VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Copyright © 2025 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-185-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejotização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Morais

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejotização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejotização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.ª Dr.ª Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.ª Dr.ª Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.ª Dr.ª Sinara Lacerda Andrade Caloche

A CONTRIBUIÇÃO DAS FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA O CUMPRIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO E O ALCANCE DO TRABALHO DECENTE NO ODS 8

THE CONTRIBUTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS TO THE ENFORCEMENT OF THE RIGHT TO DISCONNECT AND THE ACHIEVEMENT OF DECENT WORK IN SDG 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro
Vilma Lucia Veiga de Souza
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

Resumo

Este artigo visa analisar a aplicação de ferramentas de inteligência artificial e de que forma elas podem contribuir para o cumprimento do direito à desconexão dos trabalhadores regidos pela CLT, promovendo a saúde e o bem-estar no trabalho, em conformidade com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8. Para tanto, a pesquisa analisa a relevância do direito à desconexão como parte integrante do conceito de trabalho decente, conforme definido pela ODS 8, e sua importância na promoção da saúde e do bem-estar do trabalhador; avalia de que forma o conceito de trabalho decente contribui para a promoção da saúde do trabalhador, à luz dos princípios da ODS 8, como fundamento para o bem-estar laboral; e investiga o potencial das ferramentas de IA para monitorar e promover o cumprimento do direito à desconexão, mitigando os riscos da sobrecarga de trabalho e ampliando a qualidade de vida dos trabalhadores. Conclui-se que a inteligência artificial pode se tornar aliada do trabalhador, desde que haja regulamentação adequada quanto à sua utilização nas relações trabalhistas. A metodologia baseia-se em uma pesquisa teórica, de caráter exploratório e abordagem qualitativa, utilizando o método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Inteligência artificial, Trabalho decente, Ods 8, Meio ambiente do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze how the application of artificial intelligence tools can contribute to the enforcement of the right to disconnect for workers governed by the CLT (Brazilian Consolidation of Labor Laws), promoting health and well-being at work in accordance with Sustainable Development Goal 8 (SDG 8). To this end, the research examines the relevance of the right to disconnect as an integral part of the concept of decent work, as defined by SDG 8, and its importance in promoting workers' health and well-being; it also assesses how the concept of decent work contributes to occupational health as a foundation for workplace well-being. Furthermore, it investigates the potential of AI tools to monitor and support the enforcement of the right to disconnect, mitigating the risks of work overload and enhancing workers' quality of life. It concludes that AI can become an ally of the worker, provided that

its use in labor relations is properly regulated. The methodology is based on theoretical research, with an exploratory and qualitative approach, using the hypothetical-deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Artificial intelligence, Decent work, Sdg 8, Work environment

1 INTRODUÇÃO

Este artigo analisa as contribuições do uso de ferramentas de inteligência artificial (IA) para a efetivação do direito à desconexão dos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com ênfase na promoção da saúde e do bem-estar, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.

A chamada Quarta Revolução Industrial impulsionou o avanço de tecnologias inteligentes, como a IA, com potencial para otimizar e automatizar diversas atividades humanas — inclusive na esfera jurídica e nas relações de trabalho (Russell; Norvig, 1995). Nesse cenário de transformações profundas, o direito à desconexão emerge como uma salvaguarda essencial, garantindo ao trabalhador o afastamento das atividades laborais durante os períodos de descanso e lazer, com o objetivo de proteger sua integridade física e mental.

Entretanto, em uma sociedade hiperconectada, marcada pela fluidez entre tempo de trabalho e tempo livre, a exigência de constante disponibilidade digital representa um desafio significativo à efetividade desse direito, comprometendo garantias fundamentais. Diante disso, torna-se urgente refletir sobre como as tecnologias — especialmente a inteligência artificial — podem ser utilizadas como aliadas na promoção de relações laborais mais humanas e condizentes com a dignidade do trabalho.

Nesse contexto, o problema de pesquisa que se pretende responder é de que maneira a aplicação de inteligência artificial pode contribuir para o cumprimento do direito à desconexão dos trabalhadores regidos pela CLT, promovendo a saúde e o bem-estar no trabalho em conformidade com o ODS 8?

O objetivo deste estudo é examinar o potencial da aplicação de ferramentas de inteligência artificial para monitorar e assegurar o cumprimento do direito à desconexão, além de destacar sua relevância como elemento essencial do conceito de trabalho decente, conforme estabelecido pelo ODS 8.

Este trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira corresponde à introdução. A segunda analisa o trabalho decente como pilar do bem-estar laboral, com ênfase na saúde do trabalhador e no ODS 8. A terceira examina como esse conceito contribui para a promoção da saúde laboral, à luz dos princípios do ODS 8. A quarta investiga o uso de ferramentas de IA para monitorar e promover o direito à desconexão, mitigando a sobrecarga de trabalho e melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores. A quinta seção traz as considerações finais.

A pesquisa é teórica, exploratória e qualitativa, com método hipotético-dedutivo e análise bibliográfica e documental.

2 TRABALHO DECENTE COMO PILAR PARA O BEM-ESTAR LABORAL: SAÚDE DO TRABALHADOR E O ODS 8

O conceito de trabalho decente foi introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, consolidando-se como um conjunto de condições essenciais para assegurar que o trabalho seja exercido com respeito aos direitos fundamentais. No plano internacional, essa noção está ligada à observância dos direitos humanos no ambiente laboral; no âmbito interno dos Estados, representa a garantia de que todos os trabalhadores atuem em atividades escolhidas livremente e em condições dignas (Brito Filho, 2023).

Segundo Brito Filho (2023), o conceito de trabalho decente envolve um conjunto de direitos mínimos consagrados em normas nacionais e internacionais, fundamentais para a dignidade humana. O direito ao trabalho é um dos pilares, previsto no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que reconhece o labor não apenas como fonte de renda, mas como meio de afirmação pessoal e social (Rodrigues; Lima, 2025). Nesse sentido, o trabalho deve ser promotor de desenvolvimento econômico e valorização humana.

