

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO - UPF
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO - PPGDireito
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: NOVOS PARADIGMAS DO DIREITO

**ESCRAVIDÃO DIGITAL NA CONTEMPORANEIDADE: DIREITO FUNDAMENTAL
À DESCONEXÃO NO BRASIL**

Vitória Piucco

Passo Fundo/RS

2024

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO - UPF
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO - PPGDireito
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: NOVOS PARADIGMAS DO DIREITO

**ESCRavidÃO DIGITAL NA CONTEMPORANEIDADE: DIREITO FUNDAMENTAL
À DESCONEXÃO NO BRASIL**

Vitória Piucco

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito da Escola de Ciências Jurídicas da Universidade de Passo Fundo – UPF, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Doutor Liton Lanes Pilau Sobrinho

Passo Fundo/RS

2024

P693e Piucco, Vitória
Escravidão digital na contemporaneidade [recurso eletrônico] : direito fundamental à desconexão no Brasil / Vitória Piucco. – 2024.
2.2 MB : PDF.

Orientador: Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho.
Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Passo Fundo, 2024.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Horário de trabalho.
3. Teletrabalho. 4. Direito à desconexão. 5. Direitos fundamentais. I. Pilau Sobrinho, Liton Lanes, orientador.
II. Título.

CDU: 34:331(81)

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação.

**“ESCRAVIDÃO DIGITAL NA CONTEMPORANEIDADE:
DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO NO
BRASIL”**

Elaborada por

VITÓRIA PIUCCO


Como requisito parcial para a obtenção do grau de “Mestre em Direito”
Área de Concentração – Novos Paradigmas do Direito

APROVADA COM DISTINÇÃO E LOUVOR

Pela Comissão Examinadora em: 21/03/2024



Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho
Presidente da Comissão Examinadora
Coordenador PPGDireito
Orientador



Dr. Luiz Ernani Bonesso de Araújo
Membro interno



Dra. Cleide Calgaro
Membro externo



Dra. Jaqueline Moretto Quintero
Membro externo



A minha mãe Marinez de Campos Piucco, pelo exemplo de força, garra e motivação. Você é a minha luz!

A vida é o dever que trouxemos para fazer em casa.
Quando se vê, já são seis horas!
Quando se vê, já é sexta-feira!
Quando se vê, já é natal...
Quando se vê já terminou o ano...
Quando se vê perdemos o amor da nossa vida.
Quando se vê passaram 50 anos!
Agora é tarde demais para ser reprovado...
Se me fosse dado um dia, outra oportunidade, eu
nem olhava o relógio.
Seguiria sempre em frente e iria jogando pelo
caminho a casca dourada e inútil das horas...
Seguraria o amor que está a minha frente e diria que
eu o amo...
E tem mais: não deixe de fazer algo de que gosta
devido à falta de tempo.
Não deixe de ter pessoas ao seu lado por puro medo
de ser feliz.
A única falta que terá será a desse tempo que,
infelizmente, nunca mais voltará.

Mário Quintana.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por minha vida e por estar comigo nos momentos mais difíceis! Por não ter me deixado faltar força e coragem para persistir, iluminando meu caminho e fazendo acreditar que tudo seria possível.

Gratidão a toda a minha família, a minha mãe Marinez, a vó Neli, ao meu padrasto Osmair, minha cunhada Micheli, meus irmãos, Micheli, Junior e Douglas e minha amiga Morgana, pela presença e amor incondicional. Vocês nunca mediram esforços para ajudarem meus sonhos se tornarem realidade. Amo muito vocês!

Agradeço ao meu orientador Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho, por aceitar conduzir meu trabalho acreditando no meu potencial, além do profissionalismo, carinho, paciência, dedicação e principalmente atenção. Além disso, sou muito grata pela ajuda para que eu realizasse o Intercâmbio em Valência-ES, bem como ao professor Dr. Roberto Alfonso Viciano Pastor por ter me recebido com muito carinho na Universitat de València. Por vocês, professores, todo meu carinho, respeito e admiração.

