XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



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

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

QUIET QUITTING E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA – UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

QUIET QUITTING AND DISMISSAL WITH JUST CAUSE - AN ANALYSIS BASED ON BRAZILIAN LEGISLATION

Claudia Maria Felix De Vico Arantes Da Silva

Resumo

O presente trabalho apresenta alguns temas imbricados: o sentido do trabalho, o surgimento de um novo lugar do trabalho na vida dos indivíduos e o quiet quitting. O mundo do trabalho durante a pandemia e no período pós-pandêmico tem revelado significativas transformações, e entre estas, novos fenômenos tem surgido e merecem a abordagem pelos estudiosos do Direito do Trabalho. Um desses fenômenos é o quiet quitting, que consistiria numa tentativa, perpetrada pelos trabalhadores de equilibrar jornada de trabalho, bem-estar físico e mental, tempos de lazer, descanso e convivência familiar. Com ênfase nos aspectos doutrinários e legais da resolução contratual por justa causa do empregado, analisar-se-á o quiet quitting como uma das possíveis causas ensejadoras desta modalidade de ruptura anômala do contrato de trabalho. O estudo tem por fundamento a pesquisa teórica e descritiva, sendo organizado pelo método indutivo. À guisa de conclusão, nota-se a possibilidade de enquadramento do quiet quitting como comportamento apto a provocar o término da relação de emprego por justa causa do empregado, observadas certas condicionantes.

Palavras-chave: Pandemia, Sentido, Trabalho, Quiet quitting, Justa causa

Abstract/Resumen/Résumé

The present work presents some intertwined themes: the meaning of work, the emergence of a new place of work in the lives of individuals and quiet quitting. The world of work during the pandemic and in the post-pandemic period has revealed significant transformations, and among these, new phenomena have emerged and deserve the approach by scholars of Labor Law. One of these phenomena is quietting, which would consist of an attempt by workers to balance working hours, physical and mental well-being, leisure time, rest and family life. Emphasizing the doctrinal and legal aspects of contractual resolution for just cause of the employee, the quieting will be analyzed as one of the possible causes that give rise to this type of anomalous breach of the employment contract. The study is based on theoretical and descriptive research, being organized by the inductive method. As a conclusion, we note the possibility of framing quiet quitting as a behavior capable of causing the termination of the employment relationship, subject to certain conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pandemic, Meaning, Work, Quiet quitting, Just cause

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história o mundo do trabalho é cenário de constantes transformações e desde o início da pandemia do COVID-19 significativas mudanças ocorreram, e entre estas, novos fenômenos tem surgido e merecem a abordagem pelos estudiosos do Direito do Trabalho.

O movimento "fique em casa" aliado à necessidade de imposição do trabalho remoto pelos empregadores em virtude do esforço coletivo em frear a disseminação do vírus, provocou a sobrecarga do trabalhador, que, de forma abrupta viu sua rotina e horários totalmente alterados, já que, em casa, tiveram o desafio de conciliar o trabalho, tempo de qualidade com a família, e momentos de descanso e lazer.

Para alguns, isto até foi tarefa fácil, mas para outros nem tanto, os quais se viram envoltos em jornadas ininterruptas de trabalho, já que não existia mais separação em sua própria casa e o ambiente de trabalho.

Tais circunstâncias levaram ao surgimento de novas reflexões acerca do lugar do trabalho na vida do indivíduo, já que processos de esgotamento físico e mental começaram a surgir, oriundos de jornadas ininterruptas e exaustivas, reuniões em excesso e a utilização, muitas vezes, abusiva, de aplicativos de mensagem de comunicação instantânea.

As reflexões sobre o lugar do trabalho na vida dos indivíduos ensejaram novos comportamentos, que começaram a ser disseminados através das redes sociais, como os fenômenos do *quiet quitting* (demissão silenciosa) e a grande renúncia, de início, nos Estados Unidos.

Este breve ensaio propõe uma reflexão sobre o *quiet quitting*, também chamado de demissão silenciosa, pelo qual o trabalhador se propõe a realizar somente as tarefas estritamente necessárias ao desempenho da função para a qual foi contratado, e nada mais que isso. Ou seja, a proposta é realizar tarefas básicas a ponto apenas de evitar sua demissão.

Também, em síntese, afirmar-se-á que tal comportamento uma vez praticado pelo empregado poderá provocar a ruptura anormal da relação de emprego, com fundamento na chamada demissão por justa causa ou falta grave praticada pelo empregado, prevista no Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A proposta tem por objetivo ainda considerar como pano de fundo alguns dos sentidos atribuídos ao trabalho no decorrer da história, bem como, o trabalho como elemento fundamental à fruição de uma vida digna.

O estudo em questão foi realizado através de pesquisa teórica e descritiva em livros, artigos, legislação, notícias veiculadas na internet e redes sociais. A abordagem realizou-se por meio do método indutivo, partindo da descrição dos sentidos atribuídos ao trabalho, para análise do fenômeno intitulado *quiet quitting*, concluindo-se pela reflexão acerca da possibilidade da resolução contratual por justa causa do empregado nos casos de demissão silenciosa.

