

TRABALHAR PRA VIVER: A CONSCIENTIZAÇÃO DAS EMPRESAS QUANTO À SUSTENTABILIDADE SOCIAL

Ricardo Calcini

Amanda Paolesi Camara

RESUMO

Com a evolução tecnológica dos meios de produção e a busca constante por uma sociedade mais justa e igualitária, as relações de trabalho estão em constante mudança. Apesar dos avanços na proteção dos direitos trabalhistas, os desafios da sociedade contemporânea e dos novos meios de produção despertam preocupações em relação ao bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Como efeito, há todo um debate sobre maior autonomia dos empregados, em atenção ao equilíbrio saudável entre o trabalho, o lazer e as necessidades pessoais. As novas demandas trabalhistas são discutidas e negociadas entre as forças sindicais e empregadoras, resultando não apenas em normas coletivas de trabalho, mas também em iniciativas legislativas, que enfrentam o desafio de conciliar diferentes posições políticas e ideológicas. À medida que novas agendas surgem em busca de um capitalismo mais consciente, no qual o trabalhador é valorizado como um ser humano e não apenas como um meio de produção, a concessão de outros direitos e benefícios se torna fundamental para reter talentos e promover o desenvolvimento empresarial sustentável.

ABSTRACT

With the technological evolution of the means of production and the constant pursuit of a more just and equal society, work relationships are in constant change. Despite advances in protecting workers' rights, the challenges of the contemporary society and new means of production raise concerns about the physical and psychological

Ricardo Calcini

Sócio Consultor de Chiode Minicucci Advogados | Littler Global. Parecerista e Advogado na Área Empresarial Trabalhista Estratégica. Atuação Especializada nos Tribunais (TRTs, TST e STF). Docente da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. E-mail contato@ricardocalcini.com.br

Amanda Paolesi Camara

Advogada e consultora. Sócia do escritório Calil Dias Advogados Associados. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). E-mail: amandapaoleli@gmail.com.

well-being of workers. As a result, there is a current debate about ensuring greater autonomy for employees, with attention being paid to a healthier balance between work, leisure, and personal needs. New labor demands are being discussed and negotiated by labor unions and employers, resulting not only in collective labor agreements but also in legislative initiatives, which face the challenge of reconciling different political and ideological positions. As new agendas emerge in search of a more conscious capitalism, where the worker is valued as a human being and not just as a means of production, the granting of additional rights and benefits becomes essential to retain talent and promote sustainable business development.

Palavras-chave: Bem-estar do trabalhador. Desenvolvimento social. Capitalismo consciente. Normas coletivas. Legislação trabalhista.

Keywords: Worker welfare. Social development. Conscious capitalism. Collective norms. Labor legislation.

INTRODUÇÃO

A humanidade se escorou na mão de obra e no trabalho para o seu desenvolvimento socioeconômico. Na sociedade pré-industrial, o trabalho era visto apenas como uma tarefa destinada às classes menos favorecidas, como os escravos e servos¹, resultando em um legado de racismo, discriminação e desigualdade, herança que afeta a sociedade moderna e a estrutura de diversas organizações empresariais.

Com a abolição gradual da escravidão e o progresso industrial, que permitiu a produção em larga escala, o trabalho em fábricas se tornou uma das principais fontes de emprego, ensejando a Revolução Industrial, no século XVIII e XIX.

As condições de trabalho eram frequentemente precárias e os trabalhadores eram obrigados a enfrentar ambientes insalubres e perigosos, sendo comum a exploração do trabalho infantil, juntamente com a utilização da mão de obra feminina, que recebia salários mais baixos do que os homens, apesar de enfrentar jornadas de trabalho excessivamente longas².

1 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. Saraiva, 2022, p. 15.

2 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023, p. 21.

A partir destas condições, nasceu uma causa jurídica, com a mobilização dos trabalhadores em exigência de condições de trabalho mais dignas e salários mais justos, sobretudo quanto às jornadas extenuantes que chegavam a ser de 12, 14 ou 16 horas diárias³.

A legislação trabalhista surgiu, então, como resposta à exploração do proletariado⁴ pelos empregadores, buscando limitar esses abusos e promover mudanças nas condições de trabalho em garantia da proteção da mão de obra⁵, para além de validar os sindicatos e movimentos trabalhistas em todo o mundo.

Na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental, conforme o artigo 23⁶ da Declaração Universal dos Direitos Humanos. No Brasil, é reconhecido como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º), tendo sua legislação sistematizada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943⁷.

As necessidades laborais não são estáticas e estão em constante evolução. Contudo, apesar dos avanços significativos na proteção dos direitos trabalhistas, observam-se ainda muitas desigualdades e injustiças no mercado de trabalho. A exploração da mão de obra, a falta de segurança no trabalho e a desigualdade salarial são apenas algumas das questões que afetam os trabalhadores em todo o mundo. Além disso, a desigualdade de gênero e étnico-racial é uma realidade presente em muitos setores da economia.

Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, marcada pelo surgimento de

3 MARTINS, Sergio Pinto. **Ob. cit.**, p. 21.

4 Trabalhador com jornadas excessivas, que morava em condições subumanas e recebia salário ínfimo.

5 MARTINS, Sergio Pinto. *Ob. cit.*, p. 23.

6 Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

7 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 16.

tecnologias digitais, automação e inteligência artificial, a mudança na forma como as pessoas vivem e trabalham tem gerado impactos significativos nos âmbitos econômico, social e ético, moldando a vida contemporânea de forma ainda mais intensa⁸.

Na era da sociedade da informação (ferramenta de fácil acesso e essencial para o desenvolvimento pessoal e coletivo), a excessiva disponibilidade da força de trabalho intensifica as discussões sobre a melhoria do bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

Neste cenário, surge a necessidade de se repensar a relação de trabalho como um todo, para compatibilizar as mudanças que vêm ocorrendo na ordem econômica, social e tecnológica, possibilitando a defesa de uma maior autonomia na tomada de decisões entre os agentes, em promoção da flexibilização e “logística das pessoas”, em benefício tanto dos trabalhadores quanto do aumento da produtividade e geração de riqueza das empresas.

A premissa historicamente adotada de “viver para trabalhar” começa a dar espaço para uma nova ordem, com a ideia de que a vida de uma pessoa deve ser equilibrada entre trabalho e lazer, isto é, deve-se “trabalhar para viver”.

O trabalho que ao longo da sua história foi tido como prioridade máxima na vida dos trabalhadores, em sacrifício do tempo livre, atividades de lazer e relacionamentos pessoais em prol da produção de riqueza e na esperança de sucesso profissional, tem cada vez mais sido encarado com uma visão mais generosa em relação às necessidades básicas da pessoa humana do trabalhador.

A “gestão da felicidade” nas organizações empresariais se tornou um instrumento importante para retenção de talentos e aumentos da produtividade, resultando em ganhos para as empresas.

Uma pesquisa da Woohoo Unlimited, maior certificadora internacional de Chief Happiness Officers (“diretores de felicidade”, em tradução livre), mostrou que mais de 70% dos entrevistados se diziam felizes com suas vidas, mas apenas 46% estavam satisfeitos com o trabalho⁹.

8 MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. **Os impactos da quarta revolução industrial**. GVEXECUTIVO. V. 17. N. 1. Jan/Fev 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/26904/74093-153852-1-PB.pdf> Acesso em: 12 mar. 2023.

9 MATOS, Fábio. **Empresas apostam em “gestão da felicidade” para aumentar ganhos**. Metrôpoles, 14 mar. 2023. Disponível em: <https://www.metropoles.com/negocios/empresas-apostam->

Essa frustração profissional certamente contribuiu para que, no Brasil, quase 6,8 milhões de profissionais pedissem demissão em 2022, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), reunidos pela LCA Consultores¹⁰.

Por outro lado, a construção de relacionamentos, os valores e o impacto pessoal e comercial no desenvolvimento das carreiras e vidas dos trabalhadores contribuem para um aumento de 7,4% na receita das empresas por ano, segundo estudo da Accenture, empresa de consultoria de gestão, tecnologia da informação e prática empresarial¹¹.

Neste contexto, a proteção do trabalhador continua sendo um tema importante na sociedade atual, que busca soluções para garantir condições de trabalho justas e seguras, por meio do estímulo de políticas públicas e iniciativas privadas que promovam a valorização do trabalho humano, em prioridade do propósito, da autenticidade e segurança psicológica¹².

O equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal tem sido objeto de discussões entre sindicatos e empregadores, gerando não apenas os acordos coletivos, mas também tentativas de avanços legislativos, que nem sempre são alcançados por questões burocráticas e de diferenças ideológicas e partidárias.

Acompanhar o progresso e as necessidades em constante evolução das relações de trabalho, em atendimento às novas agendas do capitalismo consciente, se torna fundamental para a retenção de talentos e promover o desenvolvimento empresarial sustentável.

O MODELO DE TRABALHO CONVENCIONAL

O avanço da legislação trabalhista representa um importante progresso na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

.....
em-gestao-da-felicidade-para-aumentar-ganhos. Acesso em: 14 mar. 2023.

10 MATOS, Fábio. Ob. cit.

11 SHOOK, Elyn; SMITH, Christie. De sempre conectado para omini-conectado. Accenture, mai. 2022, p. 3. Disponível em: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/manual/r3/pdf/pdf---181/Accenture-De-Sempre-Conectado-para-Omni-Conectado.pdf#zoom=40>. Acesso em: 14 mar. 2023.

12 SHOOK, Elyn; SMITH, Christie. Ob. cit., p. 13.

As normas regulatórias têm contribuído para assegurar direitos fundamentais, tais como a limitação da carga horária de trabalho, o direito a férias remuneradas, a licença-maternidade e paternidade, além da luta contra a discriminação. Contudo, mesmo tendo ocorrido passos significativos nesse sentido, ainda há muito a ser feito para a efetiva concretização de tais conquistas.

O modo de produção e trabalho, bem como sua exploração, continua ligado a uma natureza socioeconômica degradante, ainda vigente, impulsionada por uma lógica destrutiva do capital. Tal aspecto conduz a sociedade contemporânea a uma crise civilizatória que afeta a vida humana em diversos aspectos¹³.

Apesar disso, não se ignora que a sustentabilidade ambiental, social e governamental cada vez mais tem ganhado notoriedade através de boas práticas de um capitalismo mais consciente. A cultura empresarial e a postura dessas organizações diante de temas contemporâneos tão importantes para a sociedade, sobretudo para o trabalhador, são decisivas para a sua permanência no mercado.

Embora nem todas as empresas adotem boas práticas empresariais, e muitas desconheçam a importância delas no sistema econômico atual, é comum que, pelo modelo tradicional de consumo, as companhias exijam que seus funcionários dediquem todo o seu capital intelectual e, frequentemente, seu tempo, em um compromisso absoluto e praticamente unilateral aos seus empregadores, caso desejem manter seus postos atuais¹⁴.

Assim, em um processo contraditório de ajustes contínuos entre o capital, o trabalho e indivíduos inseridos na sociedade de consumo, é esperado que o trabalhador possua um conjunto crescente de habilidades e capacidades técnicas, sem uma adequada contraprestação pela qualificação profissional exigida. Além disso, em uma análise implícita, esperam-se horas extras dedicadas ao empregador e ao trabalho, em

13 ALENCAR, Rosa Emília Machado. A degradação do trabalho na sociedade capitalista: da origem à atualidade. **Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, dez/2018, UFES, Espírito Santo, pág. 12. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22385/14881> Acesso em: 12 mar. 2023.

14 VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 08, n.º 01, jan/mar. 2001. São Paulo, p. 32.. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

inobservância da sua sociabilidade humana, fatores igualmente determinantes para a manutenção do emprego¹⁵.

Por equivocado, a produtividade do empregado é avaliada pelas longas horas de trabalho e o alcance de resultados que decorrem de uma cobrança agressiva. O desempenho é frequentemente parametrizado por métricas tecnológicas, reduzindo a capacidade humana do trabalhador ao igualá-lo a uma máquina de produção, tendo por efeito o seu distanciamento familiar, além de esgotamento físico e mental.

Várias empresas em diferentes setores econômicos priorizam os negócios acima das considerações pessoais ou profissionais de seus subordinados, avaliando-os não apenas pelos resultados obtidos, mas também pela adesão aos seus “valores”¹⁶.

No ambiente empresarial, surgiu a qualidade funcional do *workaholic*, funcionário “viciado” em trabalhar e cuja ética predominante não é a de trabalhar para viver, mas sim de viver para trabalhar, de modo que a carreira é vista como a principal prioridade na vida. A cultura que reverencia o suposto sucesso profissional a qualquer custo ignora os efeitos negativos deste comportamento na saúde mental e emocional do trabalhador, apesar das claras consequências negativas à qualidade e resultado do trabalho.

