, também suscita reflexões sobre a garantia de direitos trabalhistas e a necessidade de equilíbrio nas relações laborais.

A jornada de trabalho excessiva, caracterizada pela duração prolongada das horas laborais, tem consequências significativas para os indivíduos e para a sociedade como um todo. Sobrecarga física, fadiga, estresse e desequilíbrio na vida pessoal são apenas alguns dos efeitos negativos observados. Além disso, a produtividade e a qualidade do trabalho podem ser prejudicadas, comprometendo o desempenho individual e coletivo. Nesse sentido, a busca por uma jornada de trabalho adequada e saudável se torna essencial para promover o bem-estar dos trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das organizações.

No âmbito jurídico, é fundamental compreender a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego.

A expressão “relação de trabalho” é ampla e abrange todas as formas de pactuação de prestação de trabalho que existem na atualidade. Ela se refere a qualquer tipo de vínculo jurídico em que a atividade principal seja a realização de trabalho humano. Essas relações podem ocorrer de diversas maneiras, desde o tradicional contrato de emprego, em que há subordinação e vínculo de empregado e empregador, até formas mais flexíveis e autônomas de trabalho, como o trabalho autônomo e eventual.

Maurício Godinho Delgado define como relação de trabalho:

toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.).¹⁵⁴

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 333.

Dentro da relação de trabalho, temos a relação de emprego, que é a forma mais comum e conhecida, em que há uma relação de subordinação, o trabalhador presta serviços de forma contínua e remunerada para o empregador. Além disso, também inclui outras modalidades de trabalho, como o trabalho autônomo, em que o trabalhador exerce sua atividade de forma independente, sem subordinação direta; o trabalho eventual, que ocorre de forma esporádica e não contínua; e o trabalho avulso, em que a contratação é intermediada por um órgão ou entidade que organiza a mão de obra.

Essa concepção ampla da expressão “relação de trabalho” reflete a diversidade de arranjos laborais existentes na sociedade contemporânea. É importante reconhecer que, independentemente da forma de contratação, todas essas relações estão sujeitas a normas trabalhistas e têm direitos e obrigações estabelecidos pela legislação vigente. Portanto, compreender a abrangência dessa expressão é fundamental para analisar e regular as diversas formas de trabalho presentes no mundo jurídico atual.

Já a relação de emprego é regulada por um conjunto de normas trabalhistas e possui requisitos específicos que devem ser cumpridos para sua configuração. Esses requisitos incluem a subordinação jurídica, em que o empregado se submete às ordens e diretrizes do empregador, a pessoalidade, em que o trabalho é prestado de forma individual pelo empregado, a onerosidade, em que há remuneração pelo trabalho realizado, e a não eventualidade, em que a atividade é desempenhada de forma contínua.

Essa modalidade de relação de trabalho estabelece direitos e deveres tanto para o empregado quanto para o empregador, como o pagamento de salário, a concessão de benefícios, a observância das normas de segurança e saúde no trabalho, entre outros. Além disso, a relação de emprego também está sujeita a regulamentações específicas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil.

Diante dessas questões, faz-se necessário uma reflexão crítica sobre a regulamentação das jornadas de trabalho e a proteção dos trabalhadores. É imprescindível que as legislações trabalhistas contemplem medidas efetivas para evitar a exploração do labor humano e estabelecer limites claros e justos para a duração do trabalho. Além disso, é importante promover uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo os benefícios de uma jornada de trabalho equilibrada para a saúde e a produtividade dos indivíduos.

Em suma, compreender os impactos da jornada de trabalho excessiva e a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego é essencial para promover a justiça social, a saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento das organizações. A busca por uma jornada de trabalho equilibrada, com respeito aos direitos trabalhistas, é um desafio que requer a colaboração de todos os envolvidos. Somente por meio de esforços conjuntos e políticas adequadas será possível construir um ambiente laboral mais inclusivo, saudável e produtivo.

6.2 Redução da jornada de trabalho e saúde do trabalhador

A jornada de trabalho é um tema que sempre esteve presente nas discussões trabalhistas, sendo regulamentada por diversas normas e leis. Porém, modernamente, a questão ganhou uma importância ainda maior, especialmente quando associada à análise da realização de uma política consistente de saúde no trabalho. Afinal, a jornada excessiva e a falta de pausas podem afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores, gerando consequências graves tanto para os indivíduos quanto para as empresas. Neste capítulo, será discutido o papel da jornada de trabalho na construção de uma política de saúde no trabalho efetiva, bem como os principais desafios enfrentados pelas empresas e pelos trabalhadores nesse contexto.

A relação entre jornada e saúde no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais estudada e analisada, em busca de uma política consistente de segurança e saúde no trabalho. Os avanços nessa área têm mostrado que o tempo de exposição a certas atividades ou ambientes laborais pode ser decisivo para a configuração do potencial efeito insalubre dessas condições. Diante disso, é cada vez mais comum a adoção de medidas profiláticas, como a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes, como forma de prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, a análise da relação entre jornada e saúde no trabalho com contorno constitucional torna-se essencial para a elaboração de políticas efetivas de segurança e saúde no ambiente laboral.

Maurício Godinho Delgado é enfático ao descrever que:

as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.¹⁵⁵

¹⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1021.

A Constituição da República de 1988 foi um marco para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil e trouxe consigo a importante noção de que a jornada e a duração laborativas são elementos fundamentais na construção e na implementação de uma política de saúde no trabalho.

Ao reconhecer que a redução dos riscos inerentes ao trabalho é um direito dos trabalhadores, a Constituição estabeleceu a importância de normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho. Através dessas normas, é possível reduzir os efeitos insalubres que determinadas atividades ou ambientes podem causar à saúde dos trabalhadores.¹⁵⁶

Além disso, a Constituição também reconheceu que a redução da jornada de trabalho é uma medida profilática importante para a saúde laboral. A extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é um elemento decisivo para a configuração do potencial efeito insalubre de tais atividades ou ambientes. Dessa forma, a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes pode constituir uma medida efetiva para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Importante destacar ainda que a Constituição de 1988 colocou a saúde do trabalhador como um direito fundamental, garantindo assim que o Estado e as empresas adotem medidas para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. A redução da jornada e duração laborativas, aliada a normas de saúde, higiene e segurança, é uma importante ferramenta para a promoção da saúde no trabalho e para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Para isso, o Estado possui a prerrogativa de agir administrativamente, por meio de normas de saúde pública e medicina e segurança do trabalho, para reduzir o tempo de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades. E essa ação administrativa não é inválida, ilegal ou inconstitucional. Pelo contrário, ela é autorizada pela Constituição Federal, mediante inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente.

Assim, o Estado, por meio de portarias do Ministério do Trabalho, por exemplo, pode estabelecer normas para reduzir a exposição do trabalhador a agentes insalubres, como poeiras, ruídos e agentes químicos, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

A proteção da saúde e segurança do trabalhador é um dever do Estado e uma responsabilidade compartilhada entre empregadores e trabalhadores. Portanto, a ação

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 1021.

administrativa estatal na redução da jornada e duração do trabalho em certas atividades e ambientes é fundamental para garantir a realização desse direito fundamental, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho humano e da justiça social.