2. TRABALHO, SENTIDO E DIGNIDADE HUMANA

Convém destacar logo de início que é com certeza impossível esgotar nesta breve pesquisa, todas as nuances a respeito do sentido do trabalho para o ser humano. Pesquisas muito mais abrangentes não conseguiram fazê-lo.

A *prima face* não se pode deixar de destacar que por meio do trabalho o homem provê a sua própria subsistência, bem como a de sua família, mas não se trata somente disso. O trabalho está envolto numa série de significações para o ser humano. Com certeza o trabalho constitui-se em dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra. O trabalho atribui sentido à vida do indivíduo na medida em que é para todos uma experiência elementar da vida cotidiana e de toda a práxis social.

Desde o mundo antigo e sua filosofia, o trabalho já fora concebido ora como expressão da vida, ora como infelicidade, às vezes como felicidade social ou escravidão e servidão. Na Grécia antiga, o trabalho era considerado algo vil e de significado negativo, e visto dessa forma, deveria ser realizado pelos escravos, sendo que aos cidadãos da *pólis* reserva-se o trabalho intelectual e a contemplação:

> Com o evolver humano, o trabalho converteu-se em *tripaliare*, originário de *tripalium*, instrumento de tortura, momento de punição e sofrimento. No contraponto, o ócio tornou-se parte do caminho para a realização humana. De um lado, o mito prometeico do trabalho; de outro, o ócio como liberação (ANTUNES, 2009, p. 259).

O pensamento cristão, que durante longo tempo dominou a estrutura social e política da sociedade, deu sequência à celeuma, concebendo o trabalho como martírio, expiação e salvação, atalho certo para o mundo celestial e caminho para o paraíso (ANTUNES, 2009, p. 259).

No fim da Idade Média, São Tomás de Aquino ao escrever sobre o assunto procura destacar a relação do trabalho com a vida sobrenatural e assim, como ato humano que é, o trabalho deve inserir-se na ordem das virtudes, pois segundo o teólogo o ócio é a origem de muitos males. Portanto, o trabalho é concebido como algo benéfico e divino, pois auxilia o Criador na construção de sua obra divina (DA SILVA, 2022, p. 2).

Em trecho da Encíclica *Laborem Exercens*, publicada em comemoração à *Encíclica Rerum Novarum* e redigida pelo papa João Paulo restou destacada a centralidade do trabalho para o ser humano; na ocasião, ainda na década de oitenta, o pontífice já manifesta sua preocupação com a técnica (tecnologia)e novas formas de trabalho, destacando que a técnica deve ser aliada do homem e não sua adversária:

> O trabalho é um desses aspectos, perene e fundamental e sempre com actualidade, de tal sorte que exige constantemente renovada atenção e decidido testemunho. Com efeito, surgem sempre novas interrogações e novos problemas, nascem novas esperanças, como também motivos de temor e ameaças, ligados com esta dimensão fundamental da existência humana, pela qual é construída cada dia a vida do homem, da qual esta recebe a própria dignidade específica, mas na qual está contido, ao mesmo tempo, o parâmetro constante dos esforços humanos, do sofrimento, bem como dos danos e das injustiças que podem impregnar profundamente a vida social no interior de cada uma das nações e no plano internacional[1].

E ainda:

> "O trabalho exprime a dignidade do homem e a aumenta. "O trabalho é um bem do homem — é um bem da sua humanidade — porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também se realiza a si mesmo como homem e até, num certo sentido, « se torna mais homem »".[2]

Para os representantes do movimento protestante, Calvino e Lutero, com certo esforço, pode-se sintetizar o pensamento de ambos da seguinte forma: "o trabalho dá sentido à vida porque com ele nos tornamos úteis aos outros e, portanto, a Deus, o qual cumpre seus objetivos no mundo por meio das habilidades que nos deu para que as utilizássemos no serviço aos outros" [...] (MASI, 2022, p.74).

Para Max Weber (1905), em seu famoso ensaio "A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo", o trabalho, embora não seja este o tema central de sua obra, transita para outra subjetividade, de caráter positivo e dignificante para o ser humano, já que o

[1] Trecho extraído da Encíclica Laboren Exercens. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em 10, ago, 2021.
[2] Trecho extraído da Encíclica Laboren Exercens. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em 10, ago, 2021.

> trabalho afirma-se como um valor desejável, necessário e sinal de reconhecimento. A afirmação da pessoa humana passa pelo trabalho. A vida virtuosa completa-se no trabalho e é condenável a vida ociosa. Todos devem trabalhar, inclusive aqueles que dele necessariamente não precisem. O trabalho passa a ser uma exigência social, e como tal, assume uma configuração de distinção junto aos outros (SANSON, 2022. p. 2).

Em Marx, a partir dos comentários de Antunes (2009) o trabalho desvela seu significado de forma paradigmática:

> ...trabalhar era ao mesmo tempo necessidade eterna para manter o metabolismo social entre humanidade e natureza. Mas sob o império (e o fetiche) da mercadoria, a atividade vital metamorfoseava-se em atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória. É conhecida sua referência ao trabalho fabril: "se pudessem, os trabalhadores fugiriam do trabalho como se foge de uma peste!" (ANTUNES, 2009, p. 260).

Assim, para a teoria marxiana o trabalho constitui-se em elemento de subordinação ao capital, como trabalho estranhado, de sacrifício e mortificação do homem, cuja expressão máxima se revela na perda dos objetos trabalhados e no próprio ato da produção, no qual o homem se sente fora de si, subtraído e alienado. De outro lado, para Marx o trabalho também é elemento de sociabilidade do ser humano e é pelo trabalho que a subjetividade se constitui e desenvolve-se constantemente, sendo expressão da própria humanidade do homem.

Em Hannah Arendt (2018), o trabalho é encarado como o metabolismo do homem com a natureza, e

> A benção ou a alegria do trabalho é o modo humano de experimentar a pura satisfação de estar vivo que temos em comum com todas as criaturas vivas; e é ainda o único modo de os homens também poderem permanecer e voltear com contento no círculo prescrito pela natureza, labutando e descansando, trabalhando e consumindo, com a mesma regularidade feliz e sem propósito com a qual o dia e a noite, a vida e a morte sucedem um ao outro (ARENDT, 2018, p. 131).

Já, a partir da construção da teoria geral dos direitos humanos, o direito ao trabalho é direito social, de segunda dimensão e como tal passa a integrar os textos constitucionais e, no Brasil, constitui-se em cláusula pétrea, sendo que a Constituição Federal de 1988 refere-se ao valor social do trabalho. Neste viés, o trabalho é direito fundamental, sendo que toda vez que é retirado do homem ou ainda quando é precarizado, o ser humano tem sua dignidade diminuída.

Todo e qualquer labor deve ser exercido em consonância com os princípios constitucionais do trabalho que tem por objetivo assegurar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, sendo estes pilares do Estado Democrático e Constitucional de Direito.

Como princípio-fundamento, a dignidade humana exerce uma função integradora e hermenêutica, servindo de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração dos direitos fundamentais e das demais normas constitucionais, bem como, de todo o ordenamento jurídico.

A dignidade humana expressa mais que um princípio, representa um valor supremo, imperativo, absoluto que confere legitimidade ao Estado Democrático de Direito brasileiro. É expressão que representa o conjunto de bens e utilidades materiais e imateriais básicas do indivíduo aptas a proporcionar sua subsistência física e necessária à fruição de sua liberdade.

Sarlet (2015) quando discorre sobre o conteúdo do princípio-norma da dignidade da pessoa menciona a correlação entre dignidade e saúde:

> Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2015, p. 156).

A noção de dignidade, no contexto do constitucionalismo democrático passa ainda a abranger outra dimensão, a de que a fruição dessa dignidade pelo indivíduo pressupões condições materiais de existência para que o ser humano possa ter uma vivência autônoma; não há como usufruir de dignidade sem um conjunto mínimo de direitos que possibilitem uma estrutura material mínima para a vida dos indivíduos, estrutura esta proporcionada pelo labor (MOREIRA, 2020, p. 76).

Ainda, o conceito de dignidade na cultura moderna está relacionado ao ideal de autenticidade, respeitabilidade e pertencimento. Nas suas interações sociais o indivíduo deve ter a liberdade de viver de acordo com suas próprias determinações, em ambiente no qual se sinta respeitado e integrado. A dignidade humana, no regime democrático atual está diretamente relacionada ao reconhecimento recíproco do igual valor moral dos indivíduos.

O trabalhador passa grande parte de sua vida no ambiente de trabalho, e, portanto, grande parte de sua existência confunde-se com o exercício da própria atividade laboral. E, o trabalho constitui-se como elemento fundamental da dignidade da pessoa humana, na medida que dele extrai-se a subsistência do trabalhador e de sua família; e para além disso, também significa fator de emancipação e pertencimento.

Entretanto, o novo mundo do trabalho revelado durante e após a pandemia parece galgar outro estágio, no qual, atribuiu-se novo sentido, tanto à vida dentro do trabalho quanto à vida fora do trabalho.

3. *QUIET QUITTING* E A *SÍNDROME DE BOREOUT*

A forma pela qual se organiza o processo do trabalho é fundamental não somente para o empregador, mas também para a saúde dos seus subordinados. As condições de vida e de trabalho têm sido objeto de estudo por parte de historiadores, sociólogos, cientistas políticos e antropólogos, no campo das Ciências Sociais. O mal-estar no ambiente de trabalho, os adoecimentos e mudanças de comportamento tem sido identificados em tais pesquisas (SELIGMANN-SILVA, 2022, p.64).

Novas dinâmicas têm surgido no ambiente laboral do século XXI, e que estão diretamente relacionadas ao sentido atribuído pelo ser humano ao trabalho. Essa nova subjetividade nasce no contexto da pandemia e no período pós-pandêmico[3] em que os trabalhadores se obrigaram às novas formas de organização laboral impostas pelos empregadores: o telebrabalho, trabalho remoto, híbrido, *home office*, videoconferências, entre outros.