Também quero agradecer a Escola de Ciências Jurídicas da Universidade de Passo Fundo – UPF e a CAPES, bem como a coordenação e as secretárias Vanessa e Rita do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito e todos meus professores do Mestrado pela qualidade e excelência de ensino.

Aos meus colegas do Mestrado, em especial a Beatriz, Gabriely, Flávia, Roberta e Victória, sou muito grata pelas trocas de ideias e ajuda mútua. Que nossa amizade seja eterna.

Gratidão, pois esta dissertação também é de vocês!

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade de Passo Fundo, a Coordenação do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Passo Fundo - RS, março de 2024.

Vitória Piucco
Mestranda

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANI	Acordo Nacional Internacional
Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UIT	União Internacional de Telecomunicações

SUMÁRIO

RESUMO	11
ABSTRACT	12
RESUMEN	13
INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO	18
1.1 ESCRAVIDÃO COLONIAL E CONTEMPORÂNEA.....	19
1.2 TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E TECNOLÓGICAS E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO	24
1.3 ESCRAVIDÃO NA ERA DIGITAL: AS NOVAS CONFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	37
CAPÍTULO 2. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	46
2.1 TELETRABALHO: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO NA ERA DA ESCRAVIDÃO DIGITAL?.....	46
2.2 REFORMA TRABALHISTA: ÀS NORMAS QUE REGEM O TELETRABALHO	51
2.3 BENEFÍCIOS E CONSEQUÊNCIAS DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: OS REFLEXOS DA EXPLORAÇÃO DEMASIADA NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	65
CAPÍTULO 3. A DESCONEXÃO COMO DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR	76
3.1 A TEORIA E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	77
3.2 O DIREITO A DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL	89
3.3 DIREITO À DESCONEXÃO: OS CASOS DA FRANÇA E BRASIL	94
3.4 DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: DESAFIOS EM SUA GARANTIA E A IMPORTÂNCIA DA EFETIVAÇÃO	104