Anselmo Ferreira Vasconcelo, ao mencionar DE MASI em uma análise do modelo de trabalho convencional, traz indagações acerca dos motivos que conduzem à infelicidade profissional. Mesmo estando o trabalhador inserido hipoteticamente em condições melhores de trabalho, tal razão para descontentamento seria justamente a cultura empresarial abusiva, presente na maioria das relações de trabalho desenvolvidas: “[...] *por que o atual desenvolvimento técnico não é acompanhado de um avanço semelhante na convivência cível e na felicidade humana; como e por que milhões de trabalhadores, embora libertados do embrutecimento físico, dotados de máquinas portentosas, encarregados de deveres intelectuais por vezes até agradáveis e bem pagos vivem numa condição estressante e insuportável; como e por que a conquista da precisão transformou-se em ideia fixa de pontualidade, da produtividade a todo custo, da competitividade, dos prazos, do controle, das avaliações, dos confrontos; e, como e por que*

15 VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Ob. cit., p. 32.

16 VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Ob. cit., p. 32.

o progresso material não se traduziu em melhor qualidade de vida, enfim, a resposta está na mentalidade de dirigentes interessados apenas nas glórias passageiras”¹⁷.

Assim, é urgente *“melhorar as condições de trabalho, estimular práticas de inclusão e de diversidade dentro e fora das empresas, proporcionar treinamento adequado para os empregados, respeitar os direitos humanos, garantir a privacidade e a segurança dos dados de empregados e clientes e promover impacto positivo na comunidade onde atuam as empresas”¹⁸*, permitindo que as pessoas equilibrem suas obrigações profissionais com outras atividades em suas vidas, de modo a promover verdadeiramente os objetivos do trabalho em benefício da sociedade.

AS DEMANDAS MODERNAS

Ao tempo em que a CLT foi elaborada (1943), o grau de analfabetismo era acentuado, o registro de ponto era feito manual ou mecanicamente e o salário era pago em dinheiro e entregue em envelopes de papelão. As tecnologias ainda eram rudimentares, sendo o telefone, a máquina datilográfica e a aviação novidades na época¹⁹.

Quando a CLT completa 80 anos de idade, o mundo vivencia a Quarta Revolução Industrial, caracterizada pelo avanço exponencial da tecnologia e da informatização, o que tem impactado de maneira significativa na aplicação da legislação diante da pluralidade de situações e necessidades contemporâneas na relação de trabalho.

Com a tecnologia, o uso de *softwares* tem contribuído para a agilidade e eficiência na gestão de pessoas, produtividade e resultado, afastando em um primeiro momento desconformidades com a lei.

O papel deu espaço à informatização, trazendo benefícios para os trabalhadores que, através de plataformas digitais, podem agora acessar informações inerentes

17 DE MASI, Domênico. **O Futuro do trabalho**: fadiga e óbvio na sociedade pós-industrial. 3ª ed., Rio de Janeiro: Editora José Olympio Ltda apud VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Ob. cit., p. 33.

18 LIMA, Neida M. S. **ESG**: a referência da responsabilidade social empresarial. Brasil. São Paulo: Mizuno, 2022, p. 34.

19 PINTO, Almir Pazzianotto. **80 anos da CLT**: passado, presente e futuro das relações de trabalho. GETRAB-USP. São Paulo, 2 mar. 2023. Disponível em: <https://andt.org.br/80o-anos-da-clt-passado-presente-e-futuro-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ao contrato de trabalho; compreender melhor os seus direitos contemplados pela norma trabalhista ou mesmo convenionados pela categoria de trabalho; e denunciar violações diretamente às autoridades competentes ou mesmo nos canais de denúncias da própria empresa.

É importante que as leis trabalhistas acompanhem essas mudanças para garantir que os trabalhadores recebam proteção adequada e justa. A CLT, por exemplo, foi uma resposta às condições de trabalho precárias e à exploração dos trabalhadores na década de 1940. Hoje, sobretudo depois da pandemia pelo novo Covid-19, a legislação trabalhista precisa ser atualizada para lidar com as novas formas de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores, independentemente da forma de vínculo empregatício.

Contextualizando a necessidade de adaptação legislativa às mudanças de mercados, o sociólogo Clemente Ganz Lúcio, citado no artigo de Vitor Nuzzi, da RBA, esclarece que *“a gente precisa olhar para o futuro. Estamos falando de uma legislação que dê suporte às relações de trabalho daqui para a frente, que responda às transformações no mundo do trabalho. Tem o mundo da economia informal, os trabalhadores por conta própria, os trabalhadores por aplicativos, os que trabalham para várias empresas”*²⁰.

Este “olhar para o futuro” não se limita apenas aos aspectos materiais das relações de trabalho, como também implica reconhecer as transformações culturais e ambientais em curso.

As organizações empresariais podem demonstrar seu compromisso com a responsabilidade social e com os valores de igualdade e justiça, sendo inclusivas e acolhedoras para todas as pessoas, independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O desenvolvimento social busca a democratização do mercado de trabalho, abrangendo inúmeros temas importantes e necessários nos dias atuais, como a igualdade de oportunidades de emprego, promoção e remuneração, em total respeito e inclusão da mão de obra feminina, das pessoas LGBTQIA+ e das pessoas de todas as raças e etnias.

20 NUZZI, Vitor. **CLT, 80 anos, e o embate**: rever a legislação trabalhista ou legalizar o trabalho precário. RBA, 03 nov. 2022, Brasil. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/politica/modernizar-legislacao-trabalhista-nao-e-legalizar-trabalho-precario/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

O trabalho moderno influenciado pelo progresso tecnológico, as mudanças culturais e sociais e a globalização, tudo exige a compreensão dos efeitos da subordinação digital do trabalhador frente a uma excessiva jornada de trabalho, bem como do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

O conceito social moderno de trabalho enfatiza a importância do labor como uma fonte de realização pessoal e contribuição social, não aceitando mais que direitos humanos sejam sacrificados em benefício do capital corporativo.

Contudo, diante de tantas transformações, a legislação trabalhista enfrenta dificuldades para se adaptar e preencher lacunas. Isso gera um grande desafio para as relações de trabalho, para além de uma insegurança jurídica para o setor, que muitas vezes precisa adequar as normas obsoletas diante do contexto social atual.

A atualização da legislação é um processo demorado, não apenas devido à resistência à mudança por parte dos empregadores ou sindicatos – que enfrentam dificuldades em conciliar interesses conflitantes –, mas também devido à complexidade da própria legislação trabalhista que cobre uma ampla gama de áreas e requer uma abordagem cuidadosamente planejada e gradual. Além disso, o processo legislativo é frequentemente longo e envolve múltiplos níveis de autoridades legislativas com interesses políticos às vezes divergentes.

Por conta disso, há uma prevalência do negociado entre os sindicatos sobre as normas legisladas, notadamente com a entrega em vigor da Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista), que acrescentou à CLT os artigos 611-A e 611-B.

Diante dos temas controvertidos que eram negociados, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o tema 1.046 da tabela de repercussão geral, quanto à prevalência do negociado sobre o legislado, fixou tese de que *“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”*²¹.

21 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046 – validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente**. Data de Julgamento: 2.6.2022. Publicação DEJT: 6.12.2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 13 mar. 2023.

A proposta tem gerado polêmica e divisões entre os defensores e os críticos. Para alguns, a medida seria uma forma de permitir maior flexibilidade para as empresas e uma vantagem para os trabalhadores, em pleno exercício da autonomia da vontade coletiva, com uma intervenção estatal mínima. Para outros, a proposta representa um risco para os direitos trabalhistas, uma vez que pode permitir a redução de benefícios e a precarização do trabalho.

Entretantes, entende-se que a promoção da negociação coletiva de trabalho deve ser incentivada, uma vez que ela representa um processo legítimo e democrático de resolução de conflitos sociais, gerando normas jurídicas autônomas produzidas pelos próprios envolvidos. Esse método contribui para melhorar as condições sociais, aprimorar as relações de trabalho e adaptar o sistema jurídico às exigências da sociedade contemporânea²².

PROPOSTAS EM ADAPTAÇÃO À SUSTENTABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

As iniciativas empresariais que asseguram o bem-estar do trabalhador são de extrema importância tanto para o empregado quanto para o empregador. Isso porque, ao garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, a empresa melhora a qualidade de vida do seu funcionário e, conseqüentemente, sua produtividade e engajamento, além de reduzir o absenteísmo e a rotatividade de pessoal, retendo talentos.

Entre as iniciativas que podem ser implementadas pelas empresas para assegurar o bem-estar do trabalhador, destacam-se: a criação de programas de saúde e bem-estar; a flexibilidade no horário de trabalho, onde o funcionário pode escolher horários de entrada e saída que sejam mais adequados às suas necessidades pessoais; *home office* ou sistema híbrido de trabalho; ambiente de trabalho saudável, isto é, limpo, organizado e seguro, seja física ou emocionalmente; oferecer benefícios e remuneração justa e compatível com o mercado, além de planos de saúde, seguro de vida, vale-refeição, etc.

Outras são as iniciativas que decorrem da negociação coletiva ou que possam

22 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Ob. cit., p. 627.

serem instituídas na legislação trabalhista por meio de projetos de lei em andamento, causando, invariavelmente, polêmicas sobre pontos de vista diferentes.

Alguns exemplos são dados para melhor ilustrar o estudo.

Um deles é a concessão de *day off* pelas empresas, viabilizando ao trabalhador um ou mais dias de folga remunerada por ano. A prática varia conforme a política e cultura da empresa, mas é geralmente instituída como um benefício permanente. Alguns exemplos de *day offs*: dia de aniversário; sexta-feira livre; feriados prolongados, etc.

Outra questão atual é a possibilidade de concessão de licença por falecimento de pet, tema que tem ganhado atenção e certo apoio da sociedade, especialmente entre os tutores de animais de estimação que consideram seus pets como membros da família.

Na iniciativa privada, empresas como Vivo, Royal Canin e MARS já instituíram o benefício da PETernidade (criada pela empresa Petlove) pelas negociações coletivas de trabalho. Essa iniciativa permite que o trabalhador se ausente por um dia de trabalho (equivalente a oito horas) em caso de falecimento do seu animal de estimação, benefício que pode ser utilizado uma vez ao ano²³.

Apesar das críticas, o debate sobre o tema é válido. O pet passou a ter uma importância maior e mais significativa nas relações familiares, de modo que o processo de luto e as pendências burocráticas decorrentes da morte reduzem a capacidade laborativa do trabalhador, em prejuízo da sua produtividade.

Objetivando uma melhoria social nesse aspecto, foi recentemente apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 221/2023, que propõe incluir um dia de licença para as pessoas que perderem seus animais de estimação (limitado a cães e gatos), adicionando o benefício ao texto da CLT, em paralelo à "Licença Nojo" (art. 473)²⁴.

De mais a mais, há também uma medida em discussão que garante uma licença especial às mulheres que sofrem de sintomas graves durante a menstruação. A proposta, de acréscimo à norma trabalhista vigente, visa conceder um período de

23 GUIDO, Gabriela. Projeto de lei permite licença para "pais de pet" em caso de morte. **FORBES**, 13 fev. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/projeto-de-lei-permite-licenca-para-pais-de-pet-em-caso-de-morte/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

24 GUIDO, Gabriela. Ob. cit.

três dias consecutivos de afastamento por mês, quando a rotina da trabalhadora é prejudicada pelos sintomas menstruais²⁵.

Igualmente, apesar das críticas, a proposta defende que *“cerca de 15% das mulheres enfrentam sintomas graves, com fortes dores na região inferior do abdômen e cólicas intensas, que chegam, muitas vezes, a prejudicar sua rotina”*, de modo que *“para esses casos, nada mais justo que garantir uma licença de três dias”*²⁶.

O tema em debate não é novo e já foi enfrentado por outros países.

Recentemente, a Espanha se tornou o primeiro país ocidental a oferecer licença médica para mulheres que sofrem com fortes cólicas menstruais. Porém, outros países como Japão, Taiwan, Indonésia e Coreia do Sul, além da Zâmbia, também garantem legalmente alguma forma de licença menstrual para mulheres no mercado de trabalho²⁷.

Segundo reportagem da BBC, *“os defensores da medida dizem que [ela] é tão importante para as mulheres quanto a licença-maternidade, como um reconhecimento de um processo biológico básico. Mas os críticos afirmam que reforça estereótipos negativos e pode até desencorajar alguns empregadores de contratar mulheres”*²⁸.

