

O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA ERA DA CONEXÃO PERMANENTE

THE ORGANIC HARASSMENT AT WORK IN THE AGE OF PERMANENT DIGITAL CONNECTION

MORAIS, André Oliveira*
NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira**

Resumo: A competitividade global das organizações e os avanços das tecnologias digitais colocam o trabalhador em permanente conexão com o trabalho. A promoção do ambiente de trabalho competitivo com estabelecimento de metas inatingíveis e atribuições inexecutáveis que levem o trabalhador ao sacrifício de seu tempo (ou qualidade dele) destinado ao descanso, convívio social e familiar, projetos pessoais e lazer, configura o chamado assédio moral organizacional. A partir de um levantamento bibliográfico sobre o tema é possível perceber sua importância nas relações de trabalho contemporâneas, onde os tradicionais conceitos de poder empregatício e jornada de trabalho estão relativizados pela conectividade.

Palavras-chave: Assédio moral organizacional. Conexão permanente. Direito à desconexão.

Abstract: The global competitiveness of organizations and the advancement of digital technologies put the work relationships in situation of permanent connection. The promotion of the competitive work environment with the establishment of unattainable goals and attributions that are impracticable that lead the worker to the sacrifice of his time (or quality) destined to rest, social and familiar living, personal projects and

*Mestrando em Direitos Sociais e Econômicos pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo - Unisal, Lorena-SP.

**Professora Doutora no Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - Unisal, Lorena-SP.

leisure, set up organic harassment at work. From a bibliographical survey on the subject, still in evolution in the doctrine, it is possible to perceive the importance of the subject in the contemporary labor relations, where the traditional concepts of work power and work day are relativized by connectivity.

Keywords: Organic harassment at work. Permanent connection. Right to disconnect.

1 INTRODUÇÃO

Os avanços digitais nas tecnologias da informação e análise de dados abriram uma nova corrida entre as organizações pelo aprimoramento das formas de produção com maior integração das informações e inovação digital em um cenário de competitividade global, onde sobrevivem aquelas que evoluem em relação à capacidade de produzir mais com menos custo.

A relação de trabalho contemporânea enfrenta o desafio da conexão digital permanente face à garantia da dignidade do trabalhador em sua condição humana com o convívio familiar e social, e a liberdade para viver plenamente o que desejar fora do ambiente e da jornada de laboral.

A integração cada vez mais intensa do homem com a máquina por meio das tecnologias digitais, indiscutivelmente favorável em diversos aspectos, desumaniza a gestão de produção das organizações. Percebe-se que quanto maior o acesso às conexões digitais, menor o acesso às pessoas. O distanciamento das pessoas e a integração de dados de produtividade é campo fértil para um ambiente de trabalho competitivo, o qual ganha ainda mais força com a infeliz situação do desemprego em nosso país.

As organizações pregam como atributos desejáveis em seus profissionais a autonomia, responsabilidade, resiliência e foco em resultados, mas estabelecem metas irracionais e atribuições inexequíveis no limite da jornada de trabalho. Nesse cenário, o trabalhador muitas vezes sacrifica seu tempo de descanso e lazer (ou a qualidade dele) para se manter em conexão permanente com suas atividades e responsabilidades no trabalho.

O assédio moral organizacional e a conexão permanente dos trabalhadores relativizam os tradicionais conceitos de poder empregatício e jornada de trabalho, passando a ser temas que merecem especial atenção do Direito, haja vista que têm por consequência danos gravíssimos na vida do trabalhador, tanto de ordem social e familiar quanto em sua saúde física e mental.

O dano causado pelo sacrifício do tempo destinado à vida pessoal atinge sua existência e condição humana, com consequências permanentes e inestimáveis em sua vida e na das pessoas de seu convívio. O tempo pode ser medido, mas o tempo que se perde da nossa limitada existência humana não tem preço. Esse dano existencial precisa ser estudado no contexto da revolução digital nas relações de trabalho, abordando a necessária proteção do trabalhador contra o assédio moral organizacional.

2 O SOFRIMENTO PELA CONEXÃO PERMANENTE

No contrato laboral o trabalhador, de certa forma, vende parte de seu tempo. Na escravidão o que se compra é o próprio sujeito, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia física e mental, o que representa tempo de vida (AMADO, 2018, p. 255). Apenas na vida extra-profissional é que o trabalhador recupera sua autodisponibilidade.

Mas não podemos deixar de reconhecer que o trabalho também é instrumento de realização do homem em sociedade. Assim, podemos refletir:

A noção de sofrimento está presente na origem da palavra 'trabalho', que se associa aos termos latinos *tripalium* e *trabacula*, cujos significados estão ligados à tortura, a algo penoso e, até mesmo, indesejado. Por outro lado, como pensar a vida sem o trabalho, atividade que constrói o homem e a sociedade e que tem um papel fundamental para a saúde e para a qualidade de vida das pessoas. Esta atividade que caracteriza a vida humana, identificando o homem e fazendo o elo com a vida social, é sempre uma mistura entre prazer e sofrimento. (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p. 23).

A existência humana é muito mais ampla que a relação de trabalho e o plano profissional. Ao Direito do Trabalho, então, além da proteção do trabalhador na relação laboral, cabe garantir que a vida do trabalhador não se reduza ao plano profissional, garantindo-lhe condições para se dedicar às outras dimensões da sua vida.

O trabalho nos dias atuais, em virtude do avanço tecnológico que facilitou o desenvolvimento dos processos e a comunicação entre as pessoas, independentemente do local onde se encontrem, ocasionou uma vinculação quase constante do trabalhador em relação ao trabalho, acarretando consequências físicas e psíquicas em sua saúde, comprometendo seu relacionamento familiar, atividades de lazer e, conseqüentemente, sua felicidade e qualidade de vida (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 34).

O modelo contemporâneo das relações de trabalho em face das novas tecnologias é de conexão permanente, com exigência de dedicação quase ilimitada. O receio da perda do emprego ou de prejuízo na evolução da carreira faz com que o trabalhador não ouse se desconectar.

Surge então a necessidade de proteção do trabalhador fora do ambiente laboral, mas remotamente conectado, dividindo o seu tempo de lazer, convívio social e familiar e projetos de vida pessoal com a atenção permanente ao trabalho. Essa situação de hiperconectividade imposta na relação de trabalho contemporânea passa a ser um dos grandes pontos de atenção do Direito:

Os problemas derivados da hiper-conectividade que caracteriza os nossos tempos são numerosos, complexos e, claro, nada fáceis de resolver. Nem o Direito poderá, aliás, aspirar a resolver todos esses problemas. Como falar em desconexão a alguém que já não se conecta nem se desconecta, mas vive permanentemente conectado? Ainda assim, o Direito pode ajudar. Pode, desde logo, sinalizar. E aqui, parece-nos, o atual papel do Direito do Trabalho, neste novo contexto digital, deve continuar a ser aquele que, desde a sua origem, o anima: limitar o tempo de trabalho, preservar períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade (*rectius*: a liberdade) deste, para que ele não se veja reduzido à unidimensional condição de força produtiva e assim despedido dos múltiplos atributos da sua humanidade (AMADO, 2018, p. 266).

Os efeitos da competitividade global e das inovações digitais nos modos de produção e organização das empresas vêm interferindo na saúde dos trabalhadores não apenas com o desgaste físico, mas especialmente com o esgotamento mental. O silêncio ou sofrimento velado desses trabalhadores aumenta um sintoma negativo para a relação laboral, chamado presenteísmo. O termo tem por significado as situações em que pessoas trabalham adoecidas sem manifestar queixas e, geralmente, sem procurar tratamento, ao mesmo tempo que a doença agrava-se e se cronifica, e inevitavelmente o desgaste atinge também o desempenho profissional e torna grave fator de risco a acidentes de trabalho (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014, p. 29).

A possibilidade de conexão com as ferramentas de trabalho fora do ambiente laboral relativiza os tradicionais conceitos de local de trabalho e horários de início e fim da jornada, fazendo com que a sujeição do trabalhador ao controle patronal ultrapasse esses limites.

A conexão remota do trabalhador a suas ferramentas de trabalho por meios digitais e fora da jornada de trabalho pode ser considerada

jornada extraordinária ou regime de sobreaviso quando o trabalhador apenas permanece em alerta, mas não realiza atividades. O mero fornecimento de meios de conexão remota pelas organizações sem o controle patronal não caracteriza o regime de sobreaviso, de acordo com o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

SÚMULA 428 DO TST. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT (REDAÇÃO ALTERADA NA SESSÃO DO TRIBUNAL PLENO REALIZADA EM 14.9.2012). RES. 185/2012, DEJT DIVULGADO EM 25, 26 E 27.9.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Desta forma, o uso de aparelhos tecnológicos apenas caracterizará sobreaviso se o empregado estiver em regime de plantão ou equivalente, aguardando eventual chamado para o serviço durante o período de descanso.

O sobreaviso disposto na Súmula n. 428 do TST é tratado apenas no plano da remuneração de jornada extraordinária de trabalho. No entanto, é importante destacar que a conexão permanente do trabalhador afeta direitos indisponíveis de saúde física e mental, convívio social e familiar e sua dignidade humana.

Ocorre que muitas vezes, embora fora da jornada laboral o trabalhador não esteja sujeito ao controle patronal explícito ou regime de plantão, situações de alta competitividade no ambiente de trabalho e imposição de metas e atribuições inexecutáveis na jornada ordinária forçam o trabalhador a se manter conectado em silêncio, situação conveniente aos interesses patronais. Por esse motivo é importante ressaltar o dever patronal de não conexão no período de descanso, estabelecendo uma trégua que permita ao trabalhador repousar e viver todas as dimensões da sua vida (AMADO, 2018, p. 264).

3 O DANO EXISTENCIAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O conceito de dano existencial no âmbito trabalhista aplica-se quando ocorre a violação de direitos inerentes à relação de trabalho, em especial quando há sobrejornada habitual ou impossibilidade de desconexão do ambiente laboral, acarretando a redução da qualidade de vida ou o

prejuízo dos projetos pessoais do empregado (OLIVEIRA; GAMELEIRA, 2017, p. 48).

Como o próprio termo aponta, trata-se de um dano que atinge a existência do trabalhador como pessoa humana, que prescinde de inserção familiar e social com a liberdade e autonomia para viver todas as dimensões da sua vida sem o aprisionamento permanente às preocupações do trabalho.

O dano existencial define-se em uma alteração danosa à personalidade do trabalhador, que impõe uma renúncia forçada das ocupações de sua vida cotidiana e das suas relações interpessoais; a principal diferença em relação ao dano moral é que a lesão não é momentânea, pois tem repercussão permanente na vida da pessoa e destrói suas relações sociais e seu planejamento de vida (OLIVEIRA; GAMELEIRA, 2017, p. 51).

Cabe pontuar que o trabalhador, em razão da acirrada competitividade no mercado de trabalho, muitas vezes sujeita-se ao labor extraordinário por conexão remota às suas atividades sem que haja determinação expressa do empregador. Podemos dizer que se trata de uma forma velada de abuso do controle patronal ao demandar ao trabalhador resultados impossíveis de serem obtidos sem o sacrifício do horário de lazer, descanso e convívio familiar e social.

As consequências do dano existencial vão muito além da dimensão econômica do tempo perdido de sua vida (ou de sua qualidade). Por esse motivo, não há adicional remuneratório ou indenizatório que se aplique ao direito inalienável do trabalhador de ser livre para viver em plenitude sua condição humana.

Mesmo que o empregador remunere corretamente o empregado a título de jornada extraordinária laborada, havendo comprovação do prejuízo da vida afetiva e social do empregado, está caracterizado o dano existencial (OLIVEIRA; GAMELEIRA, 2017, p. 52).

Neste sentido, a submissão do trabalhador ao chamado terror psicológico (muitas vezes travestido), a que preço for, é inadmissível:

No contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite psicologicamente ao empregador (conhecida por alguns como subordinação subjetiva), em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho (e não puramente econômico). (CALVO, 2013, p. 167).

Apesar das conquistas positivadas no ordenamento constitucional, ordinário e internacional, é difícil falar de irrenunciabilidade

a direitos fundamentais pelo trabalhador sem trazer à tona as reflexões sobre o valor social do trabalho e a posição do trabalhador na sociedade capitalista (RAMOS, 2015, p. 66).

Amartya Sen, com sabedoria aponta-nos um importante olhar sobre a liberdade que pode ser inserido no contexto dos danos existenciais:

A liberdade é valiosa por pelo menos duas razões diferentes. Em primeiro lugar, mais liberdade nos dá mais oportunidade de buscar nossos objetivos - tudo aquilo que valorizamos. Ela ajuda, por exemplo, em nossa aptidão para decidir viver como gostaríamos e para promover os fins que quisermos fazer avançar. Esse aspecto da liberdade está relacionado com nossa destreza para realizar o que valorizamos, não importando qual é o processo através do qual essa realização acontece. Em segundo lugar, podemos atribuir importância ao próprio processo de escolha. Podemos, por exemplo, ter certeza de que não estamos sendo forçados a algo por causa de restrições impostas por outros. (SEN, 2011, p. 262).

O valor da liberdade ao ser humano existe em vários aspectos, inclusive nos de oportunidade e escolha. O cerceamento dessa liberdade nas relações de trabalho em conexão permanente do trabalhador às suas atividades retira-lhe suas condições de se projetar e promover como pessoa.

4 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Os impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho exigem do trabalhador um novo perfil, mais autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado, resistente às pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade e adaptado ao ambiente de trabalho desumanizado (CALVO, 2013, p. 154).

A redução da produtividade, o aumento do capital e a saturação do consumo em massa com redução dos lucros deram causa à crise do padrão fordista de produção. A partir de então a racionalização de máquinas e equipamentos, o aumento do controle sobre o trabalho, a qualificação do trabalhador apto a executar diversas funções e disposto a contribuir com sugestões que impulsionem o processo produtivo trazem novos paradigmas às relações de trabalho, não sendo possível deixar de reconhecer também a precarização do emprego, a terceirização da força de trabalho e o enfraquecimento do sindicalismo (LORA, 2017, p. 35).

O mundo do trabalho, ao invés de proporcionar ao homem os meios de sua emancipação, sujeita-o a mero ser que busca constantemente a sobrevivência, ao passo que a integração funcional leva ao trabalho destituído de sentido humano, como mero meio de produção (ARAÚJO; OURIQUES, 2009, p. 113).

Nesse contexto destaca-se o assédio moral organizacional, que consiste na sobrecarga de trabalho resultante de estratégia empresarial voltada à maximização da produtividade:

É inegável que cabe ao empregador o poder de direção em relação à organização e à fiscalização do trabalho, estando o empregado subordinado às ordens de seu superior. Contudo, devido aos diversos problemas de natureza econômica e financeira, sempre em busca da concretização e aumento do lucro, muitas empresas adotam modelos de gestão que promovem um ambiente de trabalho altamente competitivo, desequilibrado e estressante, caracterizando o chamado 'assédio moral organizacional'. (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 44).

Essa prática afronta os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/1988), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV, CF/1988), da vedação à tortura e ao tratamento desumano ou degradante (art. art. 5º, III, CF/1988) e da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, CF/1988).