CONCLUSÃO	112
REFERÊNCIAS	118

RESUMO

A presente dissertação possui como objetivo analisar as transformações tecnológicas e sociais, diante os impactos significativos nas modalidades de trabalho, os quais redefiniram a forma como os indivíduos trabalham e se relacionam. Notório se faz afirmar a significativa melhoria de vida após a chegada da *internet*, contribuindo para várias inovações. Entretanto, se torna preciso também perceber as consequências da tecnologia na sociedade, visto que seu avanço tem alterado a natureza e a estrutura dos empregos, resultando em novas modalidades de trabalho, como por exemplo, o teletrabalho. O teletrabalho surgiu em 1970 e vem se tornando popular diante a disseminação e crescimento constante das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Essa modalidade foi inserida no Brasil pela Lei nº 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista e incrementada pela Lei nº 12.442/2022 estabelecendo assim a regulamentação para essa nova prestação de serviço. Entretanto, essa nova forma de labor, apresenta riscos significativos para o bem-estar do trabalhador e para a sociedade, podendo resultar em problemas sociais graves criando uma nova forma de exploração, conhecida como escravidão digital. Diante desse contexto, surge a urgência de garantir novos direitos aos trabalhadores para assegurarem seus direitos fundamentais. Um exemplo disso concerne no direito à desconexão, o qual a França adere desde o ano de 2017. Assim, a problemática do trabalho adere a investigar se a partir da era digital vivenciada na contemporaneidade o Direito à Desconexão está regulamentado no Direito Brasileiro de forma explícita como um direito fundamental evitando assim a denominada escravidão digital. Diante disso, a revolução tecnológica alterou de forma significativa a relação de trabalho, redefinido, também, os conceitos basilares do direito do trabalho e tais diretrizes estabelecidas não são mais suficientes para conter as transformações do mundo laboral. Sendo assim, foi possível concluir que, além do sistema jurídico brasileiro não prever expressamente o Direito à Desconexão, algumas regras e princípios podem alcançar resultados semelhantes, mas não alcançam o mesmo resultado como usado na França, visto ser crucial que a legislação acompanhe as mudanças na tecnologia e na forma como o trabalho é realizado. Dessa forma, a presente dissertação se demonstra relevante socialmente uma vez que visa analisar as mudanças significativas com o advento de uma nova era, a da escravidão digital. Destaca-se que a mesma insere-se na linha de pesquisa Jurisdição Constitucional e Democracia, possuindo como área de concentração Novos paradigmas do Direito, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito da Escola de Ciências Jurídicas da Universidade de Passo Fundo, sendo reflexo de um tema que possui grande relevância com a realidade, principalmente com o aumento do uso e da necessidade rotineira da *internet* no dia a dia das sociedades, ademais visa garantir a dignidade da pessoa humana, mostrando-se necessária a contribuição acadêmica.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Direitos Fundamentais; Escravidão Digital; Jornada de Trabalho; Teletrabalho.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze technological and social transformations, given the significant impacts on work modalities, which redefined the way individuals work and relate to each other. It is clear that there was a significant improvement in life after the arrival of the internet, contributing to several innovations. However, it is also necessary to understand the consequences of technology on society, since its advancement has changed the nature and structure of jobs, resulting in new types of work, such as teleworking. Teleworking emerged in 1970 and has become popular due to the dissemination and constant growth of Information and Communication Technologies (ICT). This modality was introduced in Brazil by Law nº 13,467/2017 known as Labor Reform and increased by Law nº 12,442/2022, thus establishing the regulations for this new service provision. However, this new form of work presents significant risks to the worker's well-being and to society, and can result in serious social problems, creating a new form of exploitation, known as digital slavery. Given this context, there is an urgency to guarantee new rights to workers to ensure their fundamental rights. An example of this concerns the right to disconnection, which France has adhered to since 2017. Thus, the work issue involves investigating whether, based on the digital era experienced in contemporary times, the Right to Disconnection is explicitly regulated in Brazilian Law as a fundamental right, thus avoiding the so-called digital slavery. Given this, the technological revolution has significantly altered the labor relationship, also redefined the basic concepts of labor law and such established guidelines are no longer sufficient to contain the transformations in the world of work. Therefore, it was possible to conclude that, in addition to the Brazilian legal system not expressly providing for the Right to Disconnection, some rules and principles can achieve similar results, but do not achieve the same result as used in France, as it is crucial that legislation follows changes in technology and the way work is carried out. Therefore, this dissertation proves to be socially relevant as it aims to analyze the significant changes with the advent of a new era, that of digital slavery. It is noteworthy that it is part of the line of research Constitutional Jurisdiction and Democracy, with its area of concentration being New Paradigms of Law, from the *Stricto Sensu* Postgraduate Program – Masters in Law at the School of Legal Sciences of the University of Passo Fundo, being a reflection of a theme that has great relevance to reality, mainly with the increase in the use and routine need for the internet in the daily lives of societies, it also aims to guarantee the dignity of the human person, showing that academic contributions are necessary.

Keywords: Right to Disconnect; Fundamental rights; Digital slavery; Working Day; Teleworking.

RESUMEN

Esta disertación tiene como objetivo analizar las transformaciones tecnológicas y sociales, dados los impactos significativos en las modalidades de trabajo, que redefinieron la forma en que los individuos trabajan y se relacionan entre sí. Está claro que hubo una mejora significativa en la vida después de la llegada de Internet, lo que contribuyó a varias innovaciones. Sin embargo, también es necesario comprender las consecuencias de la tecnología en la sociedad, ya que su avance ha cambiado la naturaleza y estructura de los puestos de trabajo, dando como resultado nuevos tipos de trabajo, como el teletrabajo. El teletrabajo surgió en 1970 y se ha popularizado debido a la difusión y crecimiento constante de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Esta modalidad fue introducida en Brasil por la Ley n° 13.467/2017 conocida como Reforma Laboral y ampliada por la Ley n° 12.442/2022, estableciendo así las regulaciones para esta nueva prestación de servicios. Sin embargo, esta nueva forma de trabajo presenta riesgos importantes para el bienestar del trabajador y para la sociedad, y puede resultar en graves problemas sociales, creando una nueva forma de explotación, conocida como esclavitud digital. Ante este contexto, es urgente garantizar nuevos derechos a los trabajadores para asegurar sus derechos fundamentales. Un ejemplo de esto es el derecho a la desconexión, al que Francia adhiere desde 2017. Así, la cuestión laboral pasa por investigar si, a partir de la era digital vivida en la época contemporánea, el Derecho a la desconexión está explícitamente regulado en la legislación brasileña como un derecho fundamental, evitando así la llamada esclavitud digital. Ante esto, la revolución tecnológica ha alterado significativamente la relación laboral, también redefinió los conceptos básicos del derecho laboral y los lineamientos establecidos ya no son suficientes para contener las transformaciones en el mundo del trabajo. Por lo tanto, fue posible concluir que, además de que el ordenamiento jurídico brasileño no prevé expresamente el Derecho a la Desconexión, algunas reglas y principios pueden lograr resultados similares, pero no logran el mismo resultado que los utilizados en Francia, ya que es crucial que la legislación siga los cambios en la tecnología y la forma en que se lleva a cabo el trabajo. Por tanto, esta disertación resulta socialmente relevante ya que pretende analizar los cambios significativos con el advenimiento de una nueva era, la de la esclavitud digital. Cabe destacar que forma parte de la línea de investigación Jurisdicción Constitucional y Democracia, siendo su área de concentración Nuevos Paradigmas del Derecho, del Programa de Posgrado Stricto Sensu – Maestría en Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Passo Fundo, al ser reflejo de un tema que tiene gran relevancia en la realidad, principalmente con el aumento del uso y la necesidad rutinaria de Internet en la vida cotidiana de las sociedades, pretende también garantizar la dignidad de la persona humana, mostrando que Los aportes académicos son necesarios.

Palabras clave: Derecho a la Desconexión; Derechos fundamentales; Esclavitud digital; Jornada de trabajo; Teletrabajo.

INTRODUÇÃO

A tecnologia trouxe grandes avanços em várias áreas, onde as pessoas têm se beneficiado com o conforto e a comodidade proporcionados pelo desenvolvimento tecnológico, a ponto de tornar-se essencial. A pergunta que respalda este cenário é: será esse excesso benéfico para as relações sociais e trabalhistas?

As novas transformações do mundo, o qual faz com que os indivíduos mudem cada vez mais seus hábitos, possibilitam o surgimento de novas mazelas sociais. Assim, no âmbito laboral, a hiperconexão tem levado as pessoas a trabalharem além dos limites tradicionais de jornada, já que a tecnologia permite que estejam constantemente acessíveis ao trabalho, mesmo fora do horário comercial, como, por exemplo, na modalidade de teletrabalho. Isso pode resultar em uma dificuldade em separar o tempo dedicado ao trabalho do tempo reservado para o descanso e lazer, afetando negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores.

O limite da carga horária laboral, em conjunto com outros fatores cruciais a serem considerados, define o intervalo no qual o colaborador deve investir sua energia e dedicação no trabalho, contrastando com o tempo disponível para suas atividades pessoais. Essa distinção não apenas define a separação entre trabalho e recreação, mas também molda a maneira como os trabalhadores utilizam seu tempo de folga, reconhecendo sua importância para o desenvolvimento holístico do ser humano. Afinal, o tempo de lazer desempenha um papel vital na promoção do crescimento integral das pessoas.

Diante disso, surge o direito à desconexão como um direito fundamental. A França, por exemplo, destaca-se ao estabelecer limites para a conexão ao trabalho por meio da significativa reforma em suas leis trabalhistas, conhecida como, "*Loi Travail*". Assim, o Código de Trabalho Francês, possui uma seção dedicada à qualidade de vida no trabalho, refletindo uma abordagem abrangente e holística em relação ao bem-estar dos trabalhadores, reconhecendo que a desconexão digital não interessa em apenas uma questão de horas trabalhadas, mas também uma questão fundamental de qualidade de vida.

A luz da constituição de novas formas de escravidão, tanto a escravidão tradicional como as formas análogas contemporâneas, constituem graves violações aos direitos humanos. Ademais, a escravidão até hoje aflige a humanidade, visto

que ela não desapareceu, apenas mudou sua forma e mascarou-se para seguir participando na sociedade contemporânea, ou seja, transformou-se a maneira de execução do trabalho, o seu ritmo, e o Direito do Trabalho deve adequar-se a essa realidade.

Diante dessa possível nova forma de escravidão e com o surgimento de um novo direito fundamental, chamado de Direito à desconexão, foram determinadas as duas hipóteses para a pesquisa. A primeira, se refere ao fato do ordenamento jurídico brasileiro não tratar objetivamente do Direito à Desconexão, porém, mesmo assim, ele dispõe de mecanismos que funcionam como normas de contenção, evitando assim a chamada escravidão laboral e social. E, a segunda, afirma que atualmente está ocorrendo uma nova forma de escravidão, a chamada escravidão digital, onde o Direito à Desconexão não encontra regulamentado nacionalmente, demonstrando assim a importância de haver uma legislação sobre o tema do direito de se desconectar em busca de uma vida mais digna.

Essas hipóteses impulsionaram o objetivo de estudar os avanços em relação às novas tecnologias, especialmente no que se diz respeito ao desenvolvimento das formas de comunicação e sua influência no modo de vida social e laboral a partir do possível advento de uma nova era de escravidão digital. Assim, considerando-se a era digital vivenciada na contemporaneidade como uma nova forma de escravidão, questiona-se: o Direito Fundamental à Desconexão está regulamentado no Direito Brasileiro de forma explícita evitando assim a chamada escravidão digital?

Visando responder a problemática apresentada, o método de procedimento escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa será o método dedutivo, numa perspectiva analítica e crítica. Como instrumento para a realização do processo investigatório, utiliza-se o método de procedimento histórico, além de assentar o fenômeno no contexto histórico-social, o método técnico documental e o bibliográfico. Ademais, terá suporte em instrumentos normativos internacionais e legislações domésticas, além de fontes bibliográficas, como livros de leitura corrente, publicações, periódicos e monografias que para qualquer caso estudado em profundidade pode explicar outros ou todos os semelhantes, os quais oferecem condições de delimitar o universo da pesquisa à atuação e interação por parte dos julgadores, discutindo as causas, os prováveis riscos que se apresentam, de forma a verificar se há ou não uma nova forma de escravidão social relacionada na

contemporaneidade com a era digital. Jurisprudência e pareceres também serão utilizados para o desenvolvimento deste estudo.

Os resultados do trabalho, em exame das hipóteses e dos objetivos específicos delineados em cada capítulo, estão expostos na presente dissertação, de forma sintetizada, como segue.

O primeiro capítulo explora as diferenças entre a escravidão histórica e contemporânea, examinando os fatores que contribuíram para sua persistência no Brasil. Apesar da abolição formal da escravidão, suas formas na atualidade continuam influenciadas pelas transformações sociais e tecnológicas, gerando novas maneiras de exploração que violam os direitos fundamentais. Destaca-se, como as tecnologias, inicialmente concebidas para facilitar o trabalho, eliminaram os limites tradicionais da jornada laboral, resultando em uma conexão praticamente ininterrupta com o trabalho, criando assim a escravidão digital. Esta nova forma de exploração faz com que os trabalhadores sejam explorados por meio do uso excessivo das tecnologias digitais.

O capítulo conclui ressaltando a emergência da escravidão digital, onde a fronteira entre trabalho e lazer se desfaz, levando a uma intensificação da exploração do trabalhador e à submissão dos mesmos a condições precárias, sem uma reflexão crítica sobre suas consequências.

No segundo capítulo, será explorada a evolução do teletrabalho no Brasil. Juridicamente, definir o teletrabalho se torna complexo, pois não há um conceito unificado nas normas. No entanto, ele se caracteriza pelo uso de tecnologias modernas de comunicação e informação, permitindo o trabalho à distância. Embora ofereça benefícios como flexibilidade e autonomia também podem resultar em precarização contratual. Esses aspectos serão abordados por meio da Reforma Trabalhista brasileira, se destacando as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 e suas implicações para trabalhadores e empregadores.

Será concluído o capítulo proporcionando ênfase aos diversos aspectos relacionados ao teletrabalho e seus impactos na saúde do trabalhador, à luz da nova regulamentação legislativa. Primeiramente, serão discutidos os benefícios do teletrabalho e, em seguida, suas desvantagens, especialmente no tocante aos problemas de saúde mental, como a Síndrome de *Burnout* e o "*karoshi*". Assim, salienta-se a importância não apenas de regulamentar o teletrabalho, mas também de promover uma perspectiva de vida saudável e equilibrada para os trabalhadores.

O terceiro e último capítulo, enfoca o direito ao trabalho como um direito fundamental consagrado pela Constituição Federal de 1988, juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana. Será afirmada a importância do trabalho para a subsistência material e o desenvolvimento pessoal do trabalhador, considerando as normas internacionais e nacionais sobre o tema.

Um ponto crucial na pesquisa é a abordagem do direito à desconexão com a garantia de períodos adequados de descanso e lazer, com o intuito de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. Neste sentido, a França será abordada como um Estado exemplo desse direito, com a aprovação da "*Loi Travail*", estabelecendo limites para a conexão ao trabalho e os direitos dos trabalhadores à desconexão. Embora não esteja explicitamente definido no ordenamento jurídico brasileiro, o direito à desconexão pode ser considerado um direito fundamental implícito, derivado de outros princípios constitucionais. Os desafios e garantias desse direito no ordenamento jurídico pátrio são discutidos com ênfase nos efeitos prejudiciais da hiperconexão no ambiente de trabalho e na necessidade urgente de regulamentação para proteger os trabalhadores e evitar a precarização do trabalho na era digital contemporânea.

Destaca-se que a presente dissertação insere-se na linha de pesquisa Jurisdição Constitucional e Democracia, possuindo como área de concentração Novos paradigmas do Direito, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito da Escola de Ciências Jurídicas da Universidade de Passo Fundo, com orientação do Professor Doutor Liton Lanes Pilau Sobrinho.

Por fim, o presente estudo não tem o condão de esgotar a matéria, mas serve como trilha para a reflexão, em face do assunto abordado ser de extrema importância e relevância nos dias atuais, configurando-se passível de pertinentes e inesgotáveis debates.

CAPÍTULO I

EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO

Neste capítulo, será apresentada a escravidão histórica e contemporânea, tendo em vista os fatores que criam condições para a existência dessa prática nos dias de hoje, posto a grande quantidade de questões envolvidas neste problema social. Ao longo da história do Brasil, a escravidão assumiu diferentes formas, desde o período colonial até os dias atuais, refletindo transformações sociais, econômicas e tecnológicas.

No período colonial, o trabalho análogo à escravidão foi à base da economia brasileira, onde milhões de pessoas foram traficadