

**O ODS 8 e a Precarização do Trabalho: um estudo sobre a reforma trabalhista e o dano existencial, pelas lentes da teoria das capacidades de Martha Nussbaum<sup>1</sup>**

*SDG 8 and the Precarization of Work: A Study of Labor Reform and Existential Damage through the Lens of Martha Nussbaum's Capability Theory*

Marcelino Meleu<sup>2</sup>  
Aleteia Hummes Thaines<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este artigo objetiva a analisar a reforma trabalhista inserida pela Lei nº 13.467, de 2017, além de discutir a incidência do dano existencial e o compromisso nacional com a Agenda 2030 da ONU, que entre seus objetivos elenca a necessidade de prescrever políticas públicas que garantam o trabalho decente. Para tanto, adentra na proposta teórica de Martha Nussbaum, e sua delimitação de capacidades, que se propõe a fornecer as condições ou garantias humanas necessárias para alcançar a justiça e a dignidade humana para todos. A pesquisa é relevante face a ainda presente precarização das condições de trabalho no país, que demanda uma atuação da justiça laboral para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Considerando a natureza qualitativa da pesquisa, será utilizado o método hipotético-dedutivo, e, como procedimentos, a pesquisa bibliográfica e a análise de decisão judicial. O artigo conclui, que a Lei nº 13.467, de 2017 ao deixar de delimitar a jornada de trabalho e ao contrário, admitir sua prorrogação ou sua conectividade integral, além de atentar contra a dignidade humana, as capacitações do indivíduo, e os compromissos do ODS 8, pode configurar do dano existencial ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Dano Existencial. Jornada de Trabalho. Dignidade. ODS 8.

---

<sup>1</sup> Produto vinculado ao projeto de pesquisa intitulado “Dignidade e Reconhecimento no Ciberleviatã: a subordinação algorítmica dos trabalhadores frente aos desafios para o cumprimento do ODS 8, da Agenda 2030 da ONU” cadastrado no SIPEX/FURB sob o n. 531/2023.

<sup>2</sup> Doutor e Pós-Doutor em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professor efetivo e pesquisador no PPGD da Universidade Regional de Blumenau (FURB). Líder do Grupo de Pesquisa CNPq/FURB “Direitos Humanos, Dignidade & Reconhecimento”. Membro da Rede Brasileira de Pesquisa Jurídica em Direitos Humanos (UNESC, UNIRITTER, UNIJUÍ, UFMS, PUC-CAMPINAS, UNIT, UNICAP, CESUPA, UFPA, FURB, UCS, UFRJ, UFOP, FURG, UNIRIO). Advogado. Mediador, Lattes: <https://orcid.org/0000-0001-5713-2192>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2567-7248>. E-mail: [mmeleu@furb.br](mailto:mmeleu@furb.br)

<sup>3</sup> Doutora e Pós-Doutora em Direito Público. Professora permanente do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC (Criciúma/SC). Membro do grupo de pesquisa Direito, Estado e Sociedade, do PPGD/Unesc. Membro da Rede Brasileira de Pesquisa Jurídica em Direitos Humanos (UNESC, UNIRITTER, UNIJUÍ, UFMS, PUC-CAMPINAS, UNIT, UNICAP, CESUPA, UFPA, FURB, UCS, UFRJ, UFOP, FURG, UNIRIO). Advogada. Administradora. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8476457830362221>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0062-6789>. E-mail: [ale.thaines@gmail.com](mailto:ale.thaines@gmail.com)

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the labor reform introduced by Law No. 13,467 of 2017, in addition to discussing the incidence of existential damage and the national commitment to the United Nations 2030 Agenda, which includes among its objectives the need to prescribe public policies that guarantee decent work. To this end, it explores Martha Nussbaum's theoretical proposal and her delimitation of capabilities, which aims to provide the human conditions or guarantees necessary to achieve justice and human dignity for all. The research is relevant in light of the persistent precariousness of working conditions in the country, which demands that labor justice act to guarantee the fundamental rights of workers. Given the qualitative nature of the research, the hypothetical-deductive method is used, as well as bibliographic research and analysis of judicial decisions. The article concludes that Law No. 13,467 of 2017, by not delimiting the working day and, on the contrary, allowing its extension or full connectivity, in addition to undermining human dignity, individual capacities and the commitments of SDG 8, may constitute existential damage to workers.

**Keywords:** Labour reform. Existential harm. Working time. Dignity. SDG 8.

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, mais conhecida como Reforma Trabalhista, provocou grandes mudanças nas relações de trabalho no país, gerando muitos debates e polêmicas, especialmente no que tange a limitação da jornada laboral, uma vez que, permite o trabalho intermitente (art. 443 da CLT), a flexibilização interpessoal do banco de horas (§ 5º, do art. 58-A, da CLT), a jornada 12x36 (art. 59-A, da CLT) e o teletrabalho ou home office (art. 75-A e 75-B com as alterações de Lei n. 14.442 de 2022).

Nesse contexto, questiona-se: Considerando que a finalidade da jornada de trabalho, além de adentrar no viés econômico, deve preservar o restabelecimento biológico de quem trabalha, e ainda, preservar seu convívio social, pode-se afirmar que a reforma introduzida pela Lei n. 13.467/17 desvirtua tais ideais, comprometendo a vida e saúde do trabalhador, duas capacidades vitais para a dignificação do ser, como afirma Martha Nussbaum, ocasionado dano existencial indenizável, além de dificultar a implementação da meta 8.3 do ODS 8, da Agenda 2030 da ONU?

Para responder a esse questionamento, o trabalho apresenta como objetivo geral: analisar se a existência digna do trabalhador, considerando as capacidades descritas por Martha Nussbaum, deve preservar a finalidade biológica e finalidade social, sob pena de caracterizar dano existencial a ser indenizado, além de dificultar a implementação da meta 8.3 do ODS 8 da Agenda 2030 da ONU. E, como objetivos específicos: a) analisar os reflexos da Reforma Trabalhista de 2017, no que tange a limitação da jornada de trabalho; b) discutir a caracterização do dano existencial e sua

recepção jurisprudencial; c) investigar a conformidade da teoria das capacidades, proposta por Martha Nussbaum, e a relação desta com a concretização da meta 8.3 do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).

A hipótese central leva em consideração que a promoção da dignidade humana, que é inerente a todas as pessoas, deve ser respeitada e protegida por políticas e práticas sociais que garantam a possibilidade de cada indivíduo atingir seu potencial humano, ou como afirma Martha Nussbaum, as suas capacidades (*capabilities*) fundamentais, e, que a Reforma de 2017 atenta contra esse ideal e compromete a concretização da meta 8.3 do ODS 8, da Agenda 2030 da ONU.

Para tal análise, o artigo adentrará em breves incursões históricas dos fundamentos históricos do direito do trabalho, logo em seguida, analisará os reflexos das mudanças na jornada do trabalho, introduzidos pela reforma trabalhista de 2017, introduzida no ordenamento brasileiro. Após, discutirá a aplicação do dano existencial pelo judiciário brasileiro, utilizando como paradigma a decisão proferida recentemente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Recurso de Revista n. 20813-45.2016.5.04.0812. Por fim, avançará para investigar a conformidade da teoria das capacidades em Martha Nussbaum com a preocupação em garantir um cenário de trabalho digno e assim, contribuir com a concretização da meta 8.3 do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), que aponta para a promoção de políticas orientadas para a geração de emprego decente.

A pesquisa foi realizada com observância ao método de abordagem hipotético-dedutivo de Karl Popper, e, como procedimentos, a pesquisa bibliográfica e a análise de decisão judicial. O método hipotético-dedutivo possui em comum com o “método dedutivo o procedimento racional que transita do geral para o particular, e com o método indutivo, o procedimento experimental como sua condição fundante” (Mezzaroba, 2009, p. 68). No método hipotético-dedutivo de Karl Popper, há a verificação do problema, depois a formulação das hipóteses de sua solução (conjecturas) e, após, a condução do processo de falseamento dessas conjecturas objetivando sua refutação; caso contrário, as hipóteses serão corroboradas provisoriamente (Mezzaroba, 2009, p. 70)

## 2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO: BREVES INCURSÕES

O Direito do Trabalho possui raízes históricas profundas, que remontam à evolução das sociedades e suas estruturas econômicas. Durante a Antiguidade, o trabalho era muitas vezes associado à servidão e à escravidão, onde a dignidade dos trabalhadores era praticamente inexistente. Apenas com o advento das sociedades modernas e a Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho começou a ser regulamentado de forma a proteger os trabalhadores.

Naquele período, principalmente na Inglaterra<sup>4</sup>, ocorreu a substituição do homem pela máquina. A respeito do tema, pontua Porto (2013) que antes da Revolução Industrial, os métodos de trabalho eram, na extrema maioria, executados por trabalho humano. Ou seja, com a vinda da revolução, estes mesmos métodos sofreram modificações, considerando o surgimento da produção em massa liderada por máquinas. Porém, o homem não foi completamente substituído, até porque estas necessitavam de trabalhadores para articulá-las<sup>5</sup>.

Quanto à mão-de-obra no início da Revolução Industrial, leciona Souto Maior (2000) que havia muita disponibilidade de pessoas para trabalhar considerando as vagas oportunizadas, conseqüentemente, gerando baixos salários e altos lucros para os empregadores. Nas palavras de Souto Maior (2000, p. 56):

A elevada disponibilidade de mão-de-obra em relação ao número de trabalhoofertado gerou baixos ganhos para os trabalhadores e altos lucros para os industriais. Assim, vê-se como a ideia de lucro baseada em baixo custo da mão-de-obra é da própria essência da industrialização. Outro fator importante que possibilitou o incremento da Revolução Industrial na Inglaterra foi a instauração da monarquia parlamentar. Com a instituição do Parlamento e a conseqüente redução dos poderes do monarca, abriu-se campo para que os burgueses adquirissem força política no país. (Souto Maior, 2000, p. 56):

---

<sup>4</sup> Que detinha a liderança naval e grande mão-de-obra nascidas, além da Inglaterra possuir grande concentração de capitais (Souto Maior, 2000).

<sup>5</sup> A invenção da máquina a vapor e sua aplicação à indústria provocaram uma revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores. O centro produtivo foi deslocado do campo para a cidade, da produção agrária para a indústria. Mas não adiantava à nova classe dominante – a burguesia – ser proprietária das fábricas e equipamentos, dos meios de produção; ela necessitava do trabalho humano, para, articulando-o com as máquinas, transformas as matérias-primas em produtos a serem ofertados ao mercado, em crescente expansão. (Porto, 2013, p. 32)

A revolução industrial se espalhou por todo o mundo. Devido a isso, foram muitas as repercussões que ela provocou, e essas repercussões continuam sendo sentidas até hoje<sup>6</sup>. No Brasil, o Direito do Trabalho desenvolveu-se tardiamente em comparação com outros países, devido à longa duração do regime escravagista. A escravidão foi oficialmente abolida em 1888<sup>7</sup>, e a transição para um sistema de trabalho livre exigiu a criação de um arcabouço jurídico para regulamentar as relações laborais. Esse processo culminou na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, que reuniu diversas normas trabalhistas em um único documento.

A CLT foi um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo uma série de benefícios e proteções<sup>8</sup>. No entanto, as mudanças econômicas e sociais ao longo das décadas, suprimiu as ideias de 1934 e de 1937. Com a redemocratização do país, após um longo período de

---

<sup>6</sup> Dentre essas consequências, podemos citar: “Em primeiro lugar, destaca-se o surgimento do capitalismo financeiro, que ocupou o espaço do capitalismo industrial que se formara inicialmente. Bancos começam a controlar as empresas industriais e comerciais. As empresas tornam-se dependentes das instituições financeiras. Em segundo lugar, a formação dos conglomerados econômicos e dos modos de atuação empresarial. Baseada na economia de mercado, a Revolução Industrial propicia a substituição da livre concorrência pelo monopolismo, pelo qual as grandes empresas absorviam as pequenas. Em terceiro lugar, a produção em série, possibilitando a superprodução, representada pela excessiva quantidade de bens produzidos. Em quarto lugar, como reflexo da consequência anterior, o imperialismo, porque as potências industriais – capitalistas – passaram a ter necessidade de negociar sua produção externamente e de obter “minérios e matérias primas que muitas vezes não existiam em seu próprio território e que eram essenciais à produção de artigos industriais, além de mão-de-obra barata e de áreas favoráveis ao investimento seguro e lucrativo de seus capitais”. (Mello e Costa, *apud* Souto Maior, 2000, p. 57)