Maurício Godinho Delgado, nesse sentido, menciona que:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.¹⁵⁷

O debate em torno da restrição da duração do trabalho costuma envolver preocupações quanto ao aumento do custo trabalhista. No entanto, essa restrição pode trazer benefícios significativos para os empregadores, uma vez que reduziria substancialmente os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. De fato, a Constituição Federal estabelece a obrigação de pagamento de indenização por danos decorrentes de doença profissional ou acidente de trabalho, em casos de dolo ou culpa do empregador. Além disso, essa obrigação pode ter um impacto econômico-financeiro importante para as empresas, tornando a redução dos riscos um imperativo econômico para as empresas brasileiras. Portanto, a ação administrativa estatal por meio de normas de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho que venham reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades não é inválida, ilegal ou inconstitucional, mas sim autorizada pela Constituição Federal, que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito dos trabalhadores.

6.3 Redução da jornada de trabalho e diminuição da taxa de desemprego

Atualmente, o tema da jornada assume uma importância ainda maior devido a uma conexão sugestiva que pode ser feita com outra questão: o emprego e sua contraparte, o desemprego.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 1022.

A forma como o Direito do Trabalho tem evoluído no mundo ocidental tem mostrado que a regulação da jornada e da duração do trabalho é um dos mecanismos mais eficazes para combater o desemprego. Ao reduzir as horas diárias, semanais e mensais de trabalho, automaticamente surgem vários novos empregos (embora nem sempre em proporção equivalente) ou, no pior dos casos, isso desacelera significativamente o ritmo de aumento da taxa de desemprego no mercado de trabalho.¹⁵⁸

É frequentemente argumentado que essa redução poderia ter efeitos paradoxais sobre o nível de emprego. Alega-se que, embora essa medida seja capaz de aumentar a taxa de ocupação em um primeiro momento, ela também poderia resultar em uma retração na atividade econômica logo em seguida, devido ao aumento do custo trabalhista. Isso, por sua vez, poderia levar a uma nova e mais séria diminuição na oferta de empregos no mercado.

Maurício Godinho Delgado é enfático ao afirmar que:

as medidas de redução de jornada e/ou duração semanal de trabalho tem se mostrado compatíveis e até mesmo funcionais ao avanço do sistema econômico. É que tais medidas tendem a incentivar o conjunto de entidades econômicas à busca de maiores investimentos em tecnologia e intensificação de capital, como meio de compensarem a restrição legal na utilização da força de trabalho. Com isso, o sistema vê-se estimulado, do ponto de vista organizacional e tecnológico, ao avanço e aperfeiçoamento quando defrontado com situações de redução da duração do tempo laborativo.¹⁵⁹

Outro aspecto importante na relação entre jornada de trabalho, emprego e desemprego é que a redução da duração do trabalho se destaca como um dos instrumentos mais eficazes para a redistribuição social de pelo menos parte dos consideráveis ganhos de produtividade alcançados pelo avanço científico e tecnológico inerente ao sistema capitalista. De fato, o notável progresso da ciência e da tecnologia experimentado nas décadas mais recentes dos séculos XX e XXI dentro do sistema capitalista, em seus diversos setores, só poderia ser distribuído de forma mais equitativa para toda a sociedade se permitíssemos a incorporação de novas pessoas no próprio mercado econômico - o que poderia ser alcançado através da redução do tempo de trabalho estabelecido nos contratos de emprego existentes.

A redistribuição dos ganhos de produtividade advindos do desenvolvimento científico e tecnológico é um elemento crucial a ser considerado. Ao longo das últimas décadas, o sistema capitalista tem testemunhado um avanço espetacular nessas áreas, o que resultou em ganhos

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 1023.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 1023.

significativos em eficiência e produção. No entanto, esses benefícios têm sido distribuídos de maneira desigual na sociedade.

A redução da jornada de trabalho surge como uma forma de enfrentar esse desequilíbrio. Ao permitir a incorporação de mais pessoas no mercado de trabalho por meio da criação de novos postos de trabalho, a redução do tempo de trabalho existente possibilitaria uma distribuição mais ampla dos benefícios do progresso científico e tecnológico.

Essa abordagem busca garantir que não apenas alguns poucos se beneficiem das melhorias na produtividade, mas sim que toda a sociedade possa desfrutar dos avanços conquistados. Ao criar mais empregos e reduzir o desemprego, a sociedade poderia aproveitar os frutos do desenvolvimento de forma mais equitativa.

Além disso, a redução da jornada de trabalho também pode trazer outros benefícios sociais. Ela permite que as pessoas tenham mais tempo livre para se dedicar a atividades pessoais, familiares e comunitárias, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e fortalecendo os laços sociais.

Portanto, a redução da jornada de trabalho não é apenas uma medida para combater o desemprego, mas também uma forma de promover uma distribuição mais justa dos avanços tecnológicos e científicos, buscando uma sociedade mais equânime e equilibrada.

De fato, em uma sociedade democrática, é fundamental considerar a questão da redistribuição dos ganhos provenientes do avanço científico e tecnológico. Em uma democracia, o poder político não deve depender exclusivamente do poder econômico-social de determinados indivíduos ou setores. É essencial assegurar que os benefícios desse avanço não fiquem concentrados apenas nas elites econômicas, sem uma redistribuição social efetiva, mesmo que parcial.¹⁶⁰

Nesse contexto, a criação de novos empregos decorrente da redução da jornada de trabalho desempenha um papel fundamental na democratização dos progressos científicos e tecnológicos alcançados pela humanidade nas últimas décadas. Essa abordagem busca garantir que os frutos do avanço científico e tecnológico sejam compartilhados de forma mais ampla e equitativa em toda a sociedade.

¹⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 8, agosto de 2009, p. 914-918.

Ao encurtar a jornada de trabalho, abre-se espaço para a inclusão de mais pessoas no mercado de trabalho, permitindo que elas participem dos benefícios gerados pelo progresso científico e tecnológico. Isso contribui para uma maior igualdade de oportunidades e para a diminuição das disparidades socioeconômicas existentes na sociedade.

Dessa forma, a redução da jornada de trabalho não se trata apenas de uma medida econômica, mas também de um mecanismo essencial para promover a democratização dos avanços científicos e tecnológicos. Essa abordagem visa garantir que o progresso seja acessível a todos, em vez de ser monopolizado por uma pequena parcela da população. Ao democratizar o acesso aos benefícios do avanço científico e tecnológico, podemos construir uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva.

É verdade que o legislador brasileiro da década de 1990 não demonstrou uma preocupação significativa quanto à relação entre jornada de trabalho e emprego. Mesmo em um período em que a taxa de desemprego era muito alta, a abordagem adotada pelo legislador não incluiu medidas de redução da jornada de trabalho. Um exemplo disso é a Lei Nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que foi apresentada como um programa emergencial para combater o desemprego, mas não estabeleceu nenhuma medida de redução da duração do trabalho. Em vez disso, essa lei introduziu incentivos para a flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de contratos temporários. Além disso, ampliou os critérios para a negociação de horas extras por meio de regimes de compensação, como o regime anual de compensação de horas, e não impôs restrições à prática de horas extras no mercado de trabalho.

Essa abordagem legislativa adotada na época priorizou a flexibilização das relações de trabalho e a ampliação das possibilidades de pactuação de horas extras, ao invés de buscar medidas que pudessem promover a redução do desemprego por meio da redução da jornada de trabalho. Esse enfoque acabou favorecendo práticas de trabalho prolongadas e a precarização dos direitos trabalhistas, em vez de abordar diretamente a questão do desemprego e suas relações com a jornada de trabalho.

Em conclusão, o tema da jornada de trabalho assume uma importância cada vez maior devido à sua conexão sugestiva com a questão do emprego e do desemprego. A regulação da jornada e da duração do trabalho tem se mostrado um dos mecanismos mais eficazes para combater o desemprego, pois a redução das horas de trabalho pode gerar a criação de novos empregos e desacelerar o crescimento da taxa de desemprego.