Para a concretização da teoria dos direitos fundamentais nas relações do trabalho é imprescindível a proteção dos direitos dos trabalhadores face ao assédio moral organizacional e à hiperconectividade, buscando o equilíbrio dos interesses entre o capital e a energia de trabalho:

Se a ausência do trabalho ocasiona sofrimento e desesperança, principalmente diante do elevado índice de desemprego atual no país, talvez fosse correta a afirmação de que os profissionais que ocupam um espaço no mercado de trabalho sentem-se felizes e realizados. Infelizmente, porém, por diversas razões, essa premissa não é necessariamente verdadeira. Questões relacionadas às jornadas excessivas de trabalho, ao assédio moral organizacional e o avanço da tecnologia contribuem para o aumento do desgaste físico e emocional do trabalhador, também acarretando sofrimento ao profissional devidamente engajado no mercado de trabalho. (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 32).

A contextualização do direito fundamental do trabalho necessita de uma interpretação crítica que considere a integração da história às transformações e configuração das relações de trabalho contemporâneo,

estabelecendo a compreensão do trabalho de forma mais ampla e complexa que leva em conta as variáveis sociais, políticas, econômicas, culturais e jurídicas através do tempo (DELGADO, 2017, p. 59).

Como regente da vida em sociedade visando o bem comum, com a complexidade social, econômica, jurídica e política contemporâneas, cada vez mais se tornam necessários regramentos de proteção da pessoa humana que estabeleçam e fortaleçam direitos (MARTINEZ; COSTA, 2016, p. 239).

As vítimas de assédio moral organizacional trabalham em constante estresse, sujeitas a metas exageradas, comparações e humilhações que comprometem sua saúde física e emocional, em alguns casos engendrando doenças psicossomáticas como ansiedade, insônia, depressão e síndrome de *burnout* (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 45).

Há de se reconhecer que o eixo da constitucionalização e a primazia dos direitos fundamentais orientam a construção da ordem jurídica, e que a tutela das relações de trabalho é essencial à construção do estado de direito humanizado que, com estabilidade social, seja capaz de seguir o curso da evolução (JUCÁ, 2016, p. 14).

Somente com a adoção, pelas organizações, de uma gestão capaz de conjugar trabalho digno e zelo ao lazer e tempo livre do trabalhador é que a produtividade crescerá com o respeito à dignidade do trabalhador em sua plenitude humana. Os modelos de competitividade e controle de resultados inatingíveis, ao contrário, apenas acarretarão sofrimento ao trabalhador, comprometendo a qualidade do ambiente organizacional (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 47).

Em enriquecedor estudo sobre o trabalho decente, Avila e Pereira explicam:

A noção de trabalho sustentável está relacionada à ideia de trabalho decente. Com relação a este último, a OIT - Organização Internacional do Trabalho dedica parte de seus programas e discussões particularmente a esse objeto. De acordo com a OIT - Organização Internacional do Trabalho, a noção de trabalho decente converge para quatro objetivos estratégicos: (1) o respeito aos direitos no trabalho, (2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade, (3) a extensão da proteção social e (4) o fortalecimento do diálogo social. (AVILA; PEREIRA, 2016, p. 278-279).

O trabalho digno, além da valorização pela sociedade de uma contribuição eficaz ao bem geral, inclui condições de liberdade e equidade, com o reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos dotados de autonomia (AVILA; PEREIRA, 2016, p. 285). Essa perspectiva está intimamente ligada à liberdade para completa desconexão fora do trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho longe está do exaurimento do tema, mas acreditamos que possa contribuir ao fomento de novas reflexões sobre assunto tão sensível nas relações de trabalho contemporâneas.