<sup>7</sup> Nesse sentido, Souto Maior (2007, p. 12) destaca que, “Enquanto a história europeia (o Velho Mundo) já tinha acumulado as experiências culturais de centenas de anos e já estava envolvida com as lógicas de superação do mundo medieval e para tanto procurava desenvolver as bases do novo modelo de sociedade, o que motivou, em quase trezentos anos, várias evoluções nos âmbitos filosóficos, econômicos, científicos, tecnológicos e sociais, passando pelos momentos do humanismo, do mercantilismo, da revolução comercial, da edificação das cidades, da formação do trabalho livre, da revolução científica, da acumulação primitiva de capitais, da constituição das grandes propriedades e das grandes casas comerciais, da formação do exército de mão de obra, da limitação dos mercados de comércio, mediante a instituição das corporações de ofício e do Estado moderno, do iluminismo, do liberalismo econômico, da reforma religiosa, do advento das primeiras indústrias e da instituição do trabalho assalariado, a região em que se constituía o Brasil, no mesmo período, ainda estava se submetendo a um processo de “descoberta”, integrado a uma experiência de povoamento e de colonização, sem identidade própria, com produção agrária e trabalho escravo”.

<sup>8</sup> É importante destacar que, a primeira constituição a tratar especificamente o Direito do Trabalho foi a de 1934, que perdurou somente até 1937. Com o golpe de Getúlio Vargas, a Carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado. Esta Constituição tinha cunho corporativista, bem como foi inspirada na *Carta del Lavoro*, de 1927, da Polônia. Entre as principais instituições da Constituição de 1937, cita Sérgio Pinto Martins que, “A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas do poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. Agreves e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139). Em razão disso, havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da *Carta del Lavoro* italiana”. (2013, p. 11)

ditadura militar, em 22 de setembro de 1988 foi aprovada a atual constituição, sendo em 05 de outubro de 1988 a sua promulgação. Os direitos trabalhistas são tratados nos arts. 7º a 11, sendo incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. (Brasil, 1988). Anteriormente, quando muito, os direitos trabalhistas eram elencados no âmbito da ordem econômica e social, pois, o Brasil, com os séculos de vigência de um regime escravocrata, demorou a ter as reivindicações dos trabalhadores atendidas.

Todavia, passados mais de 35 anos da promulgação da atual Constituição Federal, se observa, que muitas conquistas que passaram a vigor, foram suprimidas ou modificada por emendas<sup>9</sup>, isso sob o fundamento de necessidade de “modernização”. E, é nesse contexto que surge a Reforma Trabalhista de 2017, a qual, representou uma das mais significativas alterações na CLT, com o objetivo declarado de adaptar as leis às novas realidades do mercado de trabalho globalizado.

### 3. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A reforma trabalhista, introduzida no país pela Lei n. 13.467/17, trouxe mudanças substanciais à CLT. Com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho e reduzir a interferência estatal nas negociações entre empregadores e empregados, a nova legislação acaba por permitir:

- a) o trabalho intermitente (art. 443 da CLT) permitindo ao empregador convocar o trabalhador de acordo com a demanda, sem a obrigação de garantir uma carga mínima de trabalho;
- b) flexibilização do banco de horas, que pode ser negociado diretamente entre empregador e empregado, sem a necessidade de acordo coletivo (§ 5º, do art. 58-A, da CLT);
- c) jornada 12x36 (art. 59-A, da CLT), permitindo que o trabalhador atue por 12 horas seguidas com 36 horas de descanso, que pode levar ao esgotamento físico e mental do trabalhador, comprometendo sua saúde e qualidade de vida;
- d) teletrabalho ou home office (art. 75-A e 75-B, da CLT, com as alterações de Lei n. 14.442 de 2022), pois, com o avanço das tecnologias de comunicação essa modalidade de trabalho se tornou cada vez mais comum, trazendo desafios quanto à delimitação da jornada de trabalho e ao respeito aos direitos de desconexão do trabalhador.

---

<sup>9</sup> Atualmente já são 132 Emendas Constitucionais (Brasil, 1988).

Como já referido, essas mudanças (entre outras) foram justificadas pelo governo<sup>10</sup> como uma necessidade de modernizar a legislação trabalhista, adaptando-a às novas realidades do mercado de trabalho. No entanto, há preocupações de que essa flexibilização possa resultar em precarização das condições de trabalho, aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Aliás, muito antes da reforma, Souto Maior, advertia que a principal problemática do Direito do Trabalho no Brasil, se constitui pela “[...] ausência de ideais de justiça ou, pelo menos, a ausência da difusão desses ideais perante a classe trabalhadora, que pudessem formar uma consciência de classe e de cidadania nos trabalhadores”. (2000, p. 71)

Sem essa consciência de classe e de cidadania entre os trabalhadores, como privilegiar, como fez a reforma, o fortalecimento da negociação coletiva, permitindo que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a legislação em diversos aspectos, incluindo jornada de trabalho, intervalo intrajornada e plano de cargos e salários? Essa mudança gera debates sobre a possível fragilização das proteções mínimas garantidas pela CLT, ao transferir para a negociação coletiva a responsabilidade por questões fundamentais.

Como denunciou Chiarelli (2006, p. 29), “[...] o panorama de nossa contemporaneidade, sob o viés da identidade profissional, sua causa e efeitos, seu hoje e, particularmente, seu discurso e discutível amanhã [...] atento a uma inquietante realidade na mutante relação governo x poder”.

Portanto, a compreensão do poder, como destaca o filósofo coreano Byung-Chul Han (2019), deve incluir suas múltiplas formas para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde o poder seja distribuído de forma mais equilibrada e utilizado para o bem comum. Nessa concepção, o poder, aborda a complexidade das relações de poder, enfatizando que o poder não é algo fixo ou estático, mas um fenômeno dinâmico que se manifesta nas interações sociais.

Ainda, segundo Han (2019), o poder não reside apenas nas instituições ou nas estruturas hierárquicas, mas também nas redes de relações entre indivíduos e grupos. Ele argumenta que o poder é onipresente e se difunde através de práticas cotidianas, normas culturais e discursos, moldando comportamentos e influenciando as decisões. Assim, pode ser tanto construtivo quanto opressor, dependendo de como é exercido. O autor explora, portanto, como o poder pode ser usado para promover a justiça social e a equidade, mas também reconhece que, quando mal

---

<sup>10</sup> Na época liderado por Michel Temer, empossado após o impeachment de Dilma Rousseff, ocorrido em 2016. Essa contextualização histórica é importante, pois, a última estava alinhada a um projeto mais social, enquanto o primeiro defendia um projeto liberal.

utilizado, pode perpetuar desigualdades e injustiças. Em sua análise, Han não apenas examina as formas tradicionais de poder, como a autoridade e a coerção, mas também as formas mais sutis, como a manipulação simbólica e o controle do conhecimento.

Mas quem detém esse controle na sociedade contemporânea? Para Chiarello Chiarelli (2006) a realidade hoje é disjuntiva, pois os “governos não tem poderes (na disseminada pulverização entre macros e não bem identificados agentes privados) e poderes que não são governos (em geral corporações multinacionais”. (p. 29). E, esse é um ponto crucial, quando o poder está nas mãos de agentes privados, corporações multinacionais, significa que o projeto capitalista, centrado no binômio capital/trabalho, prevalece.

A retomada do poder, em se tratando de regulamentação de direitos fundamentais pelo Estado é fundamental para repelir interesses subalternos, uma vez que, “Um governo só nominal não responde à necessidade ante exigências humanas essenciais de dignidade” (Chiarelli, 2006 p. 31). E, se os poderes Executivo e Legislativo não freiam tal ímpeto, cabe ao Judiciário, como guardião da Constituição, portanto das promessas do Estado Democrático de Direito<sup>11</sup>, zelar pela garantia do trabalho digno.

### 3.1 Impacto das Mudanças na Jornada de Trabalho

A garantia de um trabalho digno passa pelo cuidado com uma jornada de trabalho, que possibilite o descanso, até para o reestabelecimento da força de trabalho, evitando assim, fadiga que possa ocasionar acidentes laborais que vitimize o trabalhador e seus colegas (finalidade biológica), mas também, garanta ao trabalhador o convívio social com sua família e amigos (finalidade social). Portanto, para além da finalidade econômica, onde o trabalhador entrega sua mão-de-obra, mediante contraprestação pecuniária pelo tempo de vida despendido, as anteriores constituem “matérias que melhor representa a necessidade de reformulação dos valores que inspiram e norteiam a atuação dos operadores jurídicos no âmbito do direito do trabalho” (Severo, 2009, p. 68).

Aliás,

O tema – jornada – é recorrente em direito do trabalho. A jornada diz com a limitação do tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador. Essa limitação é considerada elemento central da relação capital x trabalho, tendo figurado como uma das primeiras regras estabelecidas nos países industrializados. (Severo, 2009, p. 69).

<sup>11</sup> Sobre o judiciário como guardião das promessas do Estado Democrático de direito, consultar Garapon (2010).

A possibilidade de jornadas longas, como no regime 12x36, e a introdução do trabalho intermitente, conectividade integral, que marcam a flexibilização das normas trabalhistas como elemento da pós-modernidade, que assim como a globalização se constitui como um “mal necessário” (Castilho Morato, 2003, p. 122), fragiliza direitos e compromete a existência pessoal, pois, compromete o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Jornadas de trabalho prolongadas estão associadas a problemas de saúde, como fadiga crônica, distúrbios do sono e aumento do risco de doenças cardiovasculares (Marzano, 2018). Além disso, a insegurança gerada pelo trabalho intermitente pode dificultar o planejamento da vida pessoal, comprometendo projetos de vida, o que pode configurar dano existencial.

No passado, o empregado deixava seus afazeres laborais no local de trabalho ao terminar sua jornada de trabalho, voltando a eles somente no dia seguinte, durante a nova jornada. Observa-se que havia uma fronteira clara entre o período de trabalho e tempo livre. Isso significava que todos os funcionários, independentemente de sua profissão, tinham o direito de se afastarem totalmente de suas atividades laborais durante seus períodos de descanso para evitar o cansaço físico e mental. (Ferreira; Rocha & Ferreira, 2020)

Atualmente, a redução do tempo livre, a diminuição do tempo de lazer e a interferência na vida familiar, tudo contribuindo para o surgimento de novas doenças laborais, como ansiedade, estresse, depressão e síndrome de *Burnout*, entre outras, não apenas enfraquece a proteção ao trabalhador, mas também aumenta o risco de danos existenciais ao priorizar a flexibilidade e o lucro em detrimento da dignidade humana (Severo, 2009)

A reforma trabalhista no Brasil se insere em um processo mais amplo de precarização do trabalho<sup>12</sup>, onde a flexibilização excessiva das relações laborais intensifica a exploração e desumaniza as condições de trabalho, portanto, urge, “reduzir a jornada ou tempo de trabalho para

---

<sup>12</sup> Neste trabalho analisar-se-á apenas a exploração do trabalho do homem livre e em condições de contratar, sem desconsiderar, como alerta Nancy Fraser, que o capitalismo moderno, além de explorar, acaba expropriando o tempo de vida das pessoas que não contrataram ou que não dispõem da liberdade para tanto. Para Fraser “A exploração transfere valor para o capital sob o pretexto de uma troca contratual livre: em troca do uso da força de trabalho, os trabalhadores recebem salários que (supostamente) cobriram seu custo de vida – enquanto o capital se apropria de seu “tempo de trabalho excedente”, ao menos remunera-os (supostamente) pelo “tempo de trabalho necessário”. Na expropriação, em contrapartida, os capitalistas dispensam todas essas gentilezas em favor do confisco bruto dos bens de outras pessoas, pelas quais pagam pouco ou nada [...]. Assim, longe de serem mutuamente excludentes, a exploração e a expropriação atuam de mãos dadas. [...]. Assim, a sociedade capitalista divide as classes produtoras em duas categorias distintas de pessoas: uma adequada a “mera” exploração, outra destinada à expropriação bruta.” (Fraser, 2024, p. 37-39).

que não prolifera ainda mais a sociedade dos precarizados e dos desempregados” (Antunes, 2006, p. 177). Até lá, há de se discutir a ocorrência do dano existencial.

#### 4. O DANO EXISTENCIAL NO CONTEXTO LABORAL

O dano existencial começou a ser reconhecido na Itália em meados dos anos 1970. O Código Civil italiano prevê apenas duas espécies de dano: dano moral e dano patrimonial. Dano patrimonial pode ser definido como dano ou lesão ao patrimônio material de terceiro, que pode ser avaliado para determinar seu valor; ou pode ser contra um trabalhador, impedindo-o de trabalhar e receber salário. Além disso, o dano moral pode ser definido como aquele que causa dor ao trabalhador e impacta sua mente e sentimentos. Portanto, em aqueles casos em que, embora houvesse dano imaterial, havia nexo de causalidade, nexo de culpabilidade (ou responsabilidade civil objetiva) e nexo de imputação, mas não havia conduta penalmente tipificada, o reconhecimento da obrigação de pagar foi extremamente difícil. (Soares, 2012, p.201)

Todavia, conforme explicita Soares (2012), a lei italiana evoluiu para reconhecer e definir o dano existencial, distinguindo-o do dano moral e do dano patrimonial. Com o tempo, as jurisprudências italianas passaram a identificar e a configurar o dano existencial, diferenciando-o do dano moral e do dano patrimonial. Com isso,

[...] os juízes italianos passaram a interpretar os dispositivos legais referidos conforme a Constituição. A interpretação era pronunciada no sentido de que qualquer ofensa à saúde física ou psíquica da pessoa representaria dano injusto (passível de indenização conforme art. 2.043 do Código Civil italiano, independentemente da configuração de ilícito de natureza penal) e, em última análise, caracterizaria uma violação ao art. 32 da Constituição italiana, o qual garante o direito à saúde, considerado como direito fundamental. (Soares, 2012, p. 201),

Para Soares (2012, p. 205), o dano existencial constitui uma alteração negativa e jurídica relevante na vida da pessoa, que tinha uma rotina e, devido a uma conduta lesiva, sofreu uma alteração prejudicial total ou parcial, permanente ou temporária, seja em uma atividade ou um conjunto de atividades que a vítima do dano tinha incorporado em seu cotidiano, e que, devido ao evento lesivo, precisou suspender, modificar ou delegar a realização ou mesmo consegue fazê-la em condições adversas.

O conceito de dano existencial tem se mostrado cada vez mais importante nas discussões sobre direitos trabalhistas, especialmente quando as relações de trabalho são mais flexibilizadas. O dano existencial envolve a violação de aspectos essenciais da vida do trabalhador, afetando sua capacidade de desenvolver projetos pessoais, sociais e familiares. Isso difere do dano moral, que se refere ao sofrimento psicológico causado por uma circunstância específica.

Portanto, o dano existencial se manifesta quando as condições de trabalho ultrapassam o limite do razoável, interferindo diretamente na qualidade de vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho (Delgado, 2019). Essa violação à dignidade humana é mais profunda, pois não se limita a uma agressão emocional ou psicológica temporária, mas sim a uma degradação contínua e estrutural da vida do indivíduo. É uma espécie de dano extrapatrimonial que se caracteriza pela lesão a um direito da personalidade, afetando de forma significativa a vida cotidiana e a realização pessoal do indivíduo. Diferente do dano moral, que geralmente está associado ao sofrimento psíquico, dor ou humilhação, o dano existencial refere-se à violação do direito ao desenvolvimento pleno da vida, seja pessoal, social ou profissional.

#### 4.1 A Aplicação do Dano Existencial nas Decisões Trabalhistas

Cada vez mais, a jurisprudência trabalhista reconhece o dano existencial em casos de abuso nas relações de trabalho, especialmente quando um empregador impõe a um trabalhador condições de trabalho que prejudicam sua qualidade de vida fora do local de trabalho. As decisões judiciais têm demonstrado que, além de uma indenização monetária, é necessário oferecer uma compensação que leve em consideração a impossibilidade do funcionário de viver plenamente suas esferas pessoal e social.

Diversas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido o dano existencial, principalmente quando os trabalhadores são submetidos a jornadas excessivas que impedem a convivência familiar, ou quando os trabalhadores são constantemente expostos a condições degradantes que prejudicam seu desenvolvimento pessoal e social.

Em recente decisão, o TST ao julgar o Recurso de Revista n. 20813-45.2016.5.04.0812<sup>13</sup>, reafirmou que

---

<sup>13</sup> Assim ementado: “AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE E DESGASTANTE. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DISTINGUISHING. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em face da plausibilidade da violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo para prosseguir na análise do agravo de instrumento. Agravo a que se dá provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. **INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE E DESGASTANTE.** TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DISTINGUISHING. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Constatada possível violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE E DESGASTANTE. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DISTINGUISHING. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. **A Constituição Federal estabelece no art. 1º, como um de seus princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana. É princípio norteador dos direitos e garantias fundamentais previstos no Título II do texto constitucional.** Dentre os direitos fundamentais são assegurados os direitos individuais, bem como os direitos sociais, elencados no art. 6º, nos quais se inserem o direito à educação, à saúde, à alimentação, ao lazer e à segurança. **O pleno exercício dos direitos fundamentais garante condições mínimas para a existência digna, permitindo o desenvolvimento do indivíduo e sua inserção como sujeito de direitos no âmbito da sociedade.** É nesse contexto que a Constituição, ao dispor no art. 7º sobre direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, estabelece limite para a jornada de trabalho, assegurando proteção contra condutas que venham a comprometer a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, consta no inciso XIII o direito à “**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”. A jornada extraordinária, por sua vez, não poderá exceder de duas horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT. **Tais limitações decorrem da inequívoca necessidade do indivíduo de inserção no seio familiar, saúde, segurança, higiene, repouso e lazer, sendo de se assinalar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 24º, estabelece que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”.** É nesse contexto que o cumprimento habitual de jornadas extenuantes, tais como a revelada nos presentes autos, afigura-se impeditivo ao exercício dos direitos fundamentais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana. 2. Nesse sentido, a hipótese dos autos revela *distinguishing* em relação ao entendimento firmado pela SBDI-1 do TST quando fixou a tese de que “não se pode admitir que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte.” (E-RR-402-61.2014.5.15.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/11/2020). 3. No caso dos autos, a Corte a quo, concluiu que “a mera existência de sobrejornada não configura dano existencial”, e indeferiu o pagamento de indenização por danos existenciais, mesmo que constatado o cumprimento de jornada diária de 12 horas em regime de turnos ininterruptos de revezamento. 4. **Constatado que a limitação temporal decorrente da jornada excessiva impede, de forma inequívoca, que o empregado supra suas necessidades vitais básicas e insira-se no ambiente familiar e social, tem-se a efetiva configuração do ato ilícito, ensejador de reparação, e não somente mera presunção de dano existencial. Acresça-se que a indenização por dano existencial, além de constituir forma de proteção à pessoa, possui caráter inibidor da repetição da conduta danosa. E, no caso, tem-se situação especialmente cara à ordem jurídica, que exige reprovação do Estado, na medida em que jornadas extenuantes, se, por um lado, comprometem a dignidade do trabalhador, por outro implicam em incremento significativo no número de acidentes de trabalho, repercutindo na segurança de toda a sociedade. Cabe, pois, ao intérprete conferir aos preceitos constitucionais um mínimo de eficácia, visando a concretizar a força normativa neles contida, especialmente quando se trata de direitos fundamentais.** Recurso de revista conhecido e provido. (Grifo nosso)

[...] a realização de jornada excessiva é impeditivo para o exercício dos direitos fundamentais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse caso não se trata de mera presunção de dano existencial, estando o dano efetivamente configurado, uma vez que a limitação temporal torna inviável ao empregado suprir suas necessidades vitais básicas e inserir-se no ambiente familiar e social. (Brasil, 2024)

Vê-se que, o reconhecimento do dano existencial no campo trabalhista está fortemente embasado na doutrina de direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, uma vez que, o trabalho dos nossos dias, envolve o dispêndio de capacidades físicas e intelectuais. Nessa linha, Martha Nussbaum, em sua teoria das capacidades, define a dignidade como a capacidade de uma pessoa de viver uma vida plena e significativa, o que inclui a possibilidade de desenvolver e exercer capacidades humanas básicas. Para Nussbaum (2011), a dignidade não é apenas um conceito abstrato, mas um conjunto de condições que permitem ao ser humano florescer. Quando o ambiente de trabalho impede que o indivíduo desenvolva essas capacidades, ocorre o que se pode chamar de dano existencial.

## 5. A TEORIA DAS CAPACIDADES EM MARTHA NUSSBAUM E SUA RELAÇÃO COM A META 8.3 DO ODS 8, DA AGENDA 2030 DA ONU

A Teoria das Capacidades<sup>14</sup>, na visão de Martha Nussbaum, propõe uma visão robusta de justiça social, focada no que as pessoas são capazes de fazer e ser. As capacidades fundamentais listadas por Nussbaum são essenciais para uma vida digna e devem ser promovidas e protegidas por políticas públicas, incluindo as normas trabalhistas.

Na obra "As Pessoas em Primeiro Lugar", Amartya Sen discute o desenvolvimento humano a partir de uma perspectiva centrada nas capacidades e liberdades individuais, em oposição a meras medidas econômicas como o PIB. Sen argumenta que o verdadeiro progresso deve ser medido pela capacidade das pessoas de viverem a vida que valorizam, com foco em expandir as liberdades

---

<sup>14</sup> Sem desconsiderar o alerta de Flávio Comim, quanto a melhor tradução, no presente opta-se pela terminologia "Capacidades". Comim explica que o conceito trazido por Sen, é frequentemente mal traduzido em todas as línguas latinas. Aponta que "*Capabilities*" é traduzido para o português como "capacidades", o que não reflete adequadamente o sentido original, pois, o termo usado por Sen combina as palavras "capacity" (capacidade) e "ability" (habilidade), ou seja, trata da habilidade que as pessoas têm de desenvolver suas capacidades. Para Comim, filosoficamente, "*Capabilities*", no sentido seniano representa uma espécie de liberdade, sendo na prática um conjunto de funcionamentos, ou aquilo que as pessoas podem fazer ou ser. Portanto, o uso do termo "*Capabilities*" ou mesmo "*Capacitações*" seria mais adequado (Comim, 2021, p. 15).

substantivas, como a educação, saúde e direitos políticos. Ele critica abordagens de desenvolvimento que ignoram as desigualdades sociais e defende políticas que colocam as pessoas no centro do processo, priorizando o bem-estar individual e a justiça social. Também entende o desenvolvimento como um processo que vai além do crescimento econômico, destacando a importância de se considerar as capacidades reais das pessoas para alcançar uma vida digna e satisfatória. (Sen; Kliksberg, 2010)

Em outro trabalho, Sen (2011) argumenta que a existência de justiça é indicada pelo acesso de um indivíduo a condições que lhe permitam desenvolver suas habilidades, potencialidades ou talentos, além de sua participação ativa na sociedade, exercendo direitos e tomando decisões. No entanto, o autor não fornece uma lista de habilidades que cada sujeito deve desenvolver para alcançar essa justiça. Essa complementariedade vem da contribuição de Marta Nussbaum (2011), que se preocupa com essa disparidade ao pensar em quais capacitações, ou habilidades, compõem o conjunto de componentes capazes de garantir liberdades e oportunidades.

Na proposta de Nussbaum (2011), essas combinações formam a totalidade de oportunidades necessárias para que todos os cidadãos participem na sociedade em termos de política, sociedade e economia. Isso ocorre quando elas funcionam juntas, representando as condições internas de cada indivíduo. Isso está relacionado às liberdades e oportunidades criadas pelas faculdades internas e à influência social, política e econômica. A filósofa estadunidense afirma ainda que esses direitos e possibilidades fundamentais devem ser respeitados e implementados pelo Estado em todas as sociedades, constituindo um nível mínimo de condições ou garantias humanas essenciais para alcançar a justiça e dignidade humana para todos (Nussbaum, 2013)

Apresentando uma lista de capacitações (*capabilities*) fundamentais, Nussbaum visa delinear os componentes essenciais que caracterizariam um funcionamento verdadeiramente humano. Portanto, a teoria das capacidades de Nussbaum não se afasta significativamente da ideia de Sen. Em vez disso, ela amplia o conceito, relacionando-o a um conjunto limitado de oportunidades e direitos. Para resumir, Nussbaum (2013) diz que o Estado deve respeitar e aplicar esses direitos fundamentais em todas as sociedades, fornecendo as condições ou garantias humanas necessárias para alcançar a justiça e a dignidade humana para todos.

Nussbaum propõe um conjunto de dez capacitações (capabilities) com o propósito de fomentar uma existência digna, advertindo que esse rol não é taxativo e admite ampliação<sup>15</sup>. A vida é a primeira das dez habilidades (capacidades) centrais descritas por Martha Nussbaum. "A capacidade de viver até o fim e uma vida humana de duração normal; não morrer prematuramente, ou antes que a própria vida se veja tão reduzida que não valha a pena vivê-la" (2013, p. 91).

Desse modo, como ela enfatiza a importância fundamental da vida como um direito humano fundamental, este princípio reflete o núcleo da filosofia de Nussbaum. Essa abordagem incorpora a ideia de uma vida completa e significativa, além de considerar a vida apenas uma condição de existência. Assim, Nussbaum (2013) diz que a justiça social exige que todos vivam em um ambiente seguro, onde não haja ameaças ou privações que comprometam sua riqueza natural. Portanto, esse primeiro componente estabelece as bases fundamentais para a criação de uma sociedade verdadeiramente justa e inclusiva.

A segunda posição na lista é a saúde física. Por meio desta, a autora busca proteger a promoção ativa da saúde física para garantir que as pessoas vivam uma vida saudável e sustentável. Nussbaum (2013) enfatiza a importância de estar vivo e desfrutar de boa saúde em todas as fases da vida. A autora argumenta que garantir a saúde física é essencial para permitir que os indivíduos vivam plenamente e contribuam de maneira significativa para a sociedade.

Da análise das duas primeiras capacidades elencadas por Martha Nussbaum, se observa a íntima relação com a garantia de condições de trabalho que se preocupem com a vida e a saúde do trabalhador. Aliás, cabe assinalar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 24, estabelece que "[...] toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas". (DUDH, 1948)

Acompanhando Nussbaum (2013), para definir que a dignidade humana, aqui enfatizada, é inerente a todas as pessoas e deve ser respeitada e protegida por políticas e práticas sociais que garantam a possibilidade de cada indivíduo atingir seu potencial humano. Aliás, a Constituição Federal brasileira de 1988, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III). Esse princípio orienta a proteção dos direitos fundamentais,

---

<sup>15</sup> Essas capacidades incluem a vida, a saúde corporal, a integridade física, o desenvolvimento emocional, a capacidade de pensar e raciocinar, a convivência social, entre outras. Para fins do trabalho aqui proposto, analisaremos as duas primeiras, para análise das demais, consultar Nussbaum (2013, p. 91-92),

incluindo os direitos trabalhistas, e impõe ao Estado e à sociedade a obrigação de respeitar e promover as condições necessárias para que todas as pessoas possam viver com dignidade.

Assim, o compromisso em propiciar condições dignas ao trabalhar, além de balizar o ordenamento interno, revela um compromisso assumido com Organização das Nações Unidas (ONU) e sua Agenda 2030, que entre outros tem o objetivo de equalizar "Trabalho Decente e Crescimento Econômico" (ODS 8). Tal equalização se mostra ainda mais premente em um cenário onde "[...] é possível constatar o aumento da ingerência da lógica mercantil na internacionalização do direito do trabalho, encabeçada pelo poderio das grandes corporações e sua influência nas políticas legislativas dos países" (Meleu e Massaro, p. 2096).

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), visa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos. A ideia central do ODS 8 é assegurar que o desenvolvimento econômico global seja alcançado de forma a beneficiar todas as pessoas, garantindo condições de trabalho dignas, justiça social, e a erradicação da pobreza. Entre outras, a meta 8.3 daquele ODS, pretende promover políticas orientadas para a geração de emprego decente. (IPEA, 2024).

O Brasil, como signatário da Agenda 2030, assumiu o compromisso de implementar o ODS 8 em suas políticas públicas e práticas de desenvolvimento. Esse compromisso envolve a adoção de uma série de medidas e programas para garantir emprego e trabalho decente. Nesse sentido programas como o "Programa Nacional de Trabalho Decente" visam promover a inclusão social, combater a precariedade laboral e reduzir as desigualdades no mercado de trabalho. Também se pode citar o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) que demonstra o comprometimento brasileiro com a meta de erradicação dessas práticas (BRASIL, 2022).

Nota-se que o compromisso com o ODS 8 exige que o Brasil adote medidas que garantam que a flexibilização das relações de trabalho em curso não comprometa a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Isso inclui o fortalecimento da fiscalização, a proteção contra formas modernas de exploração e a garantia de que todos os trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho que respeitem sua dignidade e promovam seu bem-estar, pois a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu incertezas sobre a eficácia da proteção contra o dano existencial.

## 6. CONCLUSÃO

Essa pesquisa buscou analisar os impactos da Reforma Trabalhista, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 especialmente no que tange a limitação da jornada laboral, uma vez que, permite o trabalho intermitente (art. 443 da CLT), a flexibilização do banco de horas, a jornada 12x36 (art. 59-A, da CLT) e o teletrabalho ou home office (art. 75-A e 75-B com as alterações de Lei n. 14.442 de 2022).

Também buscou investigar a aplicação do dano existencial pelo judiciário brasileiro, utilizando como paradigma a decisão proferida recentemente pelo TST, no Recurso de Revista n. 20813-45.2016.5.04.0812. Para ao final, identificar a (in)conformidade da teoria das capacidades em Martha Nussbaum com a preocupação em garantir um cenário de trabalho digno, de modo a contribuir com a concretização da meta 8.3 do ODS 8, da Agenda 2030, da ONU, que aponta para a promoção de políticas orientadas para a geração de emprego decente.

No estudo dos pontos da Reforma Trabalhista, neste trabalho apontados, constatou-se que tais alterações, comprometem sobremaneira a vida social e a qualidade de repouso do trabalhador, uma vez que, ou não lhe proporciona conhecer com precisão os dias de folga para agendar seus compromissos sociais. Também, possibilita sobrejornada o que pode causar fadiga e contribuir inclusive para a ocorrência de acidentes no ambiente laboral. Da mesma forma, a reforma vem reafirmando um cenário de conectividade integral, pois com a utilização das modernas tecnologias, o trabalhador é obrigado a estar online à disposição de seu empregador.

No que tange a análise do judiciário brasileiro, aqui representado pelo TST, sobre a caracterização do dano existencial indenizável, o trabalho investigou, como paradigma, o julgamento do Recurso de Revista n. 20813-45.2016.5.04.0812, ocorrido em abril deste ano. Naquele, observa-se o repúdio à jornada extenuante e desgastante, que contraria um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, qual seja, da preservação da dignidade humana, como expresso no art. 1<sup>a</sup>, III da CF/88. O julgado também reforça a inequívoca necessidade do indivíduo de inserção no seio familiar, saúde, segurança, higiene, repouso e lazer, como Direito Humano Universal descrito na DUDH em seu art. 24<sup>o</sup>.

É importante ressaltar que o compromisso expresso na Declaração de 1948 se manteve e hoje consta da Agenda 2030 da ONU, a qual prescreve na meta 8.3 do ODS 8, a necessidade de promoção de políticas orientadas para a geração de emprego decente. Para tanto, tais políticas

devem delinear os componentes essenciais que caracterizariam um funcionamento verdadeiramente humano, ou suas capacitações (*capabilities*) fundamentais, como destaca Martha Nussbaum.

Para a filósofa estadunidense, o Estado deve respeitar e aplicar esses direitos fundamentais em todas as sociedades, fornecendo as condições ou garantias humanas necessárias para alcançar a justiça e a dignidade humana para todos. Nussbaum propõe um conjunto de dez capacitações (*capabilities*) com o propósito de fomentar uma existência digna, advertindo que esse rol não é taxativo e admite ampliação. As duas primeiras (Vida e Saúde) revelam o núcleo da filosofia de Nussbaum, que destaca a necessidade de se garantir a capacidade de viver até o fim e uma vida humana de duração normal; de garantir a saúde física do indivíduo, ou seja, que as pessoas vivam uma vida saudável e sustentável.

Portanto, o trabalho conclui por ratificar a hipótese inicial da pesquisa, que destacou a necessidade de se levar em consideração que a promoção da dignidade humana, que é inerente a todas as pessoas, deve ser respeitada e protegida por políticas e práticas sociais que garantam a possibilidade de cada indivíduo atingir seu potencial humano, ou como afirma Martha Nussbaum, as suas capacidades (*capabilities*) fundamentais, e, que a reforma de 2017, ao não restringir o tempo de trabalho, atenta contra esse ideal, impedindo que os trabalhadores vivam plenamente e contribuam de maneira significativa para a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 de julho de 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. **Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Relatório Nacional Voluntário**. Brasília: Ministério da Economia, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/agenda2030/pt-br>. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR- 20813-45.2016.5.04.0812**. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 24 abr. 2024. 3ª Turma. Disponível em: <https://encr.pw/acordaotst>. Acesso em: 16 ago. 2024.

CALVO, Marcio Túlio Viana. **Dano Existencial no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

CASTILHO MORATO, João Marcos. **Globalismo e Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte, 2003.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Trabalho: do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTr; Caxias do Sul, RS: Universidade de Caxias do Sul, 2006.

COMIM, Flávio. **Além da liberdade: anotações críticas do desenvolvimento como liberdade de Amartya Sen**. [S.l. : s.n.], 2021.

DECCA, Edgar Rodrigues. **O Mundo do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Cortez, 1991.

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH)**. 1948. Disponível em: [OHCHR | Universal Declaration of Human Rights - Portuguese](https://www.ohchr.org/en/instruments-treaties/instruments-treaties-in-force/universal-declaration-of-human-rights). Acesso em 15 jul. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, V. R., ROCHA, C. J. da, & FERREIRA, V. E. N. (2020). O DIREITO À DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL: A IMPORTÂNCIA DA SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL DO SER HUMANO. **Revista Direitos Sociais E Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, 8(2), 439–471. Disponível em: <https://doi.org/10.25245/rdspp.v8i2.738> Acesso em 03 ago. 2024.

FRASER, Nancy. **Capitalismo canibal: como nosso sistema está devorando a democracia, o cuidado e o planeta e o que podemos fazer a respeito**. Trad. Alice Scatola. São Paulo, SP: Autonomia Literária, 2024.

GARAPON, Antoine. **O juiz e a democracia: o guardião das promessas**. Trad. Maria Luiza de Carvalho. 2 ed. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

HAN, Byung-Chul. **O que é o poder?** Trad. Gabriel Salvi Philipson. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

IPEA. 8. **Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: [ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico - Ipea - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável](https://www.ipea.gov.br/pt-br/publicacoes/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/ods-8-trabalho-decente-e-crescimento-economico). Acesso em 15 jul. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho: Doutrina e Prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARZANO, Monica. **Impacto das Jornadas Prolongadas na Saúde do Trabalhador**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2018.

MELEU, Marcelino; MASSARO, Alessandro L. O papel da O.I.T. frente aos desafios do mercado. **Revista de Direito do Trabalho**, v. XX, n. YY, p. ZZ-ZZ, ano. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/zmjvclQ8j7PfSvhSPHkWLzK/>. Acesso em: 26 set. 2024.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUSSBAUM, Martha. **Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano**. Trad. Albino Santos Mosquera. Barcelona: Paidós, 2011.

NUSSBAUM, Martha Craven. **Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade e pertencimento à espécie**. Trad. Susana de Castro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>. Acesso em: 17 ago. 2024.

PORTO, Lorena de Mello. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Trad. Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado**. Trad. Bernardo Ajzenberg e Carlos Eduardo Lins da Silva. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: a jornada**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2009.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Do Caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero 'Danos Imateriais'. **Revista da Ajuris**, Porto Alegre, v. 39, n. 127, p.198-227, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Revista LTr, v.71, p.1317 - 1323, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

Recebido em: 27/09/2024  
Aprovado em: 25/10/2024



# PPGD

Programa de Pós-Graduação  
Stricto Sensu em Direito

**ISSN: 1982-4858 (Qualis A4 – quadriênio 2017-2020)**

Editores da seção:

Dra. Ivone Fernandes Morcilo Lixa

Dr. Marcelino Meleu

Editor geral:

Dr. Leonardo da Rocha de Souza

Editoras executivas:

Martina Hering Ferreira

Janine Miranda Weiner Vicente da Silva

Júlia Mogk Ehrat