Embora seja argumentado que a redução da jornada de trabalho pode ter efeitos paradoxais sobre o nível de emprego, com possíveis retrações na atividade econômica devido ao aumento do custo trabalhista, é importante considerar que medidas de redução da jornada têm se mostrado compatíveis e até mesmo funcionais ao avanço do sistema econômico. Essas medidas incentivam o investimento em tecnologia e capital, como forma de compensar a restrição legal na utilização da força de trabalho. Portanto, a redução da jornada não apenas contribui para a criação de empregos, mas também impulsiona o avanço e o aperfeiçoamento organizacional e tecnológico.

Outro aspecto relevante é que a redução da jornada de trabalho representa um instrumento eficaz para a redistribuição social dos ganhos de produtividade decorrentes do avanço científico e tecnológico no sistema capitalista. Ao permitir a incorporação de novas pessoas no mercado de trabalho, essa medida busca promover uma distribuição mais equitativa dos benefícios alcançados. O notável progresso científico e tecnológico das últimas décadas só pode ser compartilhado de maneira mais ampla para toda a sociedade por meio da redução do tempo de trabalho estabelecido nos contratos de emprego existentes.

A redistribuição dos ganhos de produtividade é um elemento crucial para uma sociedade democrática, na qual o poder político não deve depender exclusivamente do poder econômico-social de certos indivíduos ou setores. É fundamental assegurar que os benefícios do avanço científico e tecnológico sejam distribuídos de maneira mais justa, evitando a concentração exclusiva nas elites econômicas.

Além disso, a redução da jornada de trabalho traz benefícios sociais adicionais, permitindo que as pessoas tenham mais tempo livre para atividades pessoais, familiares e comunitárias, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e fortalecimento dos laços sociais.

Diante disso, conclui-se que a redução da jornada de trabalho não é apenas uma medida econômica, mas também um instrumento fundamental para promover a democratização dos avanços científicos e tecnológicos. Ao encurtar a jornada de trabalho, abre-se espaço para a inclusão de mais pessoas no mercado de trabalho e possibilita uma distribuição mais justa dos benefícios do progresso científico e tecnológico. Dessa forma, busca-se construir uma sociedade mais equânime, na qual todos possam desfrutar dos frutos do desenvolvimento de forma equitativa e sustentável.

7 BUSCA DA FELICIDADE

Um dos grandes projetos na agenda humana é provavelmente encontrar a chave para a felicidade. Os antigos filósofos como Sócrates, Platão, Epicuro dentre outros já se debruçavam sobre o tema.

O filósofo Epicuro já explicava que o culto a deuses é um desperdício de tempo, defendendo que não há existência após a morte e que o único propósito da vida era o atingimento da felicidade.¹⁶¹

Epicuro adverte que ser feliz exige trabalho duro e que conquistas materiais não proporcionam satisfação por muito tempo, pelo contrário, uma vez que a perseguição cega do dinheiro, da fama e do prazer só torna as pessoas infelizes.

Em sua carta sobre a felicidade a Meneceu, o filósofo recomenda comer e beber com moderação e refrear os apetites sexuais, declarando que uma amizade profunda provoca mais alegria do que uma orgia frenética, delineando uma ética do que se deve e não se deve fazer para orientar as pessoas no traiçoeiro caminho para a felicidade.¹⁶²

Epicuro advertiu seus discípulos de que a busca do prazer sem moderação provavelmente os faria infelizes e não o contrário.

Mais de quinze séculos após a morte do filósofo, em 1776, na Declaração de Independência dos Estados Unidos, o tema da felicidade continuava em voga, de forma que se estabeleceu o direito à busca da felicidade, ao lado do direito à vida e do direito à liberdade, como um dos direitos inalienáveis do ser humano.

Em uma das frases mais conhecidas no idioma inglês, Thomas Jefferson argumenta o seguinte: “Consideramos estas verdades como autoevidentes, que todos os homens são criados iguais, que são dotados pelo Criador de certos direitos inalienáveis, que entre estes são vida, liberdade e busca da felicidade”.¹⁶³

Tanto na obra de Epicuro quanto na Declaração da Independência dos Estados Unidos é possível identificar a felicidade como um elemento de busca pessoal do indivíduo.

¹⁶¹ EPICURO. **Carta sobre a felicidade (a Meneceu)**. Trad. e apresent. de Álvaro Lorencini e Enzo Del Carratore. São Paulo: Editora da UNESP, 1997, p. 21.

¹⁶² *Ibidem*, p. 21.

¹⁶³ KARNAL, Leandro. **História dos Estados Unidos: das origens ao século XXI**. São Paulo: Contexto, 2012.

No entanto, nas últimas décadas, a concepção de felicidade mudou, de forma que pensadores modernos tendem a considerá-la como um projeto coletivo, figurando o Estado como provedor da maior felicidade para o maior número de pessoas.

Tem-se a ideia de que não estamos aqui para servir o Estado – ele é que deve nos servir, como se os seres humanos tivessem o direito natural de serem felizes, e tudo o que nos faça ficar insatisfeitos seja uma violação de direitos básicos, exigindo uma resposta do Estado.

A felicidade, na concepção de Epicuro, não é algo que acontece com facilidade, e a comprovação disso pode ser obtida pelo fato de que, apesar de haver maior prosperidade, conforto e segurança atualmente em relação ao tempo de nossos antepassados, a taxa de suicídio no mundo desenvolvido continua se elevando.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou, em 2021, dados sobre o suicídio constando que as taxas entre homens são geralmente mais altas em países de alta renda (16,5 por 100 mil) e entre mulheres em países de baixa-média renda (7,1 por 100 mil).¹⁶⁴

Em seu livro *Homo Deus*, Yuval Noah Harari é certo ao afirmar que:

A impressão que se tem é de que nossa felicidade vai de encontro a um misterioso teto de vidro que não permite seu crescimento, a despeito das conquistas sem precedentes que foram alcançadas. Mesmo que provêssemos alimento grátis para todos, curássemos todas as doenças e assegurássemos a paz mundial, tudo isso não iria necessariamente fazer em pedaços o teto de vidro. Alcançar a verdadeira felicidade não vai ser muito mais fácil do que vencer a velhice e a morte.¹⁶⁵

A verdade é que não ficamos satisfeitos com uma existência pacífica e próspera; nosso contentamento se encontra em corresponder às nossas expectativas. No entanto, à medida que nossas condições melhoram, nossas expectativas inflam.

As sensações de excitação passam rapidamente e vão embora, e nenhum ato ou bem material pode garantir a felicidade eterna, uma vez que, após essas sensações, outras novas precisam ser sentidas. No entanto, as expectativas se adaptam às condições, e os desafios de ontem se tornam o tédio de hoje.

¹⁶⁴ MANIR, Mônica. Setembro Amarelo: estudos mostram índices de suicídio estáveis na pandemia. **CNN Brasil**, 1º set. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/setembro-amarelo-estudos-mostram-indices-de-suicidio-estaveis-na-pandemia/>. Acesso em: 16 dez. 2021.

¹⁶⁵ HARARI, Yuval Noah. ***Homo Deus: Uma breve história do amanhã***. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

Não importa a quantidade de sensação que uma pessoa possa experimentar, o fato é: ela sempre será insuficiente.

E essa busca pela felicidade encontra guarida no rolo compressor do capitalismo, que estimula a cada dia que passa a nossa tolerância em relação às sensações que oferecem prazer, aumentando nossa vontade por essas sensações.

Todos os anos, novos produtos são lançados, novas tecnologias são criadas a fim de que não tenhamos um só momento de tédio, nem mesmo enquanto esperamos o elevador.

Em seu brilhante artigo científico “Síndrome de *Burnout*”, o professor e jurista Francisco Pedro Jucá vai direto ao ponto no sentido de que:

O esforço adaptativo dos indivíduos é enorme e insano, porque tudo muda, tanto e tão rapidamente que a aspiração de acompanhar se converte em utópica corrida em busca do inalcançável graal. Preciso deixar claro, porém, que este Graal é mais imaginado do que percebido, mais idealizado do que compreendido. Tudo se converte na busca pela possibilidade do impossível.¹⁶⁶

Acredito que a busca da felicidade está no equilíbrio entre excitação e tranquilidade; no entanto, nossa sociedade caminha para um salto entre o estresse e o tédio, e, ao fim, gera a frustração se descontentando com um e com outro.

7.1 Preservando o tempo livre: reflexões sobre o direito ao lazer e ao não trabalho

O direito à desconexão encontra sua base jurídica em uma variedade de direitos constitucionais, notadamente nos direitos à integridade física, ao repouso e ao lazer. Também está relacionado à dignidade da pessoa humana e à necessidade de preservar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, conforme previsto no artigo 225 da Constituição, que abrange o meio ambiente como um todo, incluindo o ambiente de trabalho.

A preservação do direito ao lazer é um tema de grande relevância que merece atenção e reflexão no contexto atual. Embora a Constituição Federal assegure, em seu artigo 6º, o direito ao lazer a todos os cidadãos, observa-se uma realidade em que a organização social vigente e a introdução de novas tecnologias no âmbito do trabalho têm prejudicado substancialmente a vivência desse direito por parte de uma parcela significativa dos trabalhadores. Consequentemente,

¹⁶⁶ JUCÁ, Francisco Pedro. Síndrome de *Burnout*: *Malaise* do nosso tempo e suas implicações jurídicas. **Revista Pensamento Jurídico**. São Paulo, vol. 12, nº 2, jul./dez. 2018.

isso afeta negativamente sua vida social, saúde, intimidade e vida familiar, destacando a necessidade de investigar e compreender os fatores que contribuem para esse cenário.

A intensificação das demandas laborais e a crescente conectividade gerada pelas tecnologias têm promovido uma intrusão cada vez maior no tempo destinado ao lazer dos indivíduos. A dificuldade em estabelecer fronteiras claras entre as esferas profissional e pessoal compromete o descanso e a recuperação necessários para uma vida equilibrada. Nesse sentido, é fundamental analisar a influência desses fatores socioeconômicos e tecnológicos na vivência do direito ao lazer, bem como as consequências individuais e coletivas decorrentes desse desequilíbrio.

Márcio Batista de Oliveira define o lazer como um tempo necessário ao descanso do corpo e reposição das energias, também permitindo o encontro do trabalhador com sua vida social, consigo, com sua família e com a sociedade.¹⁶⁷

Até o século XX, o repouso era amplamente considerado como sinônimo de lazer. No entanto, ao longo do tempo, o conceito de lazer expandiu-se, passando a abranger atividades que atendem tanto às necessidades físicas quanto às espirituais. Enquanto o repouso visa a aliviar a fadiga, o lazer tem o propósito de restaurar o equilíbrio físico e emocional após as exigências diárias e do trabalho, proporcionando a recuperação tanto do desgaste físico quanto do mental e a libertação de tensões. Em outras palavras, o lazer engloba um conjunto mais abrangente de atividades que promovem a restauração da vitalidade e a renovação das energias, permitindo a superação das consequências negativas do cansaço físico e mental gerado pelas obrigações do cotidiano e do trabalho.¹⁶⁸

O direito ao lazer é intrinsecamente relacionado à dignidade da pessoa humana e ao direito à saúde, uma vez que a falta de descanso adequado pode ter impactos negativos tanto na saúde física quanto mental do indivíduo. A ausência de momentos de lazer e repouso pode levar a uma sobrecarga excessiva, aumentando o risco de doenças, esgotamento e desequilíbrio emocional. O lazer desempenha um papel crucial na promoção da saúde integral, permitindo a recuperação do corpo e da mente, proporcionando um equilíbrio essencial para enfrentar as demandas cotidianas. Portanto, garantir o direito ao lazer é fundamental para assegurar a

¹⁶⁷ OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <https://tinyurl.com/4ykr7s8u>. Acesso em: 22. abr. 2023.

¹⁶⁸ BAHIA, Mirleide Chaar (Org.). **Novas leituras do lazer contemporâneo**. Belém: NAEA, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p9e2fcb>. Acesso em: 23 jun. 2023.

dignidade e o bem-estar das pessoas, bem como para promover uma sociedade saudável e equilibrada.

O direito fundamental à saúde é um aspecto essencial diretamente ligado à vida e à integridade física de um indivíduo. Ele vai além da simples ausência de doenças e implica em alcançar um estado de bem-estar físico e mental completo. Nesse sentido, o descanso e o lazer desempenham um papel fundamental no cuidado com a saúde e na garantia da dignidade da pessoa humana.

A Constituição, ao limitar a jornada de trabalho no inciso XIII do artigo 7º, teve como objetivo principal proporcionar ao trabalhador tempo para o seu lazer e descanso. Essa limitação foi estabelecida como uma medida de contraponto ao trabalho em tempo integral, que tem sido estimulado pelo uso cada vez mais frequente das novas tecnologias. O avanço tecnológico trouxe consigo a possibilidade de trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar, o que pode levar a uma sobrecarga e exaustão dos trabalhadores, comprometendo sua saúde física e mental.

Ao garantir o direito ao lazer e ao descanso, a Constituição reconhece a importância de se equilibrar a vida profissional com as demais esferas da existência humana. O descanso adequado e o tempo dedicado ao lazer contribuem para a recuperação física e mental, proporcionando um maior bem-estar geral. Além disso, o lazer é uma forma de expressão da liberdade individual, permitindo que as pessoas se engajem em atividades prazerosas, sociais e culturais que enriquecem suas vidas e promovem a sua saúde de maneira integral.

Portanto, a limitação da jornada de trabalho estabelecida pela Constituição é uma importante medida para preservar o direito fundamental à saúde e à dignidade do trabalhador. Ela reconhece a necessidade de equilíbrio entre o trabalho e as demais áreas da vida, garantindo que o tempo livre seja dedicado ao descanso, ao lazer e às atividades que promovem o bem-estar físico e mental. É fundamental que essa proteção seja mantida e fortalecida, assegurando que todos tenham a oportunidade de desfrutar de uma vida saudável e plena.

É fundamental ressaltar que o direito ao lazer é um direito social assegurado a todos os trabalhadores, independentemente de sua posição hierárquica ou do tipo de trabalho que desempenham, incluindo ocupantes de cargos elevados, trabalhadores externos e teletrabalhadores. É inadmissível, do ponto de vista razoável e constitucional, excluir essas profissões do regime geral da jornada de trabalho, como previsto nos dispositivos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em resumo, de acordo com o inciso XIII do artigo 7º da Constituição, todos os trabalhadores têm o direito de ter sua jornada de trabalho limitada.

O trabalho deve funcionar como um elemento que confere dignidade ao ser humano, não como um obstáculo que invade a vida privada e a intimidade das pessoas. É importante ressaltar a necessidade de evolução no ordenamento jurídico nacional, com a implementação de regras específicas de proteção ao direito de não trabalhar, considerando a incorporação das novas tecnologias no ambiente de trabalho. Essas regras devem preservar a saúde, a intimidade, a privacidade e a dignidade dos trabalhadores.

Como já mencionado, o direito à desconexão não é apenas um direito individual do trabalhador, mas também um direito da sociedade e da família. Portanto, surge a necessidade de regulamentar o direito ao lazer e garantir sua proteção pelo Estado. Isso implica reconhecer que o tempo destinado ao descanso, ao lazer e à convivência familiar é essencial para o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. A regulação adequada desse direito contribuirá para equilibrar as demandas do trabalho com os demais aspectos da vida, promovendo a saúde física e mental dos trabalhadores e fortalecendo as relações sociais e familiares.

7.2 Canal de Denúncia: Empoderando Trabalhadores na Busca da Felicidade e Bem-Estar no Trabalho

Em um cenário de constantes desafios para preservar o bem-estar dos trabalhadores, surge a importância de um mecanismo vital para garantir que os direitos e a dignidade dos colaboradores sejam respeitados: o Canal de Denúncia. Este instrumento adquire um papel crucial não apenas na busca pela justiça e igualdade no ambiente de trabalho, mas também na promoção da felicidade e bem-estar dos trabalhadores. A disponibilidade de um canal seguro e confidencial para reportar abusos, assédio, discriminação e outras violações contribui diretamente para criar um ambiente laboral saudável, onde os indivíduos podem se sentir empoderados para enfrentar situações adversas.¹⁶⁹

O Canal de Denúncia, ao possibilitar que os trabalhadores se expressem sem receio de retaliações, age como uma ferramenta de empoderamento. A sensação de segurança ao fazer denúncias encoraja os colaboradores a enfrentar questões que poderiam impactar negativamente seu bem-estar emocional e psicológico. Além disso, esse mecanismo atua como

¹⁶⁹ TEIXEIRA Alexandre. Felicidade S.A. Por que a satisfação com o trabalho é a utopia possível para o século 21. Ed. Arquipélogo Editorial. São Paulo. 2016

um contraponto à cultura do silêncio, que muitas vezes perpetua ambientes tóxicos e prejudiciais, minando a felicidade dos indivíduos no trabalho.

O processo de denúncia não se restringe apenas à resolução de conflitos, mas também serve como um meio para promover uma mudança cultural. Ao identificar e abordar problemas de forma eficaz, a organização demonstra seu compromisso com a justiça, a ética e o respeito. Isso, por sua vez, contribui para a construção de um ambiente onde os valores de equidade e respeito mútuo são enraizados, melhorando a satisfação e a felicidade dos trabalhadores, que se sentem valorizados e protegidos.

A conexão entre um Canal de Denúncia eficaz e a busca da felicidade no trabalho está intrinsecamente ligada ao senso de pertencimento e segurança que ele proporciona. Os trabalhadores que percebem que suas preocupações e denúncias são levadas a sério sentem-se mais confiantes em seu ambiente de trabalho. Isso, por sua vez, leva a um aumento na motivação e na dedicação ao trabalho, uma vez que os colaboradores se sentem parte de um local onde são ouvidos e seus interesses são protegidos.

A implementação bem-sucedida de um Canal de Denúncia também ressoa com a busca contemporânea por um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. A capacidade de denunciar situações de assédio, discriminação e exploração oferece aos trabalhadores a oportunidade de preservar sua dignidade e bem-estar, impactando diretamente sua qualidade de vida no trabalho. A abordagem proativa da empresa em relação à prevenção e resolução de conflitos não apenas fortalece sua responsabilidade social, mas também contribui para o aumento da felicidade e da satisfação dos colaboradores.

Em resumo, o Canal de Denúncia desempenha um papel vital na promoção da felicidade e bem-estar no ambiente de trabalho. Ao empoderar os trabalhadores, criar um ambiente seguro para denúncias e promover a resolução justa de conflitos, as empresas não apenas cumprem sua responsabilidade social, mas também fortalecem sua cultura organizacional e contribuem para a construção de um ambiente onde a busca pela felicidade e bem-estar é valorizada e protegida.

8 CONCLUSÃO

Em um mundo que demanda cada vez mais produtividade e conexão, o trabalho desempenha uma função central na vida das pessoas. No entanto, é importante reconhecer a importância da desconexão, da redução da jornada de trabalho e do consequente ócio como elementos fundamentais para o bem-estar individual e coletivo.

O ritmo acelerado e a constante conectividade trazem consigo sentimentos de urgência e de pressão que resultam em estresse e esgotamento. Nesse contexto, o papel da desconexão torna-se crucial. Ao permitir momentos de descanso, lazer e introspecção, a desconexão oferece aos trabalhadores uma oportunidade para recarregar as energias e promover o equilíbrio mental e físico, além de estimular a criatividade e a reflexão.

Nesse contexto de evolução das relações de trabalho, é imperativo reconhecer a importância do ESG (Environmental, Social and Governance) como uma bússola ética para empresas e empregadores. A adoção de práticas de compliance e a implementação de códigos de ética e conduta que considerem não apenas a responsabilidade ambiental, mas também a social e a governança, tornam-se elementos-chave na busca por um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. Além disso, a intersecção entre esses princípios e a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) ressalta a necessidade de proteção da privacidade e dos dados dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente mais seguro e respeitoso.

A ascensão dos nômades digitais e trabalhadores híbridos também destaca a importância de repensar as dinâmicas de trabalho. Garantir o direito à desconexão torna-se ainda mais relevante em um cenário em que o local de trabalho se estende para além das paredes tradicionais do escritório. Em última análise, a busca pela felicidade e bem-estar no trabalho requer uma abordagem holística, na qual a proteção dos direitos individuais, a responsabilidade social e a adaptação às novas realidades do trabalho se combinem para criar um ambiente mais humano e sustentável.

O ócio, muitas vezes visto de forma negativa, pode ser aproveitado de maneira produtiva. É no tempo livre e na ausência de obrigações que as pessoas têm a chance de explorar novos interesses, *hobbies* e atividades que contribuam para seu desenvolvimento pessoal e profissional. O ócio criativo, conforme defendido pelo sociólogo Domenico De Masi, propõe

uma abordagem na qual a liberdade e a inspiração sejam cultivadas por meio de momentos de pausa e relaxamento, resultando em uma maior produtividade e satisfação no trabalho.

A redução da carga de trabalho e a adoção de práticas que promovam a desconexão podem trazer benefícios tanto para os indivíduos como para a sociedade como um todo. Ao garantir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os trabalhadores tendem a ser mais produtivos, criativos e conscientes. Além disso, a diminuição do estresse e do esgotamento contribui para a saúde mental e física dos trabalhadores, reduzindo o risco de doenças ocupacionais e melhorando sua qualidade de vida.

É inegável que a ideia culturalmente arraigada de que o trabalho é fundamental para a dignidade e para a integração social dos seres humanos cria desafios ao se falar em direito ao não-trabalho. No entanto, é crucial esclarecer que o não-trabalho não significa ausência total de atividade laboral, mas sim a busca por um equilíbrio necessário para preservar a vida privada e a saúde.

Diante das características do mundo do trabalho contemporâneo, com sua evolução tecnológica e sua ênfase excessiva no mercado e no consumo, é imprescindível repensar as relações laborais. Estabelecer limites claros, promover a desconexão do trabalho fora do horário estabelecido e salvaguardar a intimidade e a saúde física e mental dos trabalhadores são ações indispensáveis para alcançar esse equilíbrio.

No entanto, é fundamental reconhecer os desafios que surgem ao propor esse direito ao não-trabalho. É necessário superar a visão que associa o valor do indivíduo à produtividade e à disponibilidade ininterrupta, bem como enfrentar a pressão do mercado de trabalho e combater a influência do consumismo. Somente assim será possível efetivar a proteção desse direito.

Para alcançar a proteção efetiva do direito ao não-trabalho, é preciso promover mudanças na legislação, incentivar políticas organizacionais que valorizem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e sensibilizar a sociedade sobre a importância de respeitar os limites individuais e promover o bem-estar dos trabalhadores.

Em síntese, enfrentar os desafios culturais e jurídicos é essencial para reconhecer e proteger o direito ao não-trabalho. Trata-se da necessidade de trabalhar menos e desconectar-se do trabalho, com o objetivo de preservar a vida privada e a saúde dos indivíduos em um contexto laboral caracterizado pela evolução tecnológica, pela adoração ao mercado e pelas demandas incessantes de consumo.

Nesse contexto, o direito exerce uma função social relevante na busca por esses objetivos. Através da legislação trabalhista, é possível estabelecer limites para a jornada de trabalho, garantindo um tempo adequado para descanso, lazer e convívio familiar. O reconhecimento do direito à desconexão também é essencial, uma vez que assegura aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho fora do horário de expediente, permitindo a eles desfrutarem de momentos de relaxamento e recuperação.

No entanto, é importante ressaltar que a implementação dessas medidas enfrenta desafios, especialmente em um contexto de competitividade e de pressão por resultados. É necessário encontrar um equilíbrio entre a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, buscando soluções que promovam a eficiência sem comprometer a saúde e a qualidade de vida.

Em conclusão, o trabalho desempenha um papel fundamental em um mundo cada vez mais conectado e exigente. No entanto, a desconexão e o ócio são elementos essenciais para o bem-estar individual e coletivo. A redução da carga de trabalho e o direito à desconexão podem promover uma maior produtividade, criatividade e consciência, contribuindo para a saúde e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

9 BIBLIOGRAFIA

A BÍBLIA DE JERUSALÉM. São Paulo: Sociedade Bíblica Católica Internacional; Paulus, 1995.

AGUIAR, Roberto A. Ramos de. **Direito do meio ambiente e participação popular**. Brasília: IBAMA, 1994.

ANDRADE, Mário de. **Macunaíma, o herói sem nenhum caráter**. 2. ed. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2016.

ARANDA, J. Thibault. El trabajo en la sociedad digital. In: CASANOVAS, Pompeu (Ed.). **Internet y pluralismo jurídico: formas emergentes de regulación**. Grana: Comares, 2003.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2020.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim. Coleção Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural, 1987.

AQUINO, Santo Tomás. **Suma Teológica**. Disponível em: <https://tinyurl.com/4djcz4vw>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BAHIA, Mirleide Chaar (Org.). **Novas leituras do lazer contemporâneo**. Belém: NAEA, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p9e2fcb>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista do TRT da 9ª Região**, v. 7, n. 62, set./out. 2017.

BERTONCELLO, Sílvio Luiz Tadeu; CHANG JÚNIOR, João. A importância da Responsabilidade social corporativa como fator de diferenciação, 2007. Disponível em: <http://www.forumfaap.com.br/revista_faap/revista_facom/facom_17/silvio.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023

BRASIL. **Constituição** (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1891). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de fevereiro de 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1934). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1937). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1946). Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1967). Lex: Constituição da República Federativa do Brasil, de 15 de março de 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição** (1988). Lex: Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 1.396, de 19 de janeiro de 1937**. Promulga a Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres (revista em 1934), firmado por ocasião da 18ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra a 4 de junho de 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-1396-19-janeiro-1937-456636-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 1.397, de 19 de janeiro de 1937**. Promulga a Convenção fixando a idade mínima de admissão dos menores no trabalho marítimo, firmada por ocasião da 2ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genova, a 15 de junho de 1920. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-1397-19-janeiro-1937-456637-norma-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 21.396, de 12 de maio de 1932**. Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 22.132, de 25 de novembro de 1932**. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 23.768, de 18 de janeiro de 1934.** Regula a concessão de férias aos empregados na indústria, sindicalizados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23768-18-janeiro-1934-526823-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 450, de 19 de junho de 1937.** Concede direito a férias anuais aos tripulantes das embarcações nacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 jun. 1937. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-450-19-junho-1937-555529-publicacaooriginal-74783-pl.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965.** Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 dez. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4923-23-dezembro-1965-368275-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 5 jul. 2023.

CALVINO, João. **Instituições da Religião Cristã – Tomo 1.** São Paulo: Editora da Unesp, 2008.

CESARINO JR., Antonio. **Direito social brasileiro.** São Paulo: LTr, 1970.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). **Nosso futuro comum.** 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991.

COSTA, Cândido Anchieta. O monitoramento do empregado por meios eletrônicos e o direito à privacidade do empregado do ambiente de trabalho. *In:* FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia.** São Paulo: Editora da UNESP, 1998.

DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO. **Estudos Avançados**, v. 6, n. 15, p. 153–159, maio 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL>. Acesso em: 26 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 8, agosto de 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil.** São Paulo: EDUSP, 2022.

FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. Aspectos da posituação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. In: BITTAR, Eduardo C. B. & FERRAZ, Anna Cândida da Cunha (Orgs.). **Direitos humanos fundamentais: posituação e concretização**. Osasco: EDIFIEO, 2006.

FERREIRA, Paul *et al.* **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras** [e-book]. Disponível em: <https://tinyurl.com/nha523mv>. Acesso em: 22 abr. 2023.

FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Prevenção ou precaução?**. São Paulo: Comissão do Meio Ambiente, OAB-SP, Subseção Santo Amaro. Disponível em: <https://tinyurl.com/5jnj9vrd>. Acesso em: 26 jan. 2023.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 22 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES Christianne Luce; ISAYAMA, Hélder Ferreira. A criação do seminário “O lazer em debate” e sua transformação em “Congresso Brasileiro de Estudos do Lazer”. Belém, PA: **II Congresso Brasileiro de Estudos do Lazer**. 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdrn6fn2>. Acesso em 23 jun. 2023.

GOULART, Lucas Moser. Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital. In: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Orgs.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2ª edição ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017.

HOMERO. **Odisseia**. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2011.

HONÓRIO, Camila Cristina S.; FERREIRA, Maristela Perpétua; SANTOS, Rosecleia Perpétua Gomes dos. **Ética e responsabilidade social**, 2012. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/7611515-Etica-e-responsabilidade-social.html>>. Acesso em: 26 ago. 2023

HOUAISS, Antônio *et alii*. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HOUAISS, Antonio & VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

JUCÁ, Francisco Pedro. Síndrome de *Burnout*: *malaise* do nosso tempo e suas implicações jurídicas. **Revista Pensamento Jurídico**. São Paulo, vol. 12, nº 2, jul./dez. 2018.

KARNAL, Leandro. **História dos Estados Unidos: das origens ao século XXI**. São Paulo: Contexto, 2012.

KUYPER Abraham. **Calvinismo**. Traduzido por Ricardo Gouvêa e Paulo Arantes. São Paulo: Cultura Cristã, 2014.

LEMOS, Patricia Faga Iglesias. **Meio ambiente e responsabilidade civil do proprietário: análise no nexo causal**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

LIPOVETSKY Gilles. **A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo**. 1ª edição. Tradução de Therezinha Deutsch. Barueri: Manole, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho (Volume I – Parte II)**. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://tinyurl.com/yp4d8p3d>. Acesso em: 22 abr. 2023.

MANIR, Mônica. Setembro Amarelo: estudos mostram índices de suicídio estáveis na pandemia. **CNN Brasil**, 1º set. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/setembro-amarelo-estudos-mostram-indices-de-suicidio-estaveis-na-pandemia/>. Acesso em: 16 dez. 2021.

MANNRICH, Nelson (org). **Relações de trabalho e desafios de tecnologia em um ambiente pós-pandemia**. Mizuno São Paulo: 2021

MANUS, Pedro Paulo Teixeira & ROMAR, Carla Teresa Martins. **CLT e legislação complementar em vigor**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (Org.). **Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.

MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução de Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MELO, Adriana Zawada. Direitos sociais: igualdade e dignidade da pessoa humana. **Revista Mestrado em Direito**. Osasco: EDIFIEO, ano 7, nº 1, 2007.

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

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei Nº 13.467/2017)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MORAIS, José Luis Bolzan de. **Do direito social aos interesses transindividuais: o estado e o direito na ordem contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <https://tinyurl.com/4ykr7s8u>. Acesso em: 22. abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Nova Iorque, 1946. Disponível em: <https://tinyurl.com/3hvm5v2u>. Acesso em: 31 mar. 2023.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2019.

PIO, Valdir dos Santos; FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. O direito à saúde como direito fundamental social e sua concretização. **Revista Mestrado em Direito**. Osasco, ano 12, nº 2, p. 247-267.

PRADO, Roberto Barretto. A empresa e o direito do trabalho. **Revista LTr**, v. 51, n. 6.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do big data, a gig economy, e a indústria 4.0. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 17, n.102, maio/jun. 2021

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

ROSSO, Sadi Dal. **A jornada de trabalho na sociedade – o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direito on-line, ou direito da 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SILVA, Solange Teles da. **O direito ambiental internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

SIRVINKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 6. ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

TEIXEIRA Alexandre. **Felicidade S.A. Por que a satisfação com o trabalho é a utopia possível para o século 21**. Ed. Arquipélogo Editorial. São Paulo. 2016

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.

TRENNEPOHL, Natasha; TRENNEPOHL Terence. **ESG e Compliance – Interfaces, Desafios e Oportunidades**, São Paulo: Saraiva, 2023

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de *Burnout* e a responsabilidade do empregador**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade Autônoma de Direito, São Paulo, 2018.

VIRILIO, Paul. **Velocidade e política**. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Edipro, 2020.

World Health Organization (WHO). **International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)**, 2019/2021. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 6 maio 2023.

World Health Organization (WHO). **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 1º abr. 2023.

10 APÊNDICE**LISTA DE 42 JULGAMENTOS ENVOLVENDO *BURNOUT* CONSULTADOS PARA A ELABORAÇÃO DESTE TRABALHO****1. PROCESSO TRT/SP Nº 1001066-92.2021.5.02.0062**

RECORRENTE: RAIA DROGASIL S/A

RECORRIDO: BEATRIZ ALVES DE SOUZA

ORIGEM: 62ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS

2. PROCESSO TRT/SP Nº 1001226-67.2022.5.02.0714

RECORRENTE: GISELE MACIEL SANTOS

RECORRIDOS: 1) DANLEX SERVICOS LTDA./; 2) CLARO S.A.

ORIGEM: 14ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP – ZONA SUL

3. PROCESSO TRT/SP Nº 1000897-25.2021.5.02.0703

RECORRENTE: TAMARA TATIANE CORREA

RECORRIDO: ITAÚ UNIBANCO S.A.

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP – ZONA SUL

RELATOR: ANTERO ARANTES MARTINS

4. PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1000974-09.2021.5.02.0291

RECORRENTES: PALOMA DA SILVA BARBOSA E ARCOS DOURADOS
COMÉRCIO DE ALIMENTOS S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE FRANCO DA ROCHA/SP

RELATOR: RODRIGO GARCIA SCHWARZ

5. PROCESSO TRT/SP Nº 1000889-58.2022.5.02.0462

RECORRENTE: JUCEILDA SHERLEY PEREIRA

RECORRIDA: DIASTUR TURISMO LTDA.

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP

RELATOR: SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO

6. PROCESSO TRT/SP Nº 1001280-54.2021.5.02.0492

RECORRENTE: WASHINGTON LUIZ ALVES PALANCA

RECORRIDA: SUPERA RX MEDICAMENTOS LTDA.

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SUZANO/SP

RELATORA: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI

7. PROCESSO TRT/SP Nº 1000195-06.2022.5.02.0037

RECORRENTES: 1) SILVANA PEREIRA DOS SANTOS RIO;

2) NET+PHONE TELECOMUNICACOES LTDA.; 3) PAGSEGURO INTERNET S.A., 4) PAGBANK PARTICIPACOES LTDA.

RECORRENTES: OS MESMOS

ORIGEM: 37ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

8. PROCESSO TRT/SP Nº 1000292-36.2022.5.02.0027

RECORRENTES: 1) HUGO DIAS BARROS; 2) KONECTA BRAZIL OUTSOURCING LTDA.; 3) BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 27ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: DESEMBARGADORA BIANCA BASTOS

9. PROCESSO TRT/SP Nº 1000792-30.2020.5.02.0203

RECORRENTE: ALEXANDRA MURARI MATTEUCCI

RECORRIDA: SAFETYPAY BRASIL SERVIÇOS DE PAGAMENTOS LTDA.

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE BARUERI/SP

RELATORA: SONIA MARIA DE BARROS

10. PROCESSO TRT/SP Nº 1000153-48.2022.5.02.0039

RECORRENTE: AMANDA LETICIA PARRI ZANFORLIN

RECORRIDA: NIKE DO BRASIL COMÉRCIO E PARTICIPAÇÕES LTDA.

ORIGEM: 39ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: SONIA MARIA LACERDA

11. PROCESSO TRT/SP Nº 1000947-52.2021.5.02.0444

RECORRENTES: 1) VANIA CLÁUDIA DE SOUZA; 2) COMEXIM LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM 6ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA

12. PROCESSO TRT/SP Nº 1000036-62.2022.5.02.0005

RECORRENTES: 1) BRUNO FRACAROLI TUFANHUKI;

2) BANCO BRADESCO S.A. e BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: ANA MARIA MORAES BARBOSA MACEDO

13. PROCESSO TRT/SP Nº 1001185-43.2020.5.02.0012

RECORRENTES: 1) KEILLA SOARES PICCINI; 2) ITAÚ UNIBANCO S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 12ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RELATOR: JORGE EDUARDO ASSAD

14. PROCESSO TRT/SP Nº 1001388-78.2021.5.02.0041

RECORRENTE: MARGARETH ROSA PINHEIRO

RECORRIDO: CBJR BOAVENTURA SERVICOS, ADMINISTRACAO E
CORRETAGEM DE SEGUROS LTDA

ORIGEM: 41ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RELATOR: SERGIO ROBERTO RODRIGUES

15. PROCESSO TRT/SP Nº 1001263-64.2021.5.02.0703

RECORRENTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

RECORRIDO: CIBELE DA SILVA COND

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO – ZONA SUL

RELATORA: MAGDA CARDOSO MATEUS SILVA

16. PROCESSO TRT/SP Nº 1000895-91.2020.5.02.0088

RECORRENTE: SWISSPORT BRASIL LTDA

RECORRIDO: FLAVIO ANTONIO MONTEZE

ORIGEM: 88ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA

17. PROCESSO TRT/SP Nº 1001118-21.2020.5.02.0322

RECORRENTE: ALBERT VICENTE SANTOS SILVA

RECORRIDA: RAIA DROGASIL S/A

ORIGEM: 12ª VARA DO TRABALHO DE GUARULHOS/SP

RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS

18. PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1000076-31.2022.5.02.0462

RECORRENTES: 1) MAYARA PENTEADO HAZIOT;

2) TELEFÔNICA BRASIL S/A

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP

RELATOR: DAVI FURTADO MEIRELLES

19. PROCESSO TRT/SP Nº 1000542-82.2021.5.02.0034

RECORRENTES: 1) HAGANA SEGURANCA LIMITADA;

2) CARLOS APARECIDO AMERICO

RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATOR: SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO

ORIGEM: 34ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

20. PROCESSO TRT/SP Nº 1000747-73.2022.5.02.0391

RECORRENTE: ANDREZA APARECIDA CABOCLO

RECORRIDO: TMKT SERVICOS DE MARKETING LTDA., TIM S/A

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE POÁ/SP

RELATOR: WALDIR DOS SANTOS FERRO

21. PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1000563-02.2021.5.02.0085

RECORRENTE: JULIANA BONGIORNO

RECORRIDO: BANCO BRADESCO S/A

ORIGEM: 85ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATOR: DAVI FURTADO MEIRELLES

22. PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1000130-08.2022.5.02.0717

RECORRENTES: 1) KPMG AUDITORES INDEPENDENTES;

2) THAIS DE SOUSA SANTOS DAL LAGO

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 17ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP – ZONA SUL

RELATOR: RODRIGO GARCIA SCHWARZ

23. PROCESSO Nº 1000472-24.2020.5.02.0059

RECORRENTES: 1) PIZA DE TOLEDO ADVOGADOS ASSOCIADOS;

2) ALINE HOMEM DE OLIVEIRA

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 59ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: MARTA NATALINA FEDÉL

24. PROCESSO TRT/SP Nº 1001245-64.2021.5.02.0017

RECORRENTE:RAIA DROGASIL S/A

RECORRIDO: VITORIA GABRIELA MARQUES DA SILVA

ORIGEM: 17ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: IVETE RIBEIRO

25. PROCESSO TRT/SP Nº 1000336-91.2020.5.02.0070

RECORRENTES: 1) JHEFREY DE OLIVEIRA DUQUE; 2) RICOH BRASIL S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 70ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATOR: WILLY SANTILLI

26. PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1001487-87.2021.5.02.0028

RECORRENTES: 1) DANILO JESUS DE MACEDO;

2) RODONAVES – TRANSPORTES E ENCOMENDAS LTDA

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 28ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATOR: MÁRCIO MENDES GRANCONATO

27. PROCESSO TRT/SP Nº 1000068-90.2020.5.02.0020

RECORRENTES: 1) AISLAN BERGAMA SOARES DA SILVA;

2) SBF COMERCIO DE PRODUTOS ESPORTIVOS S/A

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 20ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: ANA PAULA SCUPINO OLIVEIRA

28. PROCESSO TRT/SP 1000360-37.2020.5.02.0065

RECORRENTE: LIVIA MOREIRA DE OLIVEIRA

RECORRIDAS: 1) ESCOLA CIDADE JARDIM – PLAY PEN LTDA.;

2) COGNITA BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA.

ORIGEM: 65ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORIA: REGINA DUARTE

29. PROCESSO TRT/SP Nº 1000817-64.2021.5.02.0702

RECORRENTE: RICARDO ZAMPERETTI

RECORRIDA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CEF

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP – ZONA SUL

RELATORIA: KYONG MI LEE

30. PROCESSO TRT/SP Nº 1001186-38.2019.5.02.0020

RECORRENTE: ROSE DE ASSIS LARA

RECORRIDO: ITAU UNIBANCO S.A.

ORIGEM: 20ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORIA: JUCIREMA MARIA GODINHO GONÇALVES

**31. PROCESSO TRT/SP Nº 1001395-30.2021.5.02.0604; e
Nº 1001396-15.2021.5.02.0604**

RECORRENTES: 1) FELIPE BARBOSA DE FREITAS; E

2) ITAU UNIBANCO S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 31ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE

32. PROCESSO TRT/SP Nº 1000525-34.2020.5.02.0502

RECORRENTE: EDSON DAMIÃO DOS SANTOS

RECORRIDO: BANCO BRADESCO S.A.

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE TABOÃO DA SERRA/SP

RELATORA: LEILA CHEVTCHUK

33. PROCESSO TRT/SP Nº 1001706-28.2020.5.02.0613

RECORRENTE: ANA PAULA TEIXEIRA LIMA

RECORRIDO: ITAU UNIBANCO S.A.

ORIGEM: 13ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP – ZONA LESTE

RELATORA: RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA

34. PROCESSO TRT/SP Nº 1000784-17.2021.5.02.0042

RECORRENTES: 1) ISIS BARBOSA DA SILVA; 2) IBM DO BRASIL

INDUSTRIA DE MAQUINAS E SERVICOS LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 42ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: LIANE MARTINS CASARIN

35. PROCESSO TRT/SP Nº 1000079-97.2020.5.02.0383

RECORRENTES: 1) CAIXA ECONÔMICA FEDERAL;

2) CAMILA OLIVEIRA MONTEIRO

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE OSASCO/SP

RELATORA: CATARINA VON ZUBEN

36. PROCESSO TRT/SP Nº 1001524-40.2019.5.02.0043

RECORRENTES: 1) ITAU UNIBANCO S.A.;

2) CINTIA CRISTINA ETSUKO KAWANO

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 43ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA

37. PROCESSO TRT/SP Nº 1000918-09.2021.5.02.0086

RECORRENTES: 1) LUCAS CHORROARIN;

2) DTA ENGENHARIA LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 86ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATOR: MANOEL ANTONIO ARIANO

38. PROCESSO TRT/SP Nº 1000233-87.2022.5.02.0014

RECORRENTES: 1) STEPHANIE MONIQUE NACONECHINI;

2) BANCO BRADESCO S.A.

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 27ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATOR: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA

39. PROCESSO TRT/SP Nº 1001089-69.2021.5.02.0084

RECORRENTE: SILVANA VIEIRA DE JESUS ALVES

RECORRIDAS: 1) TELEPERFORMANCE CRM S.A.;

2) COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS – AMBEV

ORIGEM: 84ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

RELATORA: DÓRIS RIBEIRO TORRES PRINA

40. PROCESSO TRT/SP Nº 1001604-86.2019.5.02.0242

RECORRENTES: 1) A.C. NIELSEN DO BRASIL LTDA.;

2) ARLETE SOARES CORREA

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE COTIA/SP

RELATOR: WALDIR DOS SANTOS FERRO

41. PROCESSO TRT/SP Nº 1000616-68.2020.5.02.0262

RECORRENTE: PAULO FONTES RIBEIRO

RECORRIDOS: 1) CONDOMÍNIO DO SHOPPING PRAÇA DA MOÇA;

2) AD SHOPPING – AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE SHOPPING CENTERS LTDA;

3) FUNDAÇÃO DOS ECONOMIÁRIOS FEDERAIS – FUNCEF;

4) HEDGE SHOPPING PRAÇA DA MOÇA, FUNDO DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO;

5) RAS INVESTIMENTOS LTDA – ME;

6) R3 INVESTIMENTOS S.A.

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE DIADEMA/SP

RELATORA: LILIAN GONÇALVES