Apesar de a matéria ainda ser tratada como um tabu pela sociedade (ainda que moderna), estudos comprovam que as fortes cólicas abdominais – que podem se espalhar para as costas e as coxas (dismenorreia), assim como náusea, diarreia e enxaqueca – comprometem as atividades diárias das mulheres, afetando a sua capacidade laborativa em pelo menos 20%²⁹.

Buscando tornar o mercado de trabalho mais inclusivo, empresas estão oferecendo apoio para funcionários trans durante o processo de redesignação genital. Companhias como Accenture, Grupo Boticário e BD contam com equipes

25 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto garante licença para mulheres com sintomas graves no período menstrual**. 06 jun. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/878508-projeto-garante-licenca-para-mulheres-com-sinto>. Acesso em: 13 mar. 2023.

26 BRASIL. Câmara dos Deputados. Ob. cit.

27 BBC. **Os países que garantem licença menstrual em lei. 26 fev. 2023**. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0jllkw4pyyo>. Acesso em: 14 mar. 2023.

28 BBC. Ob. cit.

29 BBC. Ob. cit.

multidisciplinares de saúde para dar apoio aos colaboradores transgêneros³⁰.

O mercado de trabalho é altamente discriminatório com as pessoas trans, tanto que cerca de 20% da população transexual está fora do mercado de trabalho, segundo relatório da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra)³¹.

Algumas empresas estão indo além de simplesmente oferecer oportunidades de emprego e estão conscientes da importância do tema, fornecendo apoio financeiro e emocional para aqueles que passam por cirurgias de redesignação.

A proposta pode ser implementada por meio de acordos de saúde que financiem as despesas médicas e hospitalares das cirurgias requeridas - ou pelo menos uma parte considerável delas -, e também ofereçam suporte de equipe multidisciplinar, incluindo psicólogos, psiquiatras, endocrinologistas e neurocirurgiões. Ainda, é importante preparar as equipes para receber os colaboradores de volta após a operação³².

Com relação às necessidades de adequação da jornada de trabalho, foi também recentemente apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 124/23, que visa garantir a redução da jornada de trabalho em pelo menos duas horas para os trabalhadores que tenham uma condição de vínculo assistencial indispensável com pessoa com deficiência, sem prejuízo do salário e sem compensação de horário³³.

A proposta adiciona na legislação trabalhista (CLT) tal a medida que poderá ser requerida *“para empregados que comprovadamente e cumulativamente sejam indispensáveis aos cuidados de pessoa com deficiência, coabitem junto a ela e não possam arcar com os custos de delegação do cuidado a outra pessoa sem prejuízo de seu próprio sustento”*³⁴.

30 GOTO, Mattheus. Empresas oferecem apoio para funcionários trans durante a transição. **Época Negócios**. Brasil, 26 abr. 2022. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2022/04/empresas-oferecem-apoio-para-funcionarios-trans-durante-transicao.html>. Acesso em: 14 mar. 2023.

31 REZENDE, Jáder. **Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans**. Brasil, 10 jul. 2022. Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/07/5020186-mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans.html>. Acesso em: 14 mar. 2023.

32 GOTO, Mattheus. Ob. cit.

33 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto garante redução de jornada para quem exerce cuidado indispensável de pessoas com deficiência**. 22 fev. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/937658-projeto-garante-reducao-de-jornada-para-quem-exerce-cuidado-indispensavel-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

34 BRASIL. Câmara dos Deputados. Ob. cit.

Oportuno destacar que a Lei n.º 13.370/16 já garante um horário especial ao servidor público federal com cônjuge, filho ou dependente com deficiência. A medida, aliás, pretendida se mostra muito pertinente.

O tempo gasto em cuidados, não raramente, impede que os cuidadores possam se integrar plenamente ao mercado de trabalho comum, dependendo de apoio do governo para garantir sua subsistência, pois não há como conciliar o tempo exigido pelo trabalho tradicional com os cuidados diários indispensáveis da pessoa com deficiência ou mesmo idosos³⁵.

O equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal tem sido uma preocupação crescente na sociedade atual.

As organizações têm um papel importante na promoção deste equilíbrio, oferecendo políticas e práticas de trabalho flexíveis, tendo os sindicatos lutado por melhores condições de trabalho e pelo reconhecimento do direito dos trabalhadores de ter um tempo adequado para descansar e cuidar de suas vidas pessoais, para além de um ambiente corporativo mais integrativo e respeitoso com as minorias.

Do ponto de vista legislativo, infelizmente a normatização trabalhista brasileira não consegue acompanhar os avanços sociais com a mesma rapidez que é exigida. Porém, há boas iniciativas em debate, em busca de garantir o bem-estar do trabalhador frente a todas as demandas contemporâneas que estão sendo levadas a conhecimento.

CONCLUSÃO

A importância do trabalho como pilar socioeconômico da humanidade é inegável, porém sua história está repleta de práticas associadas à exploração, discriminação e desigualdade. Com o advento da Revolução Industrial e o progresso tecnológico, o mundo testemunhou mudanças significativas nas condições de trabalho, culminando na criação de leis trabalhistas e na luta pelos direitos dos trabalhadores. Apesar dos avanços, ainda persistem desigualdades e injustiças no mercado de trabalho, incluindo exploração da mão de obra, falta de segurança no trabalho e desigualdade salarial.

35
BRASIL. Câmara dos Deputados. Ob. cit.

A Quarta Revolução Industrial trouxe mudanças ainda mais profundas a partir do uso crescente de tecnologias digitais, automação e inteligência artificial, o que impactou o trabalho e a vida contemporânea. As organizações empresariais começaram a implementar a chamada “gestão da felicidade” como uma forma de reter talentos e aumentar a produtividade. A ideia tradicional de “viver para trabalhar” está cedendo espaço para uma nova ordem, onde a ênfase está na importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

É fundamental que as iniciativas empresariais sejam direcionadas ao bem-estar social dos trabalhadores e ao desenvolvimento de um capitalismo mais consciente. Afinal, as empresas são ambientes onde muitas pessoas passam grande parte de seu dia. Ao implementar boas práticas de sustentabilidade, as empresas podem melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores e contribuir para a melhoria da sociedade como um todo.

Em síntese, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um tema complexo e de grande importância que exige ações coordenadas de diversos setores da sociedade. Empresas, sindicatos e Governo devem trabalhar em conjunto para garantir que os trabalhadores possam desfrutar de uma vida equilibrada e saudável, sem comprometer sua carreira.

**TEMPO, TECNOLOGIA E TRABALHABILIDADE: DO CONTROLE DE HORAS
TRABALHADAS AO LABOR POR PRODUTIVIDADE NO OCTOGENÁRIO
ANIVERSÁRIO DA CLT**

Gilberto Stürmer
Andressa Munaro Alves

RESUMO

Aniversariar é alinhar novos planos, desenhar novas metas, pensar no futuro com olhos que visam mais longe, ou pelo menos considerar que aqueles planos que ficaram para trás não mais pertencem ao horizonte em que se pretende chegar. O octogenário aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho é a ratificação de oitenta anos bem vividos, seja pelas conquistas auferidas ao longo de oito décadas, seja pela sua própria razão de ser: documento que legitima uma história de progressos. Independente da ótica que se visualiza, o principal diploma dos trabalhadores é, sem dúvida, um produto que o cenário trabalhístico brasileiro alcançou. É neste passo e prospectando o trabalho do futuro que se visa responder aos seguintes questionamentos: Em um contexto de trabalho tecnológico, existem limites ao poder/direito do empregador ao dirigir e controlar a produtividade dos empregados? Em caso de utilização de equipamentos tecnológicos para esse controle, tais instrumentos podem ser convalidados como aliados ou potencial (e própria) fonte violadora de direitos? Para responder os desafios, utiliza-se o método de abordagem dialético, vez que o estudo contempla a moderna realidade laborativa e revisita algumas antigas estruturas estabelecidas pela legislação obreira. Considerando que a investigação científica gira em torno de (possíveis) novos modelos, o método procedimental é o histórico-

Gilberto Stürmer

Advogado e Parecerista.), Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha) (2014). Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação - Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Andressa Munaro Alves

Doutoranda e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) - Bolsista CAPES. Professora no Programa de Graduação em Direito nas Faculdades Integradas São Judas Tadeu. Pesquisadora e Líder de eixo do Grupo de Pesquisas "Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho" (PUCRS). Advogada. andressa.castroalvesadv@gmail.com.