

## 186. O DIREITO AO DESCANSO E SUA RELAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Okçana Yuri Rodrigues de Carvalho**

Mestra em Ciências Jurídicas, UniCesumar.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0000-7762-9390>

<https://lattes.cnpq.br/0454292252888537>

[okrodrigues@gmail.com](mailto:okrodrigues@gmail.com)

**Ana Júlia Siqueira Meneguel**

Graduanda, Unicesumar.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://lattes.cnpq.br/1605617851514950>

[anajusiqmeneguel@gmail.com](mailto:anajusiqmeneguel@gmail.com)

### RESUMO

A presente pesquisa tem por objeto de estudo o direito de descanso do trabalhador e o reflexo em sua produtividade. Além disso, tem como objetivo analisar os direitos trabalhistas, sobretudo os riscos de uma jornada de trabalho excessiva e de que forma isso afeta na produtividade de trabalhadores sujeitos a longas jornadas, bem como a importância de se manter desconectado em seus momentos de descanso. Para essa finalidade, a metodologia de estudo será o método de abordagem dedutivo, de procedimento histórico e comparativo com base nas bibliografias a serem utilizadas. O levantamento de dados será feito com base nos direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e na própria Constituição Federal. Somado a isso, será realizado leituras e pesquisas acerca do tema, utilizando-se de doutrinas e revistas científicas para tanto. Dessa forma, a pesquisa se justifica pela crescente demanda por equilíbrio entre vida profissional e pessoal, diante de um cenário em que as exigências do mercado de trabalho têm intensificado o ritmo das atividades laborais. A valorização do descanso não apenas promove a saúde física e mental do trabalhador, como também representa um fator determinante para a eficiência e a qualidade do trabalho executado. Assim, discutir o direito ao descanso e à desconexão no contexto atual é fundamental para a construção de relações laborais mais justas, humanas e produtivas, contribuindo para o aprimoramento das práticas trabalhistas e para a efetivação dos direitos constitucionais já assegurados.

**PALAVRAS-CHAVE:** produtividade; jornada excessiva; direito à saúde; benefícios; desconexão.

### ABSTRACT

This research focuses on workers' right to rest and its impact on productivity. Additionally, it aims to analyze labor rights, particularly the risks associated with excessive working hours and how this affects the productivity of workers subjected to long shifts, as well as the importance of remaining disconnected during rest periods. For this purpose, the study adopts a deductive approach with historical and comparative procedures based on the bibliographies to be utilized. Data collection will be based on the rights established in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution. In addition, readings and research on the topic will be conducted using legal doctrines and scientific journals. The study is justified by the growing demand for a balance between professional and personal life, given a scenario in which labor market demands have intensified the pace of work activities. Valuing rest not only promotes workers' physical and mental health but also represents a determining factor for efficiency and the quality of work performed. Therefore, discussing the right to rest and disconnection in the current context is fundamental for building fairer, more humane, and productive labor relations, contributing to the improvement of labor practices and the enforcement of constitutional rights already guaranteed.

**KEYWORDS:** productivity; excessive working hours; right to health; benefits; disconnection.

## 1 INTRODUÇÃO

Conforme o artigo 66 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é apresentado os direitos de descanso dos trabalhadores, sendo eles intrajornadas, ou seja, no intervalo entre turnos, popularmente concedido em horário de almoço dos trabalhadores,

ou mesmo o descanso semanal remunerado (DSR), esse, comercialmente concedido aos domingos.

Dados de pesquisas recentes acerca do tema mostram que a produtividade das pessoas, sobretudo dos trabalhadores, está diretamente ligada a um descanso adequado, isso porque, uma pessoa devidamente descansada é sinônimo de uma pessoa mais criativa, com uma saúde melhor e, conseqüentemente, mais equilibrada para a produção de serviços, o que, de certa forma, não beneficia somente a si próprio, como também a seu empregador, vez que contribui para o desenvolvimento da empresa e facilita o trabalho em equipe.

“O trabalho não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades” (Karl Marx, 2004), essa foi uma das várias frases famosas de Karl Marx a respeito da Revolução Comunista, no qual convida a classe dos proletários a se reunirem para lutar por seus direitos trabalhistas - “Proletários de todos os países, unidos”. O tempo de serviço é o tempo em que o capitalista consome a força de trabalho que comprou, porém, quanto vale a saúde física e psíquica do trabalhador?

Segundo uma pesquisa realizada pela OMS, jornadas de trabalho com mais de 55 horas semanais aumenta as chances em 17% de se ter um ataque cardíaco, na medida em que aumenta os riscos em 35% de se ter um AVC (acidente vascular cerebral). Além disso, problemas como Burnout, depressão e principalmente a ansiedade, conhecida como a doença do século, são as principais conseqüências observadas acerca da exposição a longas jornadas de trabalho.

Em suma, o tema requer atenção, dado os fatos apresentados que despertaram interesse em doutrinadores como Gustavo Filipe Barbosa Garcia, onde cita em seu livro Curso de direito do trabalho, tendo em vista a garantia da Dignidade da Pessoa Humana - “A limitação na jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, atende uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização no mandamento fundamental de dignidade da Pessoa humana”.

Assim, diante o exposto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as garantias e direitos dos trabalhadores, sobretudo em relação a sua jornada de trabalho, a forma que elas afetam a saúde dos empregados, o reflexo em sua produtividade, de forma não só pessoal, como também em seu ambiente de trabalho, e os benefícios para os

empregadores de se ter uma classe operária saudável e ativa, capaz de aumentar seu índice de produtividade.

## 2 O DIREITO DO DESCANSO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A concessão do descanso aos trabalhadores é uma obrigação que todo empregador deve fornecer, pois é essencial para que o trabalhador se recupere, tanto fisicamente, quanto mentalmente, além do convívio familiar. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traz previsões que asseguram esse direito. Essa, por sua vez, pode se dar de algumas formas específicas.

O art. 66 e seguintes da CLT aborda sobre o descanso interjornada, isto é, o período mínimo de descanso entre o fim de uma jornada e o início da próxima, podendo ser medido do momento em que o trabalhador sai do trabalho até o seu retorno. Segundo a legislação vigente, há de se ter um período mínimo de 11 horas consecutivas.

A redução ou a não concessão desse direito não resulta apenas em infração administrativa, mas, por se tratar de matéria de ordem pública, pode gerar para o empregador o dever de indenizar o trabalhador, como por exemplo a imposição de multa aplicada pelo Ministério do Trabalho, previsto na OJ nº 355 da SDI-1 do TST e no §4º do art. 71 da CLT.

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008)

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Atualmente, em razão do aumento da realização de horas extras, não é incomum que muitos trabalhadores não desfrutem do intervalo necessário e, portanto, as consequências vão além do descumprimento de leis, vez que tal conduta prejudica diretamente a saúde física e mental do trabalhador.

Em seguida, o art. 71 da CLT aborda sobre o descanso intrajornada, realizada durante a jornada de trabalho para repouso e alimentação.

A previsão legal é que para trabalhos cuja a duração exceda as 6 horas contínuas, o intervalo mínimo seja de 1 hora, não ultrapassando a 2 horas. Já para os trabalhos de duração entre 4 e 6 horas, o intervalo mínimo será de 15 minutos.

Esse intervalo caracteriza-se por não contar como tempo de serviço e, conseqüentemente, não é remunerado, exceto se por exigência do empregador o trabalhador tiver que ficar à disposição deste.

Entretanto, há que se dizer que a Reforma Trabalhista permitiu a redução do intervalo mínimo de 1 hora caso seja atendido os requisitos necessários, como a presença de um refeitório para realizar as alimentações de forma adequada, bem como quando os empregados não estejam trabalhando em jornada extraordinária, como consta no §3º do art. 71 da CLT.

Além disso, também trouxe a possibilidade de reduzir o intervalo para 30 minutos nos casos de trabalho com jornada superior a 6 horas e pactuada a supressão por meio de acordo ou convenção coletiva, previsto no art. 611-A, III, CLT.

Apesar da lei não tratar sobre o momento adequado para se realizar o intervalo, o mesmo tradicionalmente é realizado no meio do expediente, especialmente para que se realize as principais refeições. Com isso, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu sobre o tema:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. INTERVALO INTRAJORNADA. MOMENTO DE CONCESSÃO. O intervalo intrajornada tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do empregado, porquanto propicia ao empregado tempo para alimentação e descanso. Entretanto, esse objetivo não será alcançado se o intervalo for concedido no início ou ao final da jornada de trabalho. Dessa forma, a concessão do intervalo intrajornada no início ou ao final da jornada de trabalho equivale à sua não concessão, sendo devido o pagamento do período na forma prevista na Súmula 437, I e III, desta Corte. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TST – RR: 100369820175150152, relator: ministro Alberto Bastos Balazeiro, data de julgamento: 2/2/2022, 5ª Turma, data de publicação: 4/2/2022.

Ademais, a simples renúncia do empregador quanto ao descanso não é válida, pois, além de um direito do ordenamento jurídico, este também é essencial para a manutenção da saúde, bem estar e segurança do trabalhador, reduzindo os perigos de acidentes de

trabalho, especialmente quando o ambiente apresentar riscos ou for prejudicial para a saúde dele.

Posteriormente temos o chamado descanso semanal remunerado (DSR), previsto especialmente pela Lei nº 605 de 1949, bem como o art. 67 da CLT.

Todo trabalhador, urbano e rural, terá direito a um período de descanso semanal de 24 horas, realizado preferencialmente aos domingos, podendo ainda ser desfrutado outro dia, conforme previamente estabelecido com seu empregador.

O DSR, como o próprio nome diz, é remunerado, dessa forma, ainda que o trabalhador não labore nesse dia, ele receberá como se tivesse. Exceção a essa regra são os trabalhadores que laboram sob a escala 12x36, tendo em vista que sua folga já está inclusa dentro da sua jornada de trabalho, já que esses laboram 12 horas consecutivas em dias alternado, descansando, respectivamente por 36 horas.

A concessão para esse descanso está diretamente ligada ao cumprimento da sua jornada de trabalho habitual. Isto é, se não cumprir integralmente o horário de trabalho e não apresentar justificativa legal, perde esse direito.

É importante ressaltar ainda que esse direito não pode ser substituído por pagamento em dinheiro, férias ou outro tipo de compensação.

Por fim, temos o direito a férias presente no art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988. No Brasil, tem direito ao gozo de férias os trabalhadores que laborarem por 12 meses consecutivos, contados da vigência do contrato de trabalho, previsão essa que consta no art. 130 da CLT e seguintes. Entretanto, há algumas hipóteses de que o trabalhador perca o direito as férias, quando por exemplo se ausentar do trabalho e não for readmitido em 60 dias, ou mesmo quando se permanecer afastado por meio de licença por 30 dias ou mais. Além disso, as faltas no trabalho podem impactar diretamente nas férias, podendo deduzir dessas, conforme estabelecido no art. 130 da CLT.

Via de regra, o início das férias deve ser comunicado ao trabalhador com no mínimo 30 dias de antecedência, de forma escrita e devidamente anotado na Carteira de trabalho do mesmo, sob pena de falta administrativa grave por parte da empresa. Além disso, as férias anuais são remuneradas e acrescidas de pelo menos um terço do salário normal.

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas acerca do gozo de férias, dentre elas, podemos citar a necessidade que antes era de ser usufruída em período único de 30 dias e agora a mesma pode ser fracionada em até 3 períodos, não sendo um deles inferior a 14 dias e os demais inferiores a 5 dias corridos.

Por fim, as férias podem ser convertidas em abono pecuniário no limite de um terço do período de férias. Isso significa dizer que o trabalhador tem direito a vender parte do seu período de descanso, no valor dos dias correspondentes. A solicitação pode ser feita ao empregador de forma escrita até 15 dias antes do término do período aquisitivo, como consta no artigo 143, §3º da CLT. Assim, essa prática proporciona ao trabalhador uma compensação imediata, em troca do descaso que tem direito de forma integral.

## 2.1 MARX E A MAIS VALIA - O ENTENDIMENTO FILOSÓFICO ACERCA DO TRABALHO

A mais valia, para Karl Marx é a diferença entre o valor que o trabalhador produz e o valor que ele recebe como salário, assim, referindo-se ao valor excedente produzido pelo trabalhador que, por sua vez, é desfrutado pelo capitalista.

Segundo o autor, em sua obra “O capital”, o trabalhador não labora por prazer ou por realização pessoal, mas sim em razão de uma necessidade econômica. Dessa forma, o papel principal do trabalho é manter a sobrevivência do trabalhador e, por ausência de meios de produção, a forma encontrada de se adquirir isso é por meio da venda de sua força de trabalho.

Há de se dizer sobre duas formas de mais valia, sendo a absoluta e a relativa.

A mais valia absoluta se dá em razão de um aumento de tempo de labor do trabalhador, mantendo o mesmo salário. Assim, a sua produtividade tem um aumento exponencial, sem que isso gere custo ou prejuízo ao empregador, vez que tudo que for produzido como excedente do habitual vai agregar ao seu próprio lucro. A título de exemplificação temos um trabalhador que, para produzir o equivalente ao seu salário leva cerca de 4 horas diárias, porém a imposição do empregador é que esse labore por 8 horas diárias. Assim, as horas excedentes ao necessário resultam na mais valia. Se o empregador, por sua vez, vir a aumentar a jornada de trabalho para 10 horas diárias, mantendo o mesmo salário aos funcionários, temos a chamada mais valia absoluta.

Já a mais valia relativa refere-se a uma estratégia adotada para diminuir o tempo que levaria para se produzir o equivalente ao salário do trabalhador por meio de investimentos tecnológicos, como máquinas, que reduzem o esforço físico do trabalhador e, conseqüentemente, reduzindo o tempo de produção. Assim, se ele levaria 4 horas para produzir o equivalente ao seu salário, agora é produzido em metade do tempo. Entretanto,

pensando em um funcionário que leva uma jornada de trabalho de 8 horas, as horas restantes são chamadas de mais valia relativa.

Ainda, há de se perceber a presença de alienação do trabalho realizado, tendo em vista a observância na discrepância entre a essência do trabalho que Marx acreditava, no qual deveria ser algo criativo, consciente e livre, por meio do qual o ser humano se expressaria, sendo essa a essência da humanidade, e sua real necessidade.

A partir de sua obra *Manuscritos Econômicos – Filosóficos* de 1844 de Karl Marx, consta que:

Como capital, o valor do trabalhador varia conforme a oferta e a procura, e sua existência física, sua vida, foi e é considerada um estoque de mercadoria, similar a qualquer outra. O trabalhador produz capital e o capital produz o trabalhador.

Em outras palavras, o trabalhador é tratado como uma mercadoria. Pensamos na mesma lógica do preço dos produtos convencionais, que vemos nas prateleiras dos comércios. Se a demanda de trabalhadores é alta no mercado, porém com poucas ofertas de serviço, o valor do trabalho, conseqüentemente cai, e vice versa. Assim, seu valor está diretamente ligado as leis do mercado e suas potenciais mudanças.

Marx, nesta mesma obra, conclui ainda dizendo que: “A existência do capital é a existência dele, sua vida, visto determinar o conteúdo de sua vida independentemente dele”, MARX (1844).

Assim, em conexão com o que foi supracitado, tem-se que o trabalhador possui como fim o próprio trabalho. Pensando em um cenário em que a pessoa enquanto ser da sociedade encontra-se desempregado, é, portanto, visto como alguém sem valor e inexistente para a economia política. Além de que, como consequência principal, tem o impacto na própria subsistência, já que hoje, segundo autor, trabalhamos para sobreviver.

Em resumo, Marx afirma que o trabalho perdeu seu sentido humano pois ele não trabalha porque quer, mas sim porque precisa, sendo, portanto, corrompida a essência do trabalho. Isso mostra que o labor está condicionado a necessidades materiais, por meio da venda de sua força do trabalho.

## 2.2 O IMPLEMENTO DO DIREITO AO DESCANSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Não há o que se falar em trabalho digno sem incluir o direito do descanso do trabalhador. Essa é uma das garantias fundamentais do trabalhador e representa uma conquista histórica. Porém, para falar sobre esse tema, é necessário voltarmos um pouco no tempo.

Em se tratando em uma visão arcaica do trabalho sob os olhos da religião, Deus era um trabalhador, no qual fica claro quando a bíblia traz: “No princípio, Deus criou os céus e a terra” (Gênesis 1.1).

A partir da criação do Mundo, Deus criou o homem e a mulher, respectivamente Adão e Eva, no qual incumbiu-lhes do dever de cuidar e cultivar do Jardim de Éden, local em que habitariam: “O senhor Deus colocou o homem no jardim do Éden para cultivá-lo e tomar conta dele” (Gênesis 2.15).

Assim, naquela época, o trabalho tinha uma relação natural com a terra. Após o pecado, no qual resultou na queda de Éden, o trabalho começou a ser visto como um castigo, visto que o homem passou a ter que lutar pela sua sobrevivência. Com isso, o trabalho braçal passa a ser símbolo da perda da graça divina - “Com o suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra (...)” (Gênesis 3:19). Portanto, torna-se uma imposição de sofrimento e sacrifício, como forma de “redimir-se com Deus”.

Passando para uma visão da cultura latina, o trabalho era visto como a vocação principal do homem, adotando a expressão “ut operatur”, em outras palavras, “para que trabalhe”. Assim, o cidadão era visto como alguém cujo objetivo fosse cumprir seu papel na ordem social e econômica.

Segundo o viés da Grécia Antiga, o trabalho era entendido como uma atividade inferior, assim, era destinado aos escravos e estrangeiros, pois era visto como um limitador da liberdade. Portanto, o ideal para eles era uma via dedicada a filosofia, a arte e a política. A partir dessa visão, o trabalho manual passou a ser entendido como indigno de um homem livre e culto exercer.

Dessa forma, acerca do acervo histórico por traz do trabalho, atualmente ele é compreendido como um direito fundamental a partir da redação do art. 6º da Constituição Federal, pois é essencial para a Dignidade da Pessoa Humana, no qual, é por meio dele que o homem supre suas necessidades sociais e materiais, mantendo a sua subsistência e de sua família, adquire autonomia e mantém sua vida em sociedade.



Além disso, no art. 1º, IV da mesma lei, traz que o trabalho é compreendido como um dos fundamentos da República: “Art. 1º, IV – São fundamentos da República Federativa do Brasil: (...) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Portando, é dever do Estado a garantia do emprego decente, e em condições seguras, para a manutenção de uma vida digna, que vai além no mínimo existencial, suprimindo assim as necessidades do povo, enquanto sociedade.

RE 958.252/MG (Tema 1.046 da Repercussão Geral) – “O princípio da dignidade da pessoa humana impõe que o trabalho, enquanto direito fundamental, seja exercido em condições que respeitem a integridade física e psíquica do trabalhador.” (STF, Pleno, rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 26/6/2019).

Entretanto, esse direito ainda enfrenta certos desafios, principalmente quando se depara com a sobrecarga de trabalho e a cultura da produtividade excessiva. Diante disso, se faz necessário o papel da fiscalização trabalhista e da atuação de órgãos como Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho no qual, visam garantir o cumprimento das normas legais, afim de que o empregador garanta condições de um trabalho digno.

É importante ressaltar ainda que o Brasil é signatário de vários Tratados Internacionais do Trabalho (OIT), portanto, além de um direito inerente aos cidadãos brasileiros, esse passou a ser um direito reconhecido internacionalmente quando o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) trouxe em sua redação: “Art. 23 – “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”, bem como o Art. 24 – “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”, no qual reforça seu compromisso e o respeito com os direitos inerentes à Dignidade da Pessoa Humana.

Entretanto, não basta apenas o reconhecimento dos direitos, pois o essencial é que se cumpra de forma prática, tanto pelo Estado, quanto pelos empregadores, o que reforça a ideia que muitos juristas trazem em suas obras, como Maurício Godinho Delgado, quando diz:

O direito ao trabalho digno compreende não apenas o acesso ao emprego, mas também a permanência nele em condições compatíveis com a dignidade humana, com garantias mínimas de justiça social, proteção à saúde, liberdade e segurança. (Curso de Direito do Trabalho, 19. ed., São Paulo: LTr, 2020).

Bem como, de forma detalhada, o jurista Arnaldo Sussekind, que participou da elaboração da CLT menciona: “A valorização do trabalho e a proteção ao trabalhador constituem a essência da ordem jurídica trabalhista, que busca harmonizar o capital com o trabalho, com vistas ao bem-estar social.”

### **3 RISCOS DE UMA JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA**

Uma extensa jornada de trabalho pode causar sérios riscos à saúde de quem a enfrenta, reduzindo assim sua qualidade de vida e podendo impactar diretamente sua relação familiar. Assim como supracitado, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina as relações e a jornada de trabalho, no qual é subordinada à Constituição Federal. Essa, por sua vez, traz em sua redação algumas previsões acerca desse tema, no qual, via de regra, consta que a jornada de trabalho será de 44 horas semanais ou 8 horas diárias:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim como também nesse mesmo artigo determina a possibilidade das horas extraordinárias: “XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

A busca pela perfeição e superação no ambiente de trabalho tem colocado os empregados em riscos, quando submetidos a trabalhos que vão além da sua capacidade física e mental, prejudicando, além do seu desenvolvimento laboral, sua vida pessoal, quando passam a dispor de menos tempo com sua família, desfrutando de lazer e sendo acometidos por transtornos mentais.

Conforme informações do Ministério do trabalho, disponível no site oficial do Governo Federal, o trabalhador que realiza habitualmente horas extras está sujeito a desenvolver doenças laborais, principalmente aquelas ligadas à mente, aumentando seu nível de procrastinação e com altos riscos de desenvolver um burnout, que se caracteriza por um esgotamento profissional, no qual se desperta a partir de um estresse crônico no trabalho. Portanto, aumentar a carga horária dos trabalhadores ou mesmo possibilitar que os

empregados realizem atividades além do necessário é estar colocando a própria vida deles em risco.

Além disso, funcionários que possuem uma carga emocional elevada demonstram riscos à segurança no trabalho, vez que o cansaço diminui sua atenção, ocasionando erros operacionais. A irritabilidade, a depressão e a ansiedade são outros problemas atrelados a sobrecarga, sendo certo que atinge diretamente o emocional e a mente, no qual, a pessoa passa a demandar mais tempo com pensamentos negativos e que te autossabotam, prejudicando seu desempenho e bem-estar. Com isso, o índice de casos de transtornos mentais vem crescendo de forma expressiva a cada ano.

Acerca das extensas jornadas de trabalho muito comum no mundo atual, onde a principal preocupação de muitas empresas e cooperativas é se superarem cada vez mais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu acerca do tema, ressaltando ainda, a possibilidade de reparação ao empregado em caso de comprovado prejuízo nas relações pessoais decorrente da extensa jornada:

RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. MATÉRIAS ADMITIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. MOTORISTA INTERESTADUAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM VÁRIAS LOCALIDADES. OPÇÃO DO EMPREGADO. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Recurso de revista não conhecido. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. DANO EXISTENCIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Ao pretender se apropriar do conceito de existência, para envolvê-lo no universo do dever de reparação, o jurista não pode desconsiderar os aspectos psicológicos, sociológicos e filosóficos a ele inerentes. A existência tem início a partir do nascimento com vida - para alguns, até antes, desde a concepção -, e, desse momento em diante, tudo lhe afeta: a criação, os estímulos, as oportunidades, as opções, as contingências, as frustrações, as relações interpessoais. Por isso, não pode ser encarada simplesmente como consequência direta e exclusiva das condições de trabalho. Responsabilizar o empregador, apenas em decorrência do excesso de jornada, pela frustração existencial do empregado, demandaria isolar todos os demais elementos que moldaram e continuam moldando sua vida, para considerar que ela decorre exclusivamente do trabalho e do tempo que este lhe toma. Em suma, é possível reconhecer o direito à reparação, quando há prova de que as condições de trabalho efetivamente prejudicaram as relações pessoais do empregado ou seu projeto de vida. No caso em exame, o registro da jornada exaustiva, por si só, não é suficiente para evidenciar tal condição. Recurso de revista conhecido e provido.

Ainda, há que se dizer sobre os serviços cujo o nível de insalubridade e periculosidade desperta atenção, vez que, os riscos pertinentes a trabalhadores que

exercem atividades nesses ambientes são significativamente superiores aqueles que realizam atividades em ambientes convencionais.

O Ministério da Previdência Social divulgou que no ano de 2024 o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recebeu cerca de 3,3 milhões de pedidos de licença médica, o que representa um aumento aproximado de 68% de casos, comparado com o ano anterior. Ainda, casos como ansiedade e depressão lideram o rol de doenças com maior demanda de afastamento, sendo que, a maior parte desses pedidos vem de trabalhadoras mulheres.

Dados do inquérito [Covitel 2023](#)<sup>1</sup>, disponíveis no Observatório da Saúde Pública demonstram que o grupo da maioria são os mais vulneráveis quando diz respeito a depressão, sendo que no primeiro trimestre de 2023 foi identificado um maior número de diagnósticos de depressão em pessoas entre 55 e 64 anos. Já os casos de ansiedade foram mais expressivos em pessoas de idade entre 18 a 24 anos, em pesquisa apurada nesse mesmo período.

### 3.1 ADOECIMENTO POR BURNOUT

Traduzindo do inglês, “burn” significa “queima” e “out” exterior, assim, Burnout é uma síndrome que está associada a um esgotamento emocional, físico e mental no qual se associa ao estresse no trabalho. Muito comum em trabalhadores que se expõem diariamente sob pressão profissional, essa síndrome também está atrelada às mudanças do mundo perante a globalização, cuja sociedade vive em uma eterna “corrida contra o tempo” que elas mesmas as impõem, resultando assim em um mundo acelerado.

Durante os episódios, aqueles que são acometidos se sentem incapazes de se concentrarem e realizarem qualquer tarefa, ainda que mais simples. Assim, de forma direta, se trata de um problema que afeta o rendimento profissional dos funcionários.

Sintomas comuns associados a síndrome são: cansaço em excesso, mesmo após um longo período de descanso, é comum que pessoas acometidas se sintam constantemente cansados e sem energia para realizarem até mesmo atividades do dia a dia; lapsos de memória, esquecimento momentâneo ou a longo prazo; dores de cabeça frequente, conseqüentemente, podendo ser atrelado a insônia e falta de apetite, além da irritabilidade, devido ao sentimento negativo e a sensação de insuficiência.

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), em pesquisa realizada ao final de 2023, aproximadamente 300 milhões de pessoas eram acometidas por algum tipo de

transtorno mental, sendo certo que grande parte delas desenvolveram, ao longo prazo, a síndrome de Burnout. Como consequência, houve a inclusão desta na lista de doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) neste mesmo ano, assim, o Burnout é classificado como uma doença profissional equiparada a acidente de trabalho.

Os trabalhadores diagnosticados com a síndrome estarão sujeitos a uma perícia médica realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), afim de verificar a necessidade de licença ou afastamento. Caso seja entendido como necessário, e devido a equiparação da doença como acidente de trabalho, conforme o artigo 20 da Lei nº 8.213/91, o funcionário tem direito ao recebimento de benefícios como auxílio doença acidentário, o recolhimento do FGTS durante todo o período, bem como a proteção do emprego após a alta médica, conforme traz o art. 118 desta mesma lei. Ainda, segundo os artigos 25 e 42 desta, se for entendido que o trabalhador ficou incapacitado permanentemente de realizar seus serviços laborais em razão do acometimento do burnout, esse ainda desfruta do direito da aposentadoria por invalidez, tendo em vista que apresentam baixo crescimento econômico.

Em contrapartida, conforme o canal da Unimed Campinas, é notório que empresas que priorizam um ambiente de trabalho adequado, oferecendo apoio psicológico, criando canais de escuta e diálogo, bem como permitindo o direito a desconexão possuem colaboradores mais saudáveis, com menores índices de transtornos mentais e com melhor rendimento, contribuindo, portanto, em aumento do patrimônio empresarial, tendo em vista que segundo a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a redução da produtividade impacta diretamente a economia.

Por fim, é essencial o reconhecimento do trabalho realizado pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), tendo em vista que lhe incumbe prevenir doenças e acidentes, além de verificar a presença de um ambiente de trabalho adequado, garantindo assim um dos princípios do direito fundamental do trabalho.

#### **4 A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO DE LONGAS JORNADAS**

Entende-se por produtividade a eficiência na produção de algo. A baixa produtividade pode estar relacionada a inúmeros fatores, dentre eles a falta de estímulo, ambiente de trabalho inadequado, sobrecarga emocional e laboral, falta de treinamento e até mesmo uma liderança ineficaz.

Muitas empresas ainda associam a produtividade a jornadas de trabalho exorbitantes, que levam seus funcionários no limite, impondo metas e objetivos quase que humanamente inalcançáveis, com propósito de superar cada vez mais seus próprios números. Como consequência, os empregados subordinados a essa pressão são deixados cada vez mais de lado, tendo, portanto, menos tempo para cuidar de si mesmo, e até mesmo de desfrutar de tempo de lazer com sua família.

Dentre as inúmeras consequências que a jornada de trabalho demasiada pode trazer, podemos dizer sobre a baixa produtividade, tendo em vista que o cansaço, tanto físico quanto mental somado a pressão psicológica que os empregadores ou mesmo, muitos empregados colocam em si mesmo acabam por gerar uma queda no seu nível produtivo.

O corpo humano possui um certo limite que consegue suportar afim de equilibrar a produção de energia e manter seu nível de concentração. Assim, jornadas muito longas levam a um esgotamento físico e mental, reduzindo sua concentração e, conseqüentemente, aumentando as chances de o trabalhador sofrer um acidente de trabalho, por descuido e falta de atenção.

A título de exemplificação, conforme o autor Murilo da Silva em matéria publicada no ano de 2024, afirma que países como Luxemburgo, Noruega e Austrália que possuem jornadas de trabalho abaixo da média trabalhada no Brasil, sendo que se mantém no ranking de países com maiores produtividade por hora trabalhada. Assim, demonstra a necessidade e a importância de se manter um equilíbrio entre eficiência, tecnologia, bem como um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Diante disso, algumas empresas já entenderam que reduzir a carga horária de trabalho é sinônimo de um empregado bem descansado e disposto a aumentar seu rendimento e produtividade, especialmente aquelas cujo trabalhadores tendem a realizar horas extras. Uma boa saída que essas empresas encontraram como solução para melhorar a qualidade de vida de seus funcionários foi a de investirem em jornadas de trabalho equilibradas, proporcionando uma demanda laboral compatível com sua jornada, providenciando pausas em momentos estratégicos, pensando na boa qualidade de vida e de labor que deseja oferecer, bem como fornecer plano de saúde empresarial, no qual fica evidente sua preocupação e zelo com a saúde física e mental de seus colaboradores.

Assim, donos de empresas passaram a perceber que trabalhadores descansados, que desfrutam de uma boa qualidade de vida, aumentam a produção e o rendimento para

a empresa, impactando positivamente no setor financeiro, pois foi verificado uma queda nos desequilíbrios, bem como um aumento no retorno pecuniário. Portanto, é fundamental que líderes ligados a gestão das empresas compreendam que a produtividade vai muito além de por seus funcionários ao limite pessoal, pois essa está diretamente ligada a um bom equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

#### 4.1 O IMPACTO DA ESCALA 6X1 NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A escala 6x1 é a realidade que muitos brasileiros enfrentam atualmente. Essa escala se caracteriza por ser seis dias de trabalho e apenas um de descanso. A principal função dela é para beneficiar os setores do comércio e da indústria, porém, em proporções semelhantes, acabam prejudicando a vida de muitos trabalhadores, isso porque ela acaba por gerar um enorme desgaste físico e mental aos trabalhadores.

Segundo a PUC Minas, não é à toa que uma das pautas de discussões que está mais em alta no meio jurídico atualmente é o fim dessa escala, resultado de manifestações realizadas por trabalhadores que utilizam do argumento “trabalhar para viver e não viver para trabalhar”, isso porque jornadas excessivas reduzem a produtividade do trabalhador, além de colocar sua vida em risco, já que, uma vez que os funcionários possuem menos tempo de descanso, as chances de desenvolver problemas psicológicos aumentam drasticamente.

Atualmente a respectiva escala laboral representa uma necessidade de sobrevivência, isso porque segundo dados levantados em uma pesquisa feita pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no ano de 2022, publicado no site da UOL, demonstrou que 38% da população brasileira recebiam até um salário mínimo da época, que correspondia a R\$1.212,00 (mil duzentos e doze reais), representando uma crescente no número, já que em 2018 essa mesma pesquisa apontou que esse número não passava de 30% da população. Assim, fica evidente que muitas pessoas se submetem a jornadas de trabalho exaustivas para poder sobreviver, e não por puro prazer, contrariando assim as ideologias de trabalho que muitos filósofos como Karl Marx, Freud e Marie Curie acreditavam, vez que encontravam nele uma forma de se expressarem.

Assim, segundo o professor Cláudio Moreno em publicação no site Sua Língua, verifica-se que o significado da palavra trabalho reflete a realidade atual de muitos,

principalmente daqueles sujeitos a extensas jornadas, vez que “trabalho” tem sua origem do latim “tripalium”, que é a denominação de um instrumento de tortura.

Dentre todos os prejudicados por essa escala, as trabalhadoras mulheres ganham destaque vez que, a maioria, além de enfrentar diariamente longas horas de trabalho, ao final de seu turno, tem que dividir o tempo que resta entre os cuidados domésticos e dos filhos, tendo em vista que, conforme resultados do estudo “Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil”, publicado no site Sinposba no ano de 2023, as mulheres trabalham 11 horas semanais a mais do que os homens ao realizarem serviços domésticos e não remunerados.

Portanto, no ano de 2025 foi proposta uma Emenda a Constituição (PEC) que visa por fim a escala 6x1, porém, ainda encontra-se fora de pauta de votação no Parlamento brasileiro.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das transformações tecnológicas que o mundo passa a cada dia, dentre eles o avanço no trabalho, bem como nos meios de produção e o uso muitas vezes demasiados de tecnologias, é essencial destacarmos a importância do direito a desconexão como um direito fundamental a Dignidade da Pessoa Humana, esse presente nas principais normas que rege a pessoa e trata dos direitos dos trabalhadores, como a vigente Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Como evidenciado ao longo do artigo, as extensas jornadas de trabalho associado a um ambiente de trabalho precário e o acúmulo de demandas e funções laborais acarretam muitas vezes no adoecimento de colaboradores que estão diariamente expostos a pressão do mercado de trabalho e a superação pessoal e profissional, em busca de alcançar a perfeição, muitas vezes humanamente inalcançáveis.

Assim sendo, proteger o direito a desconexão não passa de uma forma de assegurar condições dignas de trabalho, tendo em vista que a sobrecarga laboral não compromete somente a saúde física e mental, como também impacta diretamente e, por sua vez, de forma negativa, na produtividade daqueles submetidos a extensas jornadas de trabalho.

Um trabalhador cansado é sinônimo de uma pessoa improdutiva, com níveis altos de irritabilidade, acometidos de transtornos mentais, como nos casos de ansiedade, depressão e síndrome de burnout e muitas vezes acabam por se tornarem dependentes de



medicamentos para conseguir lidar com a situação, bem como os tornam suscetíveis a sofrerem acidente de trabalho, vez que há uma redução nos níveis de concentração.

Assim sendo, várias empresas, principalmente de países que se mantem no topo do ranking de maiores produtividades diárias no mundo adotaram jornadas de trabalho reduzidas, nas quais permitem aos trabalhadores uma melhor qualidade de vida, tanto no ambiente profissional, quanto fora deles, quando, por sua vez, deixam de se manterem conectados nos seus períodos de descanso, desfrutando do seu direito de forma adequada e plena e, conseqüentemente, aumentando seus estímulos produtivos, retendo de talentos e performance, além de proporcionar aos colaboradores tempo de qualidade para aproveitar e fortalecer laços com sua família.

## REFERÊNCIAS

AGUENA, Anita Sayuri. Toda Matéria. A Mais-Valia de Karl Marx: entenda o que é e seus tipos. Toda Matéria. Disponível em: A Mais-valia de Karl Marx: entenda o que é e seus tipos - Toda Matéria. Acesso em: 22 abr. 2025.

AMBRAC – Medicina e Segurança do Trabalho. Impactos negativos da jornada excessiva de trabalho. AMBRAC – Medicina e Segurança do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://ambrac.com.br/medicina-do-trabalho-impactos-negativos-da-jornada-excessiva-de-trabalho/>. Acesso em: 01 mai. 2025.

ARAUJO, Antonio Manoel M. de. Brasildefato. Marx e a Mais-Valia, sempre atual. Brasildefato, 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/colunista/antonio-manoel-mendonca-de-araujo/2022/03/07/marx-e-a-mais-valia-sempre-atual/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

BIGAISKI, Gabriel. Projuris. Intervalo interjornada: o que é e como funciona?. Projuris, 2023. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/intervalo-interjornada-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em 14 mar. 2025.

BRAMBILA, Barbara. Cnnbrasil. Governo levanta dados sobre brasileiros que trabalham na escala 6x1. Cnnbrasil, 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/governo-levanta-dados-sobre-brasileiros-que-trabalham-na-escala-6x1/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº8.213 de 24 de julho de 199. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 mai. 2025.

BURLAMAQUI, Ana Gabriela. Consultor Jurídico. Impactos da inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho. Consultor Jurídico, 2023.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-27/impactos-da-inclusao-do-burnout-na-lista-de-doencas-ocupacionais-pelo-ministerio-do-trabalho/>. Acesso em: 02 mai. 2025.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. RIL Brasília a. 52 n. 207 jul./set. 2015 p. 7-26. Disponível em: O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. Acesso em: 26 abr. 2025.

CEPAL. O baixo desempenho dos investimentos, a baixa produtividade do trabalho e o espaço fiscal limitado mantem a América Latina e o Caribe em uma armadilha de baixo crescimento. CEPAL, 2024. Disponível em: [https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/o-baixo-desempenho-investimentos-baixa-produtividade-trabalho-o-espaco-fiscal-limitado?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/o-baixo-desempenho-investimentos-baixa-produtividade-trabalho-o-espaco-fiscal-limitado?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 mai. 2025.

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil. Psicólogo aponta impactos negativos da escala 6x1 sobre a saúde mental dos trabalhadores. CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, 2025. Disponível em:

<https://www.ctb.org.br/2025/03/12/psicologo-aponta-impactos-negativos-da-escala-6x1-sobre-a-saude-mental-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

ELAINA, Jeniffer. Riscos que uma jornada de trabalho excessiva traz. Catho, 2023.

Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/riscos-que-a-jornada-de-trabalho-excessiva-traz-ao-empregador-e-funcionarios/>. Acesso em: 12 fev. 2025.

FENATI - Federação Nacional dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação, 2025.

Disponível em: <https://fenati.org.br/produtividade-no-brasil-pior-paises-jornada-menor/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. Disponível em: Minha Biblioteca, (19th edição). Grupo GEN, 2024.

Gov.br. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 02 mai. 2025.

JurisWay – Sistema Educacional Online. OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=37190>. Acesso em: 20 abr. 2025.

Jusbrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=intervalo+interjornada+devido&utm>

[source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=lr\\_dsa\\_jurisprudencia&utm\\_term=&utm\\_content=top-queries-juris-v1&campaign=true&gad\\_source=1&gbraid=0AAAAABQbgenadHTOcLbL\\_QmerZoMf7ACc&gclid=Cj0KCQjw5azABhD1ARIsAA0WFUEqaqnTGZX305eZQ-MFS-DMYiXQ3rqSc5YbSgGXnCcXUdLjvMlymUMaAt74EALw\\_wcB](https://www.google.com/search?q=source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=lr_dsa_jurisprudencia&utm_term=&utm_content=top-queries-juris-v1&campaign=true&gad_source=1&gbraid=0AAAAABQbgenadHTOcLbL_QmerZoMf7ACc&gclid=Cj0KCQjw5azABhD1ARIsAA0WFUEqaqnTGZX305eZQ-MFS-DMYiXQ3rqSc5YbSgGXnCcXUdLjvMlymUMaAt74EALw_wcB). Acesso em: 20 abr. 2025.

Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho. Férias: quais são os seus direitos?. Disponível em: <https://tst.jus.br/ferias1>. Acesso em: 04 mai. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. Disponível em: Minha Biblioteca, (11th edição). São Paulo: Saraiva, 2019.

LEMOS, Juliana. Jusbrasil. Intervalo interjornada. O que é e como calcular?. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/intervalo-interjornada-o-que-e-e-como-calcular/1159132757>. Acesso em: 14 mar. 2025.

LEON, Lucas Pordeus. Agenciabrasil. 1º de maio: PEC do fim da escala 6x1 continua fora da pauta da camara. Agenciabrasil, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2025-04/1o-de-maio-pec-do-fim-da-escala-6x1-continua-fora-da-pauta-da-camara>. Acesso em: 06 mai. 2025.

LIMA, Luciana. Após adotar semana de trabalho de 4 dias, empresas brasileiras veem a produtividade aumentar. Exame. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/apos-adotar-semana-de-trabalho-de-4-dias-empresas-brasileiras-veem-produtividade-aumentar/>. Acesso em: 9 fev. 2025.

MARQUES, Fabiola. Consultor Jurídico. A concessão do intervalo intrajornada e suas consequências. Consultor jurídico, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-16/a-concessao-do-intervalo-intrajornada-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Martins, Sergio P. Direito do trabalho. Disponível em: Minha Biblioteca, (40th edição). Grupo GEN, 2024.

MARX, Karl. Manuscrito Econômico-Filosóficos. São Paulo. Boitempo Editorial. 2004. Disponível em: <https://marcosfabionuva.com/wp-content/uploads/2011/08/manuscritos-econoc3b4mico-filosc3b3ficos.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2025.

MARX, Karl. O capital: Crítica da Economia Política. São Paulo. Biotempo Editorial, 2013.

MORENO, Cláudio. Sualíngua. Trabalho. Disponível em: [https://sualingua.com.br/trabalho/?utm\\_source=chatgpt.com](https://sualingua.com.br/trabalho/?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 mai. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ORPHAO, Gustavo Machado. Direito ao descanso semanal remunerado. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-ao-descanso-semanal-remunerado/1712319466>. Acesso em: 8 mar. 2025.

Pontotel. Trabalho excessivo: saiba como evitar, o que pode causar e quais os problemas gerados para a empresa e colaborador. Pontotel, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/trabalho-excessivo/>. Acesso em: 9 fev. 2025.

SEBRAE. Entenda como a síndrome de burnout afeta o dia a dia das empresas. SEBRAE, 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-o-dia-a-dia-das-empresas,14f4536044395710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 02 mai. 2025.

SENA, Alice; LIMA, Aline; ARAÚJO, Amanda; RODRIGUES, Cecília; MUSSI, Maria Eduarda; CAMBRAIA, Luisa. Orientação de: Fernanda Sanglard. Disciplina: Apuração, Redação e Entrevista. Co.lab PUC Minas. O peso da escala 6x1 na vida e na saúde das trabalhadoras. Co.lab PUC Minas, 2024. Disponível em: <https://blogfca.pucminas.br/colab/o-peso-da-escala-6x1-na-vida-e-na-saude-das-trabalhadoras/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

SILVA, Murilo da. Vermelho A esquerda bem informada. Jornada de trabalho em todos os países do G7 é inferior a do Brasil. Vermelho A esquerda bem informada, 2024. Disponível em: [https://vermelho.org.br/2024/11/12/jornada-de-trabalho-em-todos-os-paises-do-g7-e-inferior-a-do-brasil/?utm\\_source=chatgpt.com](https://vermelho.org.br/2024/11/12/jornada-de-trabalho-em-todos-os-paises-do-g7-e-inferior-a-do-brasil/?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 mai. 2025.

SINDEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviço a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo. Descanso Semanal Remunerado: o que é e quem tem direito?. SINDEEPRES. Disponível em: <https://sindeepres.org.br/descanso-semanal-remunerado-o-que-e-e-quem-tem-direito/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SINPOSBA. Há um abismo de desigualdade de gênero nas tarefas domésticas no Brasil. SINPOSBA, 2023. Disponível em: <https://www.sinposba.org.br/index.php/2023/11/06/ha-um-abismo-de-desigualdade-de-genero-nas-tarefas-domesticas-no-brasil/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pesquisa,dom%C3%A9stico%20e%20cuidados%20n%C3%A3o%20remunerados>. Acesso em: 10 mai. 2025.

TST. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 04 mai. 2025.

UMANE Observatório Saúde Pública. Saúde mental no trabalho: dados mostram aumento de ansiedade e depressão. UMANE, 2025. Disponível em: [https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho-indicadores-impactos/?utm\\_source=GS\\_GoogleSearch&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=campanha-saude-mental-trabalho&utm\\_content=UM278&gad\\_source=1](https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho-indicadores-impactos/?utm_source=GS_GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=campanha-saude-mental-trabalho&utm_content=UM278&gad_source=1). Acesso em: 01 mai. 2025.

Unimed Campinas. Importancia da Saúde no Ambiente de Trabalho e seu Impacto na Rotina. Disponível em: [https://www.unimedcampinas.com.br/blog/saude-para-seu-negocio/importancia-da-saude-no-ambiente-de-trabalho-e-seu-impacto-na-rotina?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.unimedcampinas.com.br/blog/saude-para-seu-negocio/importancia-da-saude-no-ambiente-de-trabalho-e-seu-impacto-na-rotina?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 mai. 2025.

Unimed Campinas. Pausa no trabalho: a sua importância e como fazer corretamente. Unimed Campinas, 2023. Disponível em: <https://www.unimedcampinas.com.br/blog/saude-para-seu-negocio/pausa-no-trabalho-a-sua-importancia-e-como-fazer-corretamente>. Acesso em: 8 mar. 2025.

UOL. ECONOMIA. UOL, 2022. Disponível em: [https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/06/06/trabalhadores-que-ganham-ate-um-salario-minimo-chegam-a-38.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/06/06/trabalhadores-que-ganham-ate-um-salario-minimo-chegam-a-38.html?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 10 mai. 2025.