Os sacrifícios pessoais em prol do suposto sucesso (ou mesmo sobrevivência) profissional desumanizam o trabalhador. Interessante refletir como os avanços tecnológicos não mudaram o propósito do Direito do Trabalho na proteção do trabalhador em sua condição humana. A máquina a vapor e a lâmpada incandescente deram início aos primeiros entraves entre capital e trabalho para limitação da jornada laboral. Atualmente, em nova roupagem, discutimos o impacto de uma jornada de atenção permanente ao trabalho em face das tecnologias digitais de conexão remota do trabalhador às suas atividades.

Por outro lado, novas dimensões dos direitos humanos desdobram-se, mas o direito fundamental à liberdade permanece como ponto de preocupação nas relações laborais face ao aprisionamento ao trabalho pela conexão permanente.

É indiscutível que as inovações tecnológicas no mundo digital têm muito a contribuir e se tornaram indispensáveis para a sociedade contemporânea. O que se deve proteger é a dignidade do trabalhador e seu direito à desconexão. O assédio moral organizacional revela-se como forma velada de aprisionamento virtual, na medida em que expõe o trabalhador à necessidade de se manter permanentemente conectado e atento ao trabalho em sacrifício da vida pessoal.

Os danos existenciais e à saúde física e mental do trabalhador e das pessoas de seu ciclo de convivência são inestimáveis, não havendo de se falar em reparação suficiente a título de remuneração do período de “sobreaviso”.

Para a empresa também existe prejuízo com a prática do assédio moral organizacional, uma vez que os trabalhadores passam a trabalhar adoecidos, em situação de *stress* e desmotivados, com redução da produtividade e da qualidade, e aumento do risco de acidentes.

Por esse motivo, ao nosso olhar, acreditamos que a proteção dos trabalhadores do assédio moral organizacional e dos danos existenciais pela conexão permanente é ponto de atenção do Direito do Trabalho, mas que apenas será concretizada por meio de uma consciência social.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal**

Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 28, p. 23-36, mar. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94956>. Acesso em: 28 nov. 2018.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>. Acesso em: 28 nov. 2018.

ARAÚJO, Gustavo Pinto de; OURIQUES, Helton Ricardo. Estudo sobre o trabalho e o tempo livre no capitalismo contemporâneo: uma abordagem empírica. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, Maringá, v. 31, n. 2, p. 113-121, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4025/actascihumansoc.v31i2.4290>. Acesso em: 28 nov. 2018.

AVILA, Maria Cristina Alves Delgado de; PEREIRA, Rosângela Maria. O respeito aos direitos do trabalhador como elemento integrante na consolidação do trabalho decente: digno e sustentável. **Revista Direito & Paz**, Lorena, v. 1, n. 34, p. 277-299, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 nov. 2018.

CALVO, Adriana. O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais). **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 153-174, out. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95516>. Acesso em: 28 nov. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

JUCÁ, Francisco Pedro. Dimensões do trabalho humano e tutela jurídica. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 96, p. 169-193, jul./ago. 2016.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 32-46, ago. 2017.

MARTINEZ, Regina Célia; COSTA, Inmaculada Figols. O direito, a qualidade de vida no trabalho e a sociedade da informação: um programa para valorizar pessoas. **Revista Direito & Paz**, Lorena, v. 1, n. 34, p. 237-252, 2016.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; VILLAS BOAS, Regina Vera. Trabalho, lazer e felicidade: reflexos do trabalho contemporâneo na vida do trabalhador. *In*: COSTA, Marli Marlene Moraes da; LEAL, Mônica Clarissa Henning (Org.). **Fundamentos constitucionais das políticas públicas nos direitos sociais**. Águas de São Pedro: Livronovo, 2016.

OLIVEIRA, Amanda Rebouças de Oliveira; GAMELEIRA, Kayo Henrique Duarte. O dano existencial nas relações de trabalho: o desrespeito à limitação legal da jornada e ao princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 400, p. 47-64, abr. 2017.

RAMOS, Izabel Christina Baptista Queiróz. Construção da igualdade nas relações de trabalho instrumentalizada pela negociação coletiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho do RN**, Natal, v. 12, p. 65-95, set. 2015.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.