A liberdade de escolha no trabalho é outro aspecto essencial, assegurado pela DUDH (ONU, 1948), que garante ao trabalhador o direito de exercer atividades de forma voluntária, sem coerções. Brito Filho (2023) ressalta ainda a importância da igualdade de oportunidades, vedando discriminações por gênero, etnia ou outros fatores, promovendo inclusão e equidade.

Condições de trabalho justas também são indispensáveis, englobando remuneração adequada, jornada equilibrada e ambiente seguro (Brito Filho, 2023). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação, combate situações de miséria e privações no trabalho, associando-as à instabilidade social (Santos, 2024). Para tanto, defende o salário digno como elemento central para assegurar o bem-estar do trabalhador e de sua família (OIT, 1919).

As convenções da OIT reforçam esse compromisso: a Convenção nº 95 garante o pagamento regular dos salários (OIT, 1949), a nº 100 estabelece igualdade de remuneração entre homens e mulheres (OIT, 1951) e a nº 131 trata da fixação de salários mínimos (OIT, 1970), promovendo justiça e combatendo desigualdades salariais.

Além da remuneração, uma jornada equilibrada e o direito ao descanso são essenciais para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores e para a sustentabilidade das relações laborais (Brito Filho, 2023). A legislação trabalhista, nesse contexto, desempenha papel crucial ao garantir condições dignas.

Outros direitos fundamentais incluem a proibição do trabalho infantil e a liberdade sindical, que asseguram, respectivamente, o desenvolvimento integral de crianças e

adolescentes e a defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores (Brito Filho, 2023). Por fim, destaca-se a proteção contra riscos sociais, como saúde ocupacional e previdência. Brito Filho (2023, p. 63) reforça que a OIT incentiva a adaptação das legislações nacionais aos padrões internacionais para efetivar a promoção do trabalho decente e da justiça social.

Considerando os objetivos da presente pesquisa, optou-se por aprofundar a análise do direito a uma jornada de trabalho justa e a um ambiente laboral equilibrado, ambos fundamentais para a promoção da dignidade do trabalhador. No que se refere à jornada de trabalho, destaca-se a relevância de que sua duração seja compatível com a preservação da saúde física e mental do trabalhador, de modo a garantir condições laborais dignas e sustentáveis.

A proteção do tempo de trabalho é garantida por diversos instrumentos normativos internacionais, refletindo o reconhecimento global da importância do descanso para a saúde e a dignidade do trabalhador. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, estabelece em seu artigo 24 que todo ser humano tem direito ao repouso e ao lazer, incluindo a limitação razoável da jornada de trabalho e férias periódicas remuneradas (ONU, 1948). Essa diretriz é reforçada pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, ratificado pelo Brasil em 1992, cujo artigo 7º assegura condições equitativas de trabalho, como pausas, folgas regulares e férias remuneradas (Brasil, 1992).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi pioneira nesse campo, com a Convenção nº 1, de 1919, que fixou o limite de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. As Convenções nº 30 e nº 47 reforçam a necessidade de intervalos para repouso e alimentação, fundamentais para a integridade física e mental dos trabalhadores (OIT, 1930; 1935). A Convenção nº 183, voltada à proteção da maternidade, proíbe jornadas exaustivas para gestantes e lactantes, garantindo pausas regulares e licença-maternidade remunerada (OIT, 2000).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 incorporou esses parâmetros no artigo 7º, inciso XIII, que limita a jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. O inciso XVI garante o pagamento de horas extras com, no mínimo, 50% de acréscimo, enquanto o inciso XVII assegura repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. O inciso XV trata das férias anuais remuneradas com adicional de um terço (Brasil, 1988). A CLT detalha esses direitos nos artigos 58 a 75. O artigo 59 regula as horas extras, o artigo 71 garante um intervalo mínimo de uma hora para refeições, o artigo 66 impõe 11 horas de descanso entre jornadas, e o artigo 67 assegura 24 horas consecutivas de repouso semanal (Brasil, 1943).

Essas normas formam um arcabouço jurídico essencial à efetivação do direito ao tempo livre, fundamental para a saúde, a produtividade e a dignidade nas relações de trabalho. A limitação da jornada e a regulamentação dos descansos são defendidas por organismos reguladores, pois jornadas exaustivas comprometem a saúde e podem até estimular a geração de empregos, ao distribuir melhor a carga de trabalho.

Contudo, a realidade prática mostra que muitos trabalhadores continuam conectados ao trabalho mesmo após o fim do expediente, devido a pressões do mercado e aumento das demandas. Segundo a OIT, cerca de 2,8 milhões de mortes de trabalhadores anualmente estão relacionadas à sobrecarga de trabalho. Estudos apontam que as principais queixas envolvem prazos curtos e cargas excessivas (Moss, 2024).

A jornada excessiva está entre os principais fatores de risco para doenças ocupacionais. A síndrome de *burnout*, reconhecida pela OMS como resultado do estresse crônico no trabalho, é um dos efeitos mais graves. A OMS define o *burnout* como um estado de esgotamento físico e mental causado por ambientes laborais nocivos (OMS, 2019). No Brasil, aproximadamente 30% dos trabalhadores sofrem de *burnout*, segundo a ANAMT (Jornal da USP, 2023). A gestão de pessoas tem, portanto, priorizado a qualidade de vida no trabalho, considerando o estresse psíquico como um dos maiores desafios contemporâneos, sendo chamado por muitos de a "doença da modernidade" (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012).

Além do *burnout*, a precarização das condições laborais favorece o surgimento de outras doenças ocupacionais, como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A Norma Técnica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), definida pela Ordem de Serviço/INSS nº 606/1998, caracteriza os DORT como síndromes ocupacionais com dores, parestesia, sensação de peso e fadiga, causadas pela sobrecarga do sistema osteomuscular e falta de tempo para recuperação (Brasil, 1998).

O estudo Saúde Brasil 2018, conduzido pelo Ministério da Saúde, revelou que as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e os DORT estão entre as doenças ocupacionais mais prevalentes no país. Segundo dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), entre 2007 e 2016, foram registrados 67.599 casos de LER/DORT, representando um aumento de 184% no período. O estudo também indicou que essas enfermidades afetam majoritariamente mulheres (51,7%), são mais comuns entre 40 e 49 anos (33,6%) e entre trabalhadores com ensino médio completo (32,7%) (Ministério da Saúde, 2019).

A garantia de um ambiente de trabalho seguro e salubre é um dos pilares do trabalho decente e constitui condição indispensável para a preservação da integridade física e mental dos

trabalhadores, para a promoção da dignidade da pessoa humana e para o desenvolvimento sustentável das relações laborais.

No plano internacional, a OIT desempenha papel fundamental na normatização de padrões voltados à saúde e segurança ocupacional. A Convenção nº 155, de 1981, estabelece que os Estados-membros devem formular, implementar e revisar periodicamente políticas nacionais de segurança e saúde no trabalho, promovendo ambientes laborais seguros por meio de medidas preventivas e de cooperação entre empregadores e empregados. A norma prevê, ainda, a identificação dos riscos específicos de cada setor, com vistas à adoção de estratégias adequadas para sua eliminação ou controle (OIT, 1981).

Complementarmente, a Convenção nº 187, de 2006, reforça esse compromisso internacional ao propor o fortalecimento de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde ocupacional. O texto destaca a importância da educação permanente, do monitoramento sistemático dos riscos e do uso de tecnologias modernas para melhorar continuamente as condições de trabalho (OIT, 2006). Tais instrumentos expressam o entendimento de que o ambiente laboral é componente essencial do bem-estar humano, devendo refletir os avanços sociais e tecnológicos disponíveis.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 incorporou essa perspectiva ao reconhecer expressamente o meio ambiente do trabalho como parte do meio ambiente ecologicamente equilibrado. O artigo 225 garante a todos o direito a um meio ambiente saudável, essencial à qualidade de vida, e impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo. Especificamente em relação ao trabalho, o artigo 200, inciso VIII, impõe ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência de formular políticas que visem à proteção da saúde do trabalhador, reconhecendo a dimensão sociocultural do meio ambiente laboral. Já o artigo 7º, incisos XXII e XXIII, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho e o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (Brasil, 1988).

A regulamentação infraconstitucional se dá, principalmente, por meio das Normas Regulamentadoras (NRs) editadas pelo Ministério do Trabalho, que disciplinam condições mínimas de segurança, ergonomia, proteção individual e coletiva, e controle de riscos em diversos setores da atividade econômica. Essas normas, associadas à legislação trabalhista e às garantias constitucionais, compõem um arcabouço jurídico robusto voltado à proteção da saúde do trabalhador.

Conforme destacam Brito Filho e Quaresma (2019), o reconhecimento constitucional do meio ambiente do trabalho como dimensão integrante dos direitos fundamentais reafirma a

centralidade da dignidade humana nas relações laborais. Nesse sentido, o trabalhador não pode ser tratado como mero instrumento de produção, mas deve ser valorizado como sujeito de direitos. Jardim (2015) reforça que a efetividade desse direito pressupõe ações integradas entre Estado, empresas e sociedade civil, capazes de garantir condições laborais compatíveis com a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os envolvidos.

Em âmbito internacional, a Agenda 2030, estabelecida pelos Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, propôs 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), cujas metas devem ser alcançadas até 2030. Dentre esses objetivos, o ODS 8, voltado ao trabalho decente e ao crescimento econômico sustentável, destaca-se por promover o emprego pleno, produtivo e igualitário, garantindo condições dignas e seguras para trabalhadores de diferentes perfis, incluindo mulheres, jovens, pessoas com deficiência e migrantes. Ademais, o ODS 8 reforça a necessidade de fomentar o desenvolvimento econômico sustentável, incentivando o empreendedorismo e a formalização de pequenas e médias empresas, além de combater práticas como o trabalho forçado, o tráfico de pessoas e as piores formas de trabalho infantil (ONU, 2016).

O ODS 8 busca promover crescimento econômico inclusivo e trabalho decente. Suas metas incluem: assegurar emprego pleno e produtivo com igualdade de remuneração (Meta 8.5), reduzir a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação (Meta 8.6), erradicar o trabalho forçado, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil (Meta 8.7), e proteger direitos trabalhistas com ambientes seguros e sem discriminação (Meta 8.8) (ONU, 2016, s.p.).

Segundo o Relatório da ONU (2023, s.p.), o avanço do ODS 8 exige vontade política e uso estratégico de tecnologias, recursos e conhecimento. A ONU alerta que a crise climática, a guerra na Ucrânia, a instabilidade econômica e os efeitos da pandemia expuseram fragilidades estruturais, afetando sobretudo os mais pobres.

O Secretário-Geral António Guterres adverte: “A menos que ajamos agora, a Agenda 2030 se tornará um epitáfio para um mundo que poderia ter sido” (ONU, 2023, s.p.). A promoção do trabalho decente ultrapassa a garantia de renda: envolve preservar a saúde física e mental dos trabalhadores. Jornadas exaustivas e ambientes insalubres seguem como desafios. Nesse cenário, a tecnologia pode ser fator de risco — ao aumentar a vigilância — ou aliada, ao mitigar impactos e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

3 TECNOLOGIA E AMBIENTE DE TRABALHO: DIREITO À DESCONEXÃO COMO PARTE INTEGRANTE DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

O direito à desconexão – entendido como a prerrogativa do trabalhador de se desligar das atividades laborais fora do expediente – ganha relevância contemporânea ao dialogar com distintas correntes teóricas e práticas jurídicas. Seu objetivo é garantir que o tempo destinado ao não-trabalho, fundamental para descanso, lazer e vida pessoal, seja respeitado, evitando prejuízos ou represálias ao trabalhador.

Sob a perspectiva técnico-jurídica, esse direito se vincula à proteção da dignidade humana no ambiente de trabalho. Como destaca Maior (2003), essa proteção não se limita ao indivíduo, mas se estende à sociedade, incluindo os afetados pela escassez de oportunidades e os dependentes dos trabalhadores sobrecarregados.

Magrani (2021) analisa a hiperconectividade – disponibilidade constante para comunicação – articulando com a crítica de Almeida (2021), que aponta o enfraquecimento dos limites entre vida profissional e pessoal, intensificado pela 4ª Revolução Industrial. Embora a tecnologia traga flexibilidade, também amplia jornadas e compromete a saúde física e mental dos trabalhadores.

Essa desintegração das fronteiras, facilitada por smartphones e redes sociais, acarreta problemas como estresse, fadiga, insônia, dores musculares, sedentarismo, ansiedade, depressão e burnout (Almeida, 2021; Silva, 2023). A regulamentação da desconexão em diversos países representa um avanço na promoção de condições dignas de trabalho.

A proteção contra jornadas exaustivas está diretamente relacionada à promoção de condições laborais dignas e à preservação da saúde física e mental do trabalhador. No Brasil, essa preocupação é refletida no artigo 149 do Código Penal, que tipifica como trabalho análogo ao de escravo a submissão de pessoas a jornadas excessivas, incompatíveis com a dignidade humana. Tal previsão reforça o entendimento de que a sobrecarga de trabalho não é apenas uma violação contratual, mas um atentado à integridade do indivíduo (Brito Filho, 2023).

No plano internacional, a noção de trabalho decente, desenvolvida pela OIT, compreende o direito ao tempo livre como dimensão essencial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A desconexão do trabalho, em especial fora da jornada, passa a ser reconhecida como um componente necessário à proteção do bem-estar, exigindo a construção de políticas institucionais que assegurem o descanso regular, o lazer e a desconexão tecnológica (Santos, 2023).

Nesse contexto, a promoção de jornadas compatíveis com a dignidade do trabalhador dialoga diretamente com os compromissos assumidos no âmbito da Agenda 2030 da ONU. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, ao tratar do crescimento econômico inclusivo e do emprego digno para todos, reforça a importância de estruturar relações de trabalho que

respeitem limites físicos e emocionais, garantindo ambientes laborais sustentáveis e socialmente responsáveis (ONU, 2016).

Ao reconhecer e regulamentar a necessidade de evitar contatos profissionais fora do expediente — como responder ligações, e-mails ou participar de atividades empresariais —, a sociedade reafirma a importância de respeitar a saúde mental e o bem-estar do trabalhador, consolidando uma perspectiva jurídica e social interligada e atual (Silva, 2023).

Os períodos de descanso são essenciais para a saúde física e mental, funcionando como mecanismo de recuperação do desgaste laboral. Além de preservar a saúde, aumentam a produtividade e possibilitam o convívio familiar e o exercício da cidadania. Assim, o direito à desconexão protege a intimidade e a vida privada, refletindo valores coletivos, pois o trabalho, como direito social, impacta toda a sociedade (Almeida, 2021).

Silva (2023), apud Moreira (2021), destaca que a efetivação do direito à desconexão deve se basear na dignidade da pessoa humana, em legislações adequadas e numa gestão empresarial preventiva. Princípios e normas nacionais e internacionais devem orientar sua implementação. Quando empresas e trabalhadores respeitam os períodos de descanso, mesmo com a "porosidade" provocada pela tecnologia, é possível garantir um repouso contínuo e efetivo.

A França foi pioneira na regulamentação do direito à desconexão, diante das transformações tecnológicas que desafiaram os limites tradicionais da jornada de trabalho. O Código do Trabalho francês (art. L. 3121-1) define o tempo de trabalho efetivo como o período em que o empregado está à disposição do empregador, porém essa definição revelou-se insuficiente frente às novas dinâmicas tecnológicas (Ponzilacqua; Silva, 2019).

Com isso, a Lei nº 2016-1088 (*Lei El Khomri*) alterou o art. 2242-17 do Código francês e garantiu expressamente o direito à desconexão. O art. 55 dessa mesma lei impõe às empresas a obrigação de regularem o uso de recursos digitais, sendo que, na ausência de acordo sindical, devem elaborar uma carta com as diretrizes aplicáveis, após consulta ao comitê da empresa (França, 2016).

Esse avanço francês inspirou outros países, como a Espanha, cuja *Ley Orgánica* 3/2018, art. 88, assegura o direito à desconexão digital no ambiente de trabalho (Espanha, 2018). O modelo espanhol, similar ao francês, valoriza a negociação coletiva e a implementação de políticas internas entre empregadores e empregados. A norma também trata da prevenção da fadiga digital e estende a proteção aos trabalhadores remotos, sejam eles regulares ou ocasionais (UNI P&M, 2020).

A Itália também incorporou essa temática ao discutir o modelo de "*Smart Working*". A Lei nº 81/2017, voltada ao trabalho sem horários ou locais fixos, exige que os contratos entre empregador e empregado incluam a definição clara dos tempos de descanso. A norma também obriga a adoção de medidas técnicas e organizacionais destinadas a garantir a desconexão dos meios tecnológicos (Itália, 2017; UNI P&M, 2020). Embora restritas aos trabalhadores em regime de trabalho remoto, as disposições italianas ampliam a compreensão sobre a gestão do tempo e a qualidade de vida no trabalho.

No Brasil, apesar de ainda não existir legislação específica sobre o direito à desconexão, é possível identificá-lo por meio de uma interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988. O artigo 1°, incisos III e IV, consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, assegurando que o trabalhador não deve ser reduzido a mero instrumento de produção. O artigo 5º, inciso X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, fundamentos diretamente relacionados ao direito à desconexão (Brasil, 1988).

Além disso, o artigo 6º da Constituição insere o trabalho e o lazer entre os direitos sociais, cujo equilíbrio é essencial à vida digna. O artigo 7º, incisos XIII e XXII, estabelece limites à jornada de trabalho e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. O artigo 225 assegura o direito a um meio ambiente laboral saudável, enquanto o artigo 170 vincula a ordem econômica à valorização do trabalho humano. Por fim, os artigos 205, 226, 227 e 229 reforçam a importância da educação, da qualificação profissional e da convivência familiar, demonstrando que o direito à desconexão contribui para o exercício de múltiplos direitos fundamentais (Brasil, 19880.

A análise dos artigos mencionados corrobora a ideia de que o direito à desconexão deve ser compreendido como um direito subjetivo fundamental. Esse entendimento impõe obrigações tanto ao Estado quanto aos particulares no intuito de preservar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais sobre o tema (Braga, 2015).

Diante do debate constante e das lacunas legislativas, surgiram três projetos de lei com o objetivo de regulamentar essa matéria. Em 2016, o Projeto de Lei (PL) nº 6.038/2016 propôs a inclusão do art. 72-A na CLT, proibindo o empregador de exigir ou incentivar que o empregado permaneça conectado a dispositivos tecnológicos para atender demandas de trabalho fora do seu horário regular (Brasil, 2016).

Após a pandemia de Covid-19, que popularizou o teletrabalho globalmente, surgiram dois importantes projetos legislativos no Brasil. O PL nº 4.044/2020 propõe vedar ao

empregador o contato com o empregado por meios informáticos durante o período de descanso, salvo em casos de força maior, com aplicação das regras de horas extras. O §1º do art. 72-A assegura que a ausência de resposta não configurará falta funcional. Já o art. 133-A determina que, durante as férias, o trabalhador seja removido de grupos de mensagens da empresa e exclua aplicativos de uso exclusivamente laboral, sendo reintegrado ao final do período (Brasil, 2020).

O PL nº 4.567/2021 amplia essa proteção aos servidores públicos do Regime Jurídico Único, proibindo exigências após a jornada (Brasil, 2021). Tais medidas visam combater o estado de alerta permanente gerado por notificações fora do expediente, que resultam em exaustão e violação da dignidade humana (Ferreira, 2016).

A pandemia evidenciou a necessidade de repensar o trabalho. Para Maria Neira, da OMS, o teletrabalho alterou radicalmente a rotina dos trabalhadores (ONU, 2022). A CLT já reconhece o trabalho remoto com vínculo (art. 6º) e o art. 75-B, incluído pela reforma de 2017, define essa modalidade (Brasil, 1948). O teletrabalho consolidou-se por sua flexibilidade. Pesquisa da SAP apontou que 77% dos profissionais valorizam a melhora na qualidade de vida (TST). Contudo, OMS e OIT alertam para riscos como isolamento, esgotamento, depressão e sedentarismo (OIT, 2022), agravados pela fusão entre vida pessoal e profissional e o uso intensivo de aplicativos (Alves; Almeida, 2024).

Diante desse cenário, o relatório da ONU e da OIT (2022) propõe uma série de medidas essenciais para salvaguardar e promover a saúde mental dos trabalhadores. Entre as recomendações, destacam-se: informação e formação com objetivo de prover orientações e treinamentos para mitigar o impacto psicossocial e os riscos à saúde mental; equipamentos adequados, assegurar que o empregador disponibilize os dispositivos necessários para a execução eficaz das atividades laborais; treinamento de gestores, capacitar os líderes para gerir os riscos de forma eficiente, com ênfase na liderança à distância e na promoção de um ambiente de trabalho saudável; direito à desconexão e descanso, instituir o direito de se desligar das atividades laborais fora do expediente, garantindo períodos adequados de descanso; e apoio dos serviços de saúde, fortalecer a capacitação dos profissionais de saúde para oferecer suporte social, mental e psicossocial, inclusive por meio de tecnologias de telessaúde (OIT, 2022).

Em síntese, o direito à desconexão, conforme destacado no relatório da OIT e da ONU, emerge como uma medida crucial para enfrentar as doenças mentais associadas à hiperconectividade. Essa recomendação não se restringe exclusivamente aos teletrabalhadores, mas se estende a todos os profissionais que, ao se desligarem do ambiente de trabalho, encontram dificuldades para se desvincular de suas atividades laborais.

Dessa forma, ao reunir os pilares do trabalho decente — como a jornada justa, o ambiente saudável e a proteção à saúde física e mental — com o emergente direito à desconexão, evidencia-se a necessidade de uma revisão crítica das práticas laborais diante das novas dinâmicas tecnológicas. Mais do que um direito pontual, a desconexão representa a reafirmação de valores fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

4 POTENCIAL DAS FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA MONITORAR E PROMOVER O CUMPRIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Diante da crescente dificuldade em delimitar os espaços entre trabalho e vida pessoal, especialmente no contexto do teletrabalho e da hiperconectividade, surge a necessidade de soluções eficazes que garantam a efetividade do direito à desconexão. Nesse cenário, as ferramentas de IA despontam como aliadas promissoras, capazes não apenas de monitorar o cumprimento das normas relacionadas à jornada e ao tempo de descanso, mas também de atuar preventivamente, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e respeitosos.

Embora a tecnologia tenha contribuído para a intensificação da sobrecarga e da vigilância constante, ela também pode — se adequadamente regulada e utilizada — ser empregada para proteger os trabalhadores. A IA pode automatizar alertas sobre excessos, identificar padrões de abuso e impedir violações silenciosas ao direito à desconexão. Este item busca explorar essas possibilidades, refletindo sobre os limites, potencialidades e desafios do uso da IA como instrumento de promoção de direitos fundamentais no mundo do trabalho.

Nas indústrias, por exemplo, a IA já vem sendo utilizada para garantir maior segurança e saúde ocupacional, ao automatizar tarefas perigosas ou repetitivas. Essa automação reduz o risco de acidentes e libera os trabalhadores para atuarem em funções mais estratégicas e criativas (Rocha, 2022). Além disso, ferramentas inteligentes são empregadas na gestão de atividades laborais, como controle de jornada, pausas e qualidade das tarefas executadas.

Nesse sentido, Vieira (2022) destaca que a IA ocupa papel central nos modelos de negócios contemporâneos, ao permitir o gerenciamento dinâmico de diversos aspectos das relações de trabalho. Ela se mostra especialmente relevante na promoção de ambientes mais seguros e voltados ao bem-estar, com métodos que vão desde o mapeamento de riscos até a implementação de sistemas de resposta rápida em casos de irregularidades.

A aplicação da IA nas áreas de fiscalização e gestão de direitos trabalhistas tem o potencial de transformar a forma como as leis são observadas e aplicadas, proporcionando maior eficácia e justiça. Sistemas inteligentes podem registrar automaticamente os horários de

início e término das atividades, identificando padrões de sobrecarga e jornadas excessivas, contribuindo para o respeito aos limites legais de jornada, intervalos intrajornada e descanso semanal. Assim, promovem um ambiente de trabalho mais saudável e em conformidade com os direitos fundamentais assegurados constitucionalmente.

Ferramentas digitais também podem emitir notificações em tempo real para empregadores e empregados quando a jornada ultrapassa os limites legais, facilitando ajustes imediatos. Além disso, algoritmos podem ser programados para restringir ou bloquear o envio de e-mails, mensagens e tarefas fora do expediente, garantindo o respeito aos períodos de descanso e colaborando para a efetividade do direito à desconexão — em consonância com os princípios do trabalho decente.

A experiência internacional revela iniciativas concretas nesse sentido. Em 2021, Portugal implementou leis conhecidas como "direito ao descanso", proibindo que chefes enviem mensagens e e-mails fora do horário de trabalho. O descumprimento acarreta multas para empresas com mais de dez funcionários. A medida foi motivada pelo crescimento do teletrabalho e visa melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (BBC, 2021).

Nessas situações, a IA pode ser uma ferramenta estratégica, alertando empregadores sobre o término do expediente de seus empregados e, quando necessário, informando os órgãos fiscalizadores sobre eventuais descumprimentos legais, possibilitando a aplicação de sanções cabíveis. Ademais, pode auxiliar o Poder Judiciário, servindo como meio de prova em casos que envolvem a cobrança de horas extras ou a violação de direitos fundamentais.

Outro exemplo notável vem da Alemanha, onde a empresa Daimler adotou a iniciativa "*Mail on Holiday*" ("E-mail de férias"). Essa política permite que os trabalhadores escolham a exclusão automática de e-mails recebidos durante seu período de férias. O remetente é avisado de que a mensagem será deletada e orientado a reenviá-la após o retorno do destinatário ou encaminhá-la a um colega disponível. A medida tem como objetivo assegurar o real desligamento durante as férias, evitando a sobrecarga mental ao retorno (Connley, 2017).

Conforme analisado, a tecnologia pode ser empregada de forma estratégica para beneficiar os trabalhadores, em consonância com os princípios do trabalho decente e a garantia dos direitos fundamentais. A funcionalidade de redirecionamento ou exclusão automática de mensagens, como ocorre em algumas experiências internacionais, pode ser operada por sistemas de inteligência artificial, os quais identificam períodos de ausência e encaminham automaticamente demandas a outros colaboradores, evitando a sobrecarga de quem está em descanso. Assim, além de preservar a saúde e o bem-estar do trabalhador, essa automação

também assegura a continuidade das atividades da empresa, promovendo uma gestão mais eficiente.

A aplicabilidade da IA no ambiente laboral, entretanto, vai muito além do controle de jornada. Algoritmos inteligentes podem realizar análises preditivas de riscos psicossociais, como burnout e estresse, com base em padrões comportamentais dos trabalhadores. Ao monitorar variáveis como frequência de pausas, duração da jornada, tempo de concentração e níveis de interrupções, a IA é capaz de emitir relatórios detalhados que indicam possíveis sobrecargas e sugerem intervenções preventivas. Essas funcionalidades não apenas fortalecem políticas de saúde ocupacional, mas também contribuem para ambientes laborais mais equilibrados e sustentáveis.

Vieira (2022) destaca, ainda, que o uso da IA no monitoramento da jornada pode resultar em ganhos de produtividade, ao reduzir o tempo destinado a atividades alheias ao trabalho, como acesso a redes sociais, compras online ou leitura de e-mails pessoais. Segundo o autor, esse tipo de desvio representa não apenas uma redução na performance, mas também prejuízos econômicos para as empresas, que arcam com o pagamento de horas improdutivas.

O acesso a dados antes indisponíveis, como o tempo ocioso ou padrões de comportamento considerados inadequados, também permite às empresas adotar políticas de gestão mais individualizadas. A partir dessas informações, é possível reconhecer e premiar os colaboradores mais produtivos, ao mesmo tempo em que se oferece suporte e capacitação àqueles com desempenho abaixo do esperado, por meio de estratégias de desenvolvimento de competências (Vieira, 2022). Outro benefício relevante é a liberação dos gestores de tarefas repetitivas de fiscalização, o que lhes permite focar em atividades mais estratégicas, como o planejamento de metas, inovação e liderança de equipes.

Apesar desses avanços, a incorporação da inteligência artificial nas relações de trabalho suscita importantes reflexões jurídicas. O uso intensivo de tecnologias de monitoramento e análise de desempenho exige atenção à proteção da privacidade dos trabalhadores, ao respeito à intimidade no ambiente profissional e à limitação do controle patronal. A ausência de regulamentação específica sobre o tema no Brasil torna ainda mais urgente o debate sobre a atualização das normas trabalhistas, com vistas à compatibilização entre inovação tecnológica, dignidade humana e justiça nas relações laborais.

No tocante à fiscalização e efetivação dos direitos trabalhistas, as tecnologias digitais também se destacam como instrumentos relevantes, ao permitirem a automatização de processos, a racionalização de procedimentos e o acesso facilitado a dados e informações, como ocorre com o eSocial, regulamentado pelo Decreto nº 8.373/2014. Todavia, é imprescindível

que sua utilização observe os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da proporcionalidade, da razoabilidade e da proibição do retrocesso social, garantindo que a modernização não resulte em precarização ou supressão de garantias legais (Brasil, 1988).