E, segundo pesquisa realizada pela LHH do Grupo Adecco, empresa suíça de recursos humanos que atua em 60 países:

> O levantamento mostrou ainda que o trabalho à distância tem, muitas vezes, elevado a carga de trabalho das pessoas, o que pode e deve contribuir para um cenário futuro preocupante. 40% dos entrevistados dizem ter produzido mais do que no período pré-pandêmico. Já 42% disseram que foram trabalharam tanto quanto, mesmo realizando suas tarefas à distância. Além disso, 63% dos respondentes disseram que estão trabalhando 40 horas ou mais por semana, e 43% afirmaram que, provavelmente, teriam que continuar realizando tarefas laborais mais de 40 horas por semana para completar toda a demanda exigida. (CORSINI, 2022, p.1).

[3] No dia 22 de abril de 2022 foi publicada a Portaria GM/MS nº 913 que declarou, no âmbito da União, o encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da Covid-19. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-394545491. Acesso em: 20 out 2022.

Neste cenário surge o "*quiet quitting"*. Trata-se de uma nova postura em relação ao trabalho e surge na esteira de outro movimento, o da "Grande Renúncia"[4], ambos iniciados nos Estados Unidos, como resposta às condições de trabalho desfavoráveis. O tema ainda está envolto por especulações jornalísticas e polêmicas, mas parece ter sido cunhado por usuários da rede social *Reddit* durante a pandemia e também se tornou popular em outras redes, principalmente no TikTok, a partir de 2021[5].

Expressão originária da língua americana, o chamado *quiet quitting* ou demissão silenciosa (ou desistência silenciosa) é expressão nova, de conceito nebuloso, veiculado em redes sociais e destacando-se como uma nova percepção das novas gerações sobre o sentido e lugar do trabalho na vida do ser humano.

Assim, também chamado de demissão silenciosa, constitui-se, segundo definição da empresa de consultoria americana na área do mercado de trabalho, *Gallup*, num fenômeno pelo qual os trabalhadores "não vão além do trabalho e apenas atendem à descrição de sua atividade". Em outras palavras, os trabalhadores que se demitirem silenciosamente farão o mínimo necessário para concluir seus trabalhos, o que pode se tornar um problema organizacional, já que na maioria das vezes, a atividade do trabalhador exige algum nível maior de esforço extra, seja para colaborar com a equipe, seja para atender as necessidades da clientela.

A referida empresa em relatório intitulado "*Is Quiet Quitting Real?",* divulgado no mês de setembro de 2022 afirma que: "Desistentes silenciosos" representam pelo menos 50% da força de trabalho dos EUA - provavelmente mais e se encontra um declínio no engajamento e na satisfação do empregador entre a Geração Z remota e os millennials mais jovens – aqueles com menos de 35 anos". [6]

Os desistentes silenciosos se encaixam na definição da *Gallup* de "não estarem engajados" no trabalho – pessoas que fazem o mínimo exigido e são psicologicamente desvinculadas de seu trabalho".

---

[4] *Great Resignation* (Grande Renúncia) - um período no qual países – incluindo o Brasil – registraram índices recordes de pedidos de desligamento. Somente em novembro (2021), por exemplo, mais de 4,5 milhões de americanos pediram as contas de seu trabalho, segundo o Departamento de Trabalho do país. Disponível em: https://rhpravoce.com.br/redacao/empresas-brasileiras-devem-se-preocupar-com-o-quiet-quitting/

[5] O *Reddit* é uma rede social que funciona como um agregador de notícias e postagens, de forma similar a um fórum. A organização é feita através de comunidades, que no serviço são chamadas de *"subreddits"* ou *"subredditorias",* para manter o paralelo do nome com a palavra editoria. Disponível em: https://tecnoblog.net/responde/como-usar-o-reddit-guia-para-iniciantes/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20Reddit%3F,nome%20com%20a%20palavra%20editoria. Acesso em 15 out 2022.

[6] HARTER, Jim. Is Quiet Quitting Real? **Gallup.** Nova York, 6 set 2022. Disponível em: https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx. Acesso em: 11 out 2022.

Percebe-se que as novas gerações estão preocupadas com o verdadeiro propósito do trabalho em suas vidas e não somente com objetivos de promoções e grandes ganhos de dinheiro. Estabelecer limites saudáveis, equilibrando esforço físico e mental parece ser o plano destes trabalhadores do mundo atual.

Segundo dados do relatório, a demissão silenciosa poderia também estar relacionada à falta de engajamento do trabalhador, que, se encontra desmotivado para o trabalho, o que pode ocorrer por inúmeros fatores, tais como, a má atuação de gerentes e gestores, que acabam por agir de forma negligente e intencional com o intuito de criar um ambiente hostil estimulando assim os obreiros a deixarem a empresa e/ou trabalharem o mínimo necessário, sem comprometimento com o futuro do negócio.

Ainda, segundo a *Harvard Business Review*, no artigo *"When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing",* dos autores Anthony C. Klotz e Mark C. Bolino, publicado no dia 15 de setembro de 2022, o *quiet quitting* é

> Impulsionado por muitos dos mesmos fatores subjacentes que as resignações reais, o abandono silencioso refere-se a optar por não realizar tarefas além dos deveres atribuídos e/ou tornar-se menos investido psicologicamente no trabalho. Os desistentes quietos continuam a cumprir suas responsabilidades primárias, mas estão menos dispostos a se envolver em atividades conhecidas como comportamentos de cidadania: chega de ficar até tarde, chegar cedo ou participar de reuniões não obrigatórias (BOLINO; KLOTZ, 2022, p. 1).

Num primeiro momento, tal comportamento parece não ser problemático, considerando que o trabalhador não está se desvinculando de suas tarefas principais, mas está apenas se recusando a ir além delas. "Mas, para muitas empresas, uma força de trabalho disposta a ir além do dever é uma vantagem competitiva significativa (BOLINO; KLOTZ, 2022, p. 1).

De fato, o que se percebe neste novo mundo do trabalho, o do século XXI é o surgimento de novos fatores aptos a influenciar a dinâmica e funcionamento das relações trabalhistas, como por exemplo, novas formas de organização do trabalho e até mesmo novas formas de adoecer, do ponto de vista físico e também mental.

E, se por um lado, não é tarefa difícil localizar pesquisas e estudos sobre a Síndrome de *Bornout* (sobrecarga de trabalho) são escassos os trabalhos no país que tratam da subcarga, como o caso da síndrome de *Boreout* (subcarga).

Segundo Alcantara (2018):

> Na contramão da síndrome de Burnout a síndrome de Boreout não se refere ao esgotamento no trabalho, mas sim, à falta de significado existencial e desempenho profissional. Também procedente de um termo inglês ("bore"/bored de tédio, aborrecimento) foi descrita pela primeira vez em 2007 pelos suíços Philippe Rothlin e Peter Werder no livro "Diagnosis Boreout –

> How a lack of challenge at work can make you ill" (ALCANTARA, 2018, p. 28).

A Síndrome de *Boreout* estaria atrelada ao tédio, ao desinteresse pelo trabalho e à uma ausência de identificação com a atividade exercida ou ausência de identificação para com a própria empresa. Nesta situação, o trabalhador se encontra-se frustrado consigo mesmo e aliado a tal fato pode estar sendo subexigido, o que fatalmente pode levá-lo à chamada demissão silenciosa:

> Un trabajador portador de Sindrome de Boreout se podría caracterizar como un trabajador con malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho, ni a nivel económico, ni tampoco le sirve para promocionarse a nivel laboral, además que en lo personal, se siente frustrado porque tiene que repetir todos los días las mismas tareas que encuentra "sin sentido", todo esto dibuja un trabajador aburrido, desinteresado e infraexigido, es decir, portador de Sindrome de Boreout (NORIEGA, 2014, 266).

De acordo com Cabrera Noriega (2014) e Diogo e Lima (2013) os três sintomas podem ser assim definidos:

> Falta de desafio no trabalho: sentimento de que poderia desenvolver atividades além daquelas que lhe são demandadas, ou seja, suas habilidades superam as tarefas que são atribuídas. Ou ainda, a existência de poucas tarefas, com trabalho escasso e pouco estimulante. O trabalhador também não consegue especificar a necessidade ou relevância das atividades que cumpre. Desinteresse no trabalho: aqui é detectada uma ausência de identificação com o trabalho, o trabalhador pode mostrar desinteresse por tudo que representa a organização, desinteresse pela atividade desenvolvida e desinteresse em sua própria situação dentro da organização. O tédio no trabalho: estado de relutância, dúvida e desorientação, porque o trabalhador "não sabe o que fazer" durante todo o dia ou boa parte do dia de trabalho; o tédio pode ser gerado pelo tipo de atividade a ser realizada (tediosa, monótona, sem sentido), pelo conteúdo das tarefas, e pelas ações do trabalhador durante o dia (CABRERA NORIEGA, 2014); DIOGO E LIMA, 2013, p. 264).

Apreende-se, portanto, que um trabalhador subaproveitado pode "desistir silenciosamente", mas esta não seria a única causa do *quiet quitting*. A falta de reconhecimento e de uma remuneração justa também podem ser consideradas como ensejadoras do fenômeno. Sem contar que o referido movimento também parece ter surgido como reação de luta contra o *Bornout* (sobrecarga).

Equilibrar vida pessoal e profissional é, certamente o princípio básico para manutenção da saúde mental, bem como, do equilíbrio do corpo. A abordagem do abandono silencioso pode ir além de aliviar o esgotamento, e, estabelecer limites saudáveis de trabalho.

Portanto, é inegável que a pandemia provocou mudanças significativas no mundo do trabalho, e, os desafios que se colocam perpassam pelo diálogo, entre empregado e empregador, e, por uma maior autonomia de gestão do tempo para os profissionais.

4. O *QUIET QUITTING* COMO POSSÍVEL CAUSA DA RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Convém esclarecer que os adeptos do *quiet quitting* não tem por objetivo provocar intencionalmente a ruptura do contrato de trabalho, mas sim, pretendem, a princípio, estabelecer um possível equilíbrio entre vida profissional, bem-estar e a administração do tempo disponível para a família e lazer.

O fenômeno chega ao Brasil em tempos de grave crise econômica, notória elevação de preços em todos os setores, trabalhos precarizados e moeda desvalorizada, o que faz com que todo o cenário corporativo se torne ainda mais desgastante.

Nesse contexto social, o objetivo agora iminente é refletir se seria possível, de acordo com a legislação brasileira, considerar a demissão silenciosa como causa ensejadora da demissão por justa causa do empregado.

De acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho o empregador é aquele que dirige a prestação dos serviços, afinal, é ele quem assume os riscos da atividade econômica que explora.

Portanto, de acordo com a doutrina celetária o empregador é o titular do chamado "poder de comando", pois é aquele que investe seu capital no empreendimento, cabendo-lhe decidir sobre os rumos do negócio. E, deste poder de comando, ou, poder diretivo do empregador, exsurge o direito do empregador de fiscalizar (controle) o correto cumprimento das obrigações contratuais de seus empregados, bem como, o direito de puni-los (poder disciplinar), no caso de descumprimento de seus deveres, aplicando-lhes as penas permitidas pela lei: a advertência, a suspensão e a demissão por justa causa.

Nessa toada, é necessário voltar-se aos aspectos doutrinários e legais da chamada justa causa, que consiste na ruptura anômala do contrato de trabalho tendo em vista a prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes.

Na abordagem deste pequeno ensaio, considerar-se-á a resolução contratual por ato doloso ou culposo praticado pelo empregado e Martinez (2022) ensina:

> O contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregado quando ele, no exercício de seu trabalho ou em atividades correlatas ao serviço, viola um ou alguns dos deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé. Caberá ao empregador o ônus de demonstrar a existência da falta geradora do desligamento por justa causa, haja vista ser a falta grave um elemento obstativo à pretensão do empre-gado que se afirma desligado sem justa causa. Observe-se que o empregador aceita o fato constitutivo ao reconhecer a despedida, mas apresenta uma situação adversativa no momento em que assevera que a ruptura deu-se por conta de inexecução faltosa do empregado (MARTINEZ, 2022, p. 442).

Alguns autores consideram como sinônimo da expressão o termo "falta grave" e é imperioso destacar que a legislação brasileira aderiu ao chamado sistema taxativo de faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o juiz possui uma certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquelas previstas na lei (BARROS, 2016, p. 580).

Segundo Cassar (2018), a justa causa:

> É a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste (CASSAR, 2018, p. 1065).

E Nascimento (2011, p. 1210), destaca que: "A justa causa é uma noção técnico-jurídica fundamentada numa razão ética ou econômica ou mesmo, pragmática, enunciada diversamente nos sistemas justrabalhistas de cada país".

Na legislação brasileira, as situações geradoras de resolução contratual por culpa obreira estão contidas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e outras tantas encontram-se dispersas na própria Consolidação das Leis do Trabalho e legislação extravagante.

Mas, antes da análise dos comportamentos ensejadores da justa causa por ato do empregado, convém lembrar que os autores trabalhistas elencam alguns elementos caracterizadores para a configuração da falta grave:1) a imediatidade ou atualidade; 2) proporcionalidade entre a falta e a punição; 3) non bis in idem; 4) não discriminação; 5) gravidade da falta; 6) teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição; 7) não ocorrência do perdão tácito ou expresso.

No que se refere à imediatidade, há de se destacar que a punição tem que ser atual, pois o transcurso de longo tempo entre a falta cometida pelo empregado e a

aplicação da penalidade acarreta a presunção de perdão ou da renúncia do direito de punir. Assim, logo que o empregador toma conhecimento da prática do ato deve providenciar a imediata aplicação da penalidade.

A proporcionalidade entre a falta e a punição é permeada pela seguinte premissa, segundo Cassar (2018, p. 1070): "Para faltas leves devem ser aplicadas punições brandas. Para faltas graves punições mais rigorosas". No tocante à temática, deve-se mencionar que:

> Não há necessidade de o empregador respeitar qualquer gradação para aplicar a justa causa. Isto quer dizer que o patrão pode aplicar a justa causa como primeira punição disciplinar (que será também a última), desde que o ato praticado tenha a gravidade suficiente para desafiar a punição maior. Não seria crível que o empregador tivesse que se submeter, de forma paciente e tranquila, a repetidas faltas do empregado, para punir cada uma de forma gradativa (primeiro as advertências, depois a suspensão e por último a justa causa) e só depois poder aplicar a pena máxima (CASSAR, 2018, p. 1071).

Quanto ao conhecido brocardo jurídico *non bis in idem* tem-se que não se pode punir duas vezes a mesma falta, portanto, para cada falta cometida pelo obreiro, nasce para o empregador o direito de aplicar apenas uma punição.

A não discriminação decorre do princípio constitucional da igualdade e consiste em afirmar que "não pode o empregador punir de forma diversa os empregados que praticaram a MESMA falta. [...] Aqui a palavra "mesma" significa que houve único ato faltoso praticado em coautoria, isto é, onde vários empregados participaram em sistema de cooperação (CASSAR, 2018, p. 1073).

O comportamento que enseja a aplicação da pena máxima da justa causa tem que ser muito grave, tão grave a ponto de tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. Assim, quanto à apreciação da gravidade da falta deve àquela ser avaliada em cada caso de forma concreta ou subjetiva, levando-se em conta a personalidade do agente, a intencionalidade, os fatos que levaram o empregado à prática daquele ato, a ficha funcional pregressa, os antecedentes, as máculas funcionais anteriores, grau de instrução ou de cultura, a época, etc (CASSAR, 2018, p. 1074).

Da teoria dos motivos determinantes exsurge que entre a falta e a resolução do contrato por justa causa deve haver uma relação de causa e efeito, um nexo de causalidade. E, caberá ao empregador comunicar com exatidão o empregado, informando-o qual foi a falta cometida e a pena aplicada. Tal comunicação possibilita a defesa do empregado, bem como, enseja o suposto perdão quanto às demais faltas cometidas e não comunicadas.

E, também como requisito para a configuração da justa causa será necessário a inocorrência de perdão expresso ou tácito. No perdão expresso ocorre a manifestação inequívoca do empregador que desculpa formalmente o empregado. Já, o perdão tácito refere-se ao ato praticado pelo empregador incompatível com a punição que deveria aplicar pela falta cometida, de forma que importe na presunção de perdão. Configura também o perdão tácito, a demora na aplicação da punição (CASSAR, 2018, p. 1077).

Outra questão a ser considerada após a abordagem dos requisitos necessários à configuração da justa causa é a de que o Brasil, como já destacado, adotou o sistema legislativo taxativo, pois todos os tipos de conduta aptos a ocasionar a ruptura do pacto laboral por falta grave do empregado estão descritas na lei. Portanto, os fatos a serem punidos não podem exceder os contornos fixados na legislação.

Nem todos os casos ensejadores da justa causa estão previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas, é a partir de tal artigo que deter-se-á a reflexão objeto do presente ensaio, que, apesar de apresentar rol taxativo, acaba ensejando interpretações diversas.

No referido artigo, especificamente em sua alínea "b", está prevista a conduta nominada "mau procedimento", que para a maioria da doutrina poderia abrigar qualquer falta, desde que não abarcada nas demais figuras. O "mau procedimento" de contornos bastante elásticos, entre outras descrições de conduta, está, às vezes atrelado à falta de respeito e decoro, e, abrange o procedimento incorreto do empregado, que prejudica as boas condições no ambiente de trabalho.

Pela ordem das alíneas, e para a reflexão do tema proposto, pode-se destacar também a desídia, inserta na alínea "e", que significa "disposição para evitar qualquer esforço físico ou mental, (...) indolência, ociosidade, preguiça, de zelo, desleixo, incúria, negligência, falta de cuidado, desmazelo, falta de atenção, desinteresse, indiferença" (CASSAR, 2018, p. 1089).

Nesta esteira de pensamento, a alínea "h" do artigo 482 da Consolidação das Lies do Trabalho contempla os atos de indisciplina e insubordinação. E, segundo Martinez (2022):

> A indisciplina é uma falta caracterizada pelo descumprimento de regras gerais produzidas pelo poder organizacional do empregador. Nessa espécie de violação o empregado não afronta o chefe ou superior hierárquico, mas sim um comando abstrato. A insubordinação, por sua vez, é falta caracterizada pelo descumprimento de um comando específico, egresso diretamente de um superior hierárquico. Assim, um empregado estará praticando um ato de

> indisciplina se não usar a farda conforme as prescrições contidas no regulamento da empresa. Sendo chamado à atenção por seu superior hierárquico, esse mesmo empregado poderá estar atuando com insubordinação se for recalcitrante, vale dizer, se mantiver a conduta de desobediência e de insubmissão (MARTINEZ, 2022, p. 445).

Já, o dever de colaboração, lealdade, transparência e boa-fé no cumprimento do acordo laboral, conforme leciona Martinez (2022, p. 439) constituem-se num conjunto de deveres naturalmente exigíveis de cada um dos contratantes.

> O mais importante desses deveres jurídicos contrapostos é, sem dúvida, aquele que envolve de um lado a prestação do trabalho e do outro a outorga de situações de execução do serviço contratado e a consequente contraprestação ajustada. Caberá ao empregado executar o trabalho com o qual se comprometeu e ao empregador, diante da evidência de prestação do serviço contratado, o pagamento do salário combinado. Anote-se que cabe ao empregador também o dever fundamental de oferecer situações de execução do serviço (dever de dar trabalho) (MARTINEZ, 2022, p. 439).

Assim, de tais descrições destacadas, todas elas, de alguma forma apresentam ponto de contato com o comportamento da chamada demissão silenciosa: é mau procedimento pois acaba por prejudicar o bom andamento das atividades do empregador; implica em desídia pois revela um comportamento de desinteresse e indiferença para com o trabalho, pode caracterizar-se como insubordinação quando revelado o descumprimento pontual de ordem emanada pelo empregador e por fim, revela o descumprimento do dever de lealdade e boa-fé pelo empregado.

Entretanto, como ocorre na apreciação das outras condutas ensejadoras da justa causa é necessário graduar a gravidade da conduta para a correta aplicação da penalidade.

Assim, nesta linha de raciocínio, a penalidade poderia ser aplicada, uma vez comprovado que o comportamento do empregado que pratica a demissão silenciosa prejudica de forma grave o bom andamento do trabalho, as rotinas da empresa e o atendimento da clientela.

A missão não é fácil, como não o é nos outros casos de aplicação da pena máxima ao empregado, a avaliação da justa causa não deve ser feita com fundamento em critérios absolutos, mas sim considerando-se as particularidades do caso concreto. Segundo Barros (2016) “devem ser sopesados [...] o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida [...] a função exercida pelo empregado (BARROS, 2016, p. 582).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças ocasionadas no mercado de trabalho durante a pandemia e no período pós-pandêmico exigem o estudo e a reflexão de novos fenômenos atinentes ao mundo do trabalho, e por que não à necessidade de adequar a legislação posta à realidade.

Através do tempo, o trabalho sempre foi considerado como elemento essencial da vida humana, atribuindo-lhe sentido e significação, destacando-se, como elemento fundamental da dignidade da pessoa humana.

As novas dinâmicas das relações sociais e os avanços tecnológicos ocorridos no século XXI revelam-se como mais um marco na história dos eventos trabalhistas pois romperam paradigmas e perpassam por toda a sociedade.

A demissão silenciosa revela-se como uma reação à sobrecarga de trabalho, mas também se mostra, de outro lado, como uma nova atribuição de sentido ao trabalho do ser humano, que deseja dedicar sua vida e tempo para aquilo que realmente importa.

Na verdade, o fenômeno, ao que parece, sempre existiu, sendo impulsionado pela transformação ocorrida durante a pandemia do COVID-19, mas merece ainda, demasiada pesquisa e reflexão pelos estudiosos.

Trabalhar para fazer o mínimo pode ser frustrante e a tendência traz à tona problemas organizacionais: cargos sem uma descrição exata de atribuições ou inexistência de contrato formal, falta de diálogo entre trabalhadores e gestores e de políticas de reconhecimento e remuneração justa.

Diante desta perspectiva, a partir da análise da doutrina e legislação brasileira sobre a demissão por justa causa por falta grave praticada pelo empregado, a pesquisa demonstrou que o *quiet quitting*, a depender da gradação do comportamento e do prejuízo causado à organização poderá ensejar a ruptura do contrato de trabalho em virtude do cometimento de ato doloso ou culposo praticado pelo obreiro.

Também, a pesquisa evidenciou que ao longo do tempo, é possível perceber a ressignificação do sentido do trabalho, e que atualmente, as pessoas desejam administrar de maneira mais saudável seu tempo disponível, dedicando-se ao que realmente importa.

Por fim, restou destacado que as relações laborais estão em constante transformação e caberá também aos empregadores ajustarem as políticas empresariais às necessidades do indivíduo, tornando o ambiente laboral mais humanizado.

6. BIBLIOGRAFIA

ALCANTARA, Ariana Celis**. Trabalho, adoecimento e saúde mental na Universidade de São Paulo**. 2018. 113 p. Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado

Profissional Interunidades em Formação Interdisciplinar em Saúde. Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo, Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez; Unicamp, 1995.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo; revisão técnica e apresentação Adriano Correia. 13ª ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOLINO, Mark C; KLOTZ, Anthony C. *When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing.* ***Harvard Business Review Home****.* Cambridge, 15 set 2022. Disponível em: https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing. Acesso em: 13 out 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 913 de 22 de abril de 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-394545491. Acesso em: 20 out 2022.

CABRERA NORIEGA LE. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para
su medición. **Rev. Univ. Ind. de Santander - Salud**, Colômbia, 2014; V. 46 (3), p. 259-265. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072014000300006&script=sci_abstract&tlng=es. Acesso em: 10 out 2022.

CASSAR, Valéria Bonfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

CORSINI, Iuri. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de Bornout entre jovens, aponta estudo. **CNN Brasil**. Rio de Janeiro, 2 fev. 2022. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/ Acesso em: 12 out 2022.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

Encíclica Laboren Exercens. Vaticano, 1981. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em 10, ago, 2021.

HARTER, Jim. *Is Quiet Quitting Real?* **Gallup.** Nova York, 6 set 2022. Disponível em: https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx. Acesso em: 11 out 2022.

LIMA, Diogo P. Boreout - quando o trabalho aborrece. **Rev. InforBanca**. 2013, abr.jun., p.25-27. Disponível em:

http://www.ifb.pt/c/document_library/get_file?uuid=9b78c1ec-953f-4b0c-aee2-6161fffd8bbe&groupId=11202. Acesso em: 12 out 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/. Acesso em: 15 out. 2022.

MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**; tradução Aline Leal. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste Mental: O direto de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Editora Cortez, 2012.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Trad. José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.