As ferramentas tecnológicas também viabilizaram o teletrabalho, previsto nos arts. 75-A e seguintes da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), posteriormente atualizada pela MP nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022. Essa forma de prestação de serviço impõe novos desafios à regulação jurídica, sobretudo no controle da jornada, no direito à desconexão, na proteção da saúde e segurança no regime remoto e na delimitação das fronteiras entre vida pessoal e profissional.

Para Oliveira e Silva (2024), a tecnologia substituiu antigos métodos de controle de jornada, que começaram com registros manuais, evoluíram para relógios de ponto e crachás, passaram pela biometria digital e chegaram ao reconhecimento facial, considerado mais eficiente, seguro e ágil, especialmente em ambientes com muitos empregados. O monitoramento tecnológico vai além do reconhecimento facial, abrangendo diversas ferramentas que auxiliam o empregador na gestão, com o objetivo de aumentar a produtividade e melhorar a qualidade dos serviços.

A crescente utilização de tecnologias, como a inteligência artificial (IA), sistemas de videomonitoramento e dispositivos de controle biométrico, intensifica os debates sobre a proteção da intimidade, da vida privada e dos dados pessoais do trabalhador. Esses direitos são assegurados pelos artigos 5º, X e XII da Constituição Federal, pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), nº 13.709/2018, e pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A ausência de regulamentação específica quanto aos limites e formas de monitoramento no ambiente laboral evidencia a necessidade de avanços legislativos e jurisprudenciais para equilibrar os poderes diretivos do empregador, previstos no art. 2º da CLT, e os direitos fundamentais do empregado.

Nesse contexto, é possível afirmar que a IA pode contribuir para a proteção do trabalhador. No entanto, o uso excessivo dessas ferramentas pode ser prejudicial, violando princípios como o da dignidade humana. No Direito do Trabalho, tal princípio visa garantir a integridade física, moral, econômica e social do trabalhador, impondo limites ao poder diretivo do empregador (Marón, 2023). Em 2024, a Forbes divulgou que, nos Estados Unidos, empresas como Outback e KFC utilizam IA para monitorar vendas de empregados, podendo aplicar bônus por desempenho ou até realizar demissões. Esse nível de controle tem gerado preocupação quanto ao aumento da pressão sobre trabalhadores já sobrecarregados (Srivastava, 2024).

Assim, é notório que a IA possui diversas funcionalidades que podem ser utilizadas com o objetivo de controlar as jornadas, cumprir o direito à desconexão e assegurar a efetividade dos objetivos constantes no ODS 8, garantindo os direitos fundamentais e a dignidade humana dos trabalhadores. Entretanto, para que a utilização dessas ferramentas inteligentes seja segura ao trabalhador, é necessário que o controle de jornada respeite os limites da privacidade, em conformidade com a LGPD, e que haja regulamentação específica sobre o tema, a fim de assegurar os direitos mínimos dos trabalhadores.

A análise do uso da IA nas relações de trabalho permite compreender seu potencial como ferramenta estratégica na consolidação de condições laborais condizentes com os parâmetros do trabalho decente. Embora a tecnologia tenha historicamente contribuído para a intensificação do controle e a diluição dos limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso, autores como Vieira (2022) e Oliveira e Silva (2024) demonstram que, quando corretamente orientada por parâmetros éticos e jurídicos, a IA pode reverter esse cenário, favorecendo o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Nesse contexto, o direito à desconexão se apresenta não apenas como uma medida de proteção individual, mas como um elemento estruturante de uma nova cultura laboral que reconhece os limites da jornada humana diante da aceleração tecnológica. Conforme apontam Santos (2023) e Brito Filho (2023), a efetividade de direitos como o lazer, o descanso e a preservação da saúde mental depende da articulação entre normas jurídicas, políticas institucionais e soluções tecnológicas capazes de assegurar que o trabalhador não seja reduzido a um elemento de disponibilidade permanente.

A IA, ao automatizar alertas de extrapolação da jornada, sugerir redistribuições de tarefas e prevenir riscos como *burnout*, atua como mecanismo de viabilização prática desses direitos. Rocha (2022) destaca que seu uso pode deslocar o foco da produtividade para a preservação da saúde e da segurança, permitindo um novo modelo de gestão baseado no cuidado com o ser humano. Marón (2023), por sua vez, lembra que tais práticas precisam estar alinhadas ao princípio da dignidade do trabalhador, impondo limites claros ao poder diretivo do empregador.

Essa reorganização do tempo de trabalho, com base no respeito à vida privada e na redução da sobrecarga, dialoga diretamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU, que propõe a promoção do crescimento econômico sustentado, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos. A articulação entre inteligência artificial, direito à desconexão e ODS 8, portanto, revela-se como um caminho promissor para a construção de relações laborais mais justas, humanas e tecnologicamente conscientes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou o papel da IA na promoção do direito à desconexão e sua contribuição para a efetivação do trabalho decente, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8) da Agenda 2030. Conforme apontado por Vieira (2022), Oliveira e Silva (2024) e Rocha (2022), o uso adequado da IA favorece não apenas a produtividade, mas também o bem-estar dos trabalhadores, desde que respeitados os limites éticos e legais.

Santos (2023) e Brito Filho (2023) destacam que o direito à desconexão está intimamente ligado à preservação da saúde física e mental e à proteção da vida privada, fundamentos essenciais do trabalho decente. No entanto, apesar da existência de ampla legislação trabalhista, muitos trabalhadores permanecem conectados mesmo após o término da jornada, devido à pressão por disponibilidade constante. Esse cenário contribui para o surgimento de problemas de saúde, como a síndrome de burnout — esgotamento físico e mental decorrente de ambientes laborais nocivos — e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), responsáveis por dores persistentes e limitações funcionais.

Além do controle da jornada, outro aspecto fundamental do trabalho decente é a garantia de um ambiente laboral seguro e equilibrado. A Constituição Federal, em seu artigo 225, assegura o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, enquanto a OIT estabelece diversas convenções voltadas à preservação da saúde física e mental dos trabalhadores e à prevenção de riscos ocupacionais.

Nesse contexto, o ODS 8 adota diretrizes voltadas à promoção do emprego pleno, produtivo e igualitário, com condições dignas de trabalho para todos, incluindo grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, jovens, pessoas com deficiência e migrantes. O direito à desconexão, nesse cenário, emerge como um componente essencial para garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o bem-estar físico e mental e o respeito aos limites da jornada, viabilizando, assim, o exercício de outros direitos fundamentais, como o lazer e a convivência familiar. Trata-se, portanto, de uma expressão concreta da dignidade humana no mundo do trabalho.

Diante da intensificação do teletrabalho e da hiperconectividade, a IA pode ser uma aliada estratégica na implementação de mecanismos que assegurem o cumprimento desse direito. Ferramentas inteligentes permitem o monitoramento da jornada, a emissão de alertas de extrapolação, o redirecionamento automático de demandas e a identificação de sinais de sobrecarga. Sistemas automatizados podem, por exemplo, bloquear comunicações fora do

expediente, reforçando a cultura do respeito aos limites da jornada e protegendo a saúde dos trabalhadores.

Contudo, como adverte Marón (2023), o uso excessivo ou invasivo dessas tecnologias pode violar a dignidade do trabalhador, caso não existam limites claros e garantias legais. Assim, a regulamentação específica sobre o tema é urgente para compatibilizar o avanço tecnológico com os direitos fundamentais no ambiente laboral. A inteligência artificial representa, portanto, uma oportunidade concreta de integração entre inovação tecnológica e justiça social, desde que guiada pelos princípios constitucionais e por uma abordagem crítica dos impactos sobre as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcos Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

ALMEIDA, Priscila Lima. O direito à desconexão do trabalho como manifestação dos direitos fundamentais na relação de trabalho na contemporaneidade. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 7, n. 6, p. 1877–1898, 2021.

ALVES, Leidiane Cordeiro; ALMEIDA, Evenise Ribeiro de. Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2553–2570, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i6.14575.

BBC News. **Portugal bans bosses texting staff after-hours**. 12 nov. 2021.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2015.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 215, p. 12–135, 6 nov. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016.** Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Ângela Albino. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021.** Autor: Marcelo Freixo. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 4.044, de 2020.** Autor: Fabiano Contarato. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. **Ordem de Serviço INSS nº 606, de 5 de agosto de 1998.** Aprova Norma Técnica sobre Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 ago. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho**. Brasília, DF: TST.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 261–278, nov. 2019.

CONNLEY, Courtney. **This company has an ingenious way to free employees from email on vacation**. CNBC Make It, 17 ago. 2017.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.** Boletín Oficial del Estado, Madrid, n. 294, 6 dez. 2018. L

FÉLIX, Ynes da Silva. Liberdade sindical no Brasil: (in)justificada não ratificação da convenção 87 da OIT. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 59, p. 88–117, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha. O dano existencial nas relações de trabalho e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 3, n. 1, p. 97–116, jan./abr. 2016.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **Journal Officiel de la République Française**, Paris, n. 184, 9 ago. 2016.

ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**, Roma, n. 135, 13 jun. 2017.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável.** DireitoNet, 2 jan. 2015.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. Burnout no trabalho. Referência – **Revista de Enfermagem**, Coimbra, v. II, n. 7, p. 33–41, out. 2008.

MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs**: ética e privacidade na era da hiperconectividade. 2. ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal **Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296–313, 2003.

MARON, Isabelli Maria Gravatá. **Avanço ou retrocesso nos direitos do trabalhador brasileiro com o uso das novas tecnologias como ferramentas de trabalho**. [S. l.], [s. n.], [s. d.].

BRASIL. Ministério da Saúde. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. 30 abr. 2019.

MOSS, Jennifer. **A epidemia do Burnout: o aumento do estresse crônico e o que fazer para cuidar dele**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). C187 - **Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (nº 187).**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Healthy and safe telework: Technical brief.** 2 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an 'Occupational Phenomenon': International Classification of Diseases**. 28 maio 2019.

OLIVEIRA, Lourival José de; SILVA, Fabiano Fernando da. Biometria facial e tecnologias de monitoramento à luz dos direitos da personalidade do trabalhador: aspectos do capitalismo de vigilância e da sociedade do controle nas relações laborais. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 84, p. 265–284, jan./jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S. l.]: ONU, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Relatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2023**: Edição Especial. Nova Iorque: ONU, 2023.

PERECIN, Gabriela. Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. **Jornal da USP**, São Paulo, 4 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).** Nova Iorque: ONU, 1966.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 1992.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196–221, 2022. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832.

ROCHA, Wyctor **Fogos da. Revisão bibliográfica do uso de inteligência artificial na indústria nacional brasileira e regional do Espírito Santo**. 2023. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Elétrica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, Vitória, 2023.

RODRIGUES, Emanuela da Silva; LIMA, Teófilo Lourenço da Silva. O trabalho como fator intrínseco para consolidação da dignidade da pessoa humana. **Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação**, Ji-Paraná, v. 7, n. 1, 2025.

RUSSELL, Stuart Jonathan; NORVIG, Peter. **Artificial intelligence**: a modern approach. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1995.

SANTOS, Luiz Agueda. A desconsideração da personalidade jurídica como ferramenta para a efetividade do direito à remuneração justa no contexto da lei da liberdade econômica. **Revista Foco**, v. 17, n. 9, p. 1–23, 2024.

SANTOS, Sabrina Vieira dos. **Teletrabalho**: repensando as relações de trabalho e o direito à desconexão. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2023.

SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na Indústria 4.0**. 2024. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Universidade do Minho, Braga, 2024.

SRIVASTAVA, Rashi. **Empresas usam Inteligência Artificial para monitorar desempenho de funcionários**. Forbes Brasil, 23 fev. 2024.

UNI GLOBAL UNION. **Legislação sobre o direito à desconexão**. [S.l.]: UNI Global Union, 2020.

VIEIRA, Matheus Cantarella. **O uso da inteligência artificial na fiscalização dos trabalhadores contemporâneos e seus impactos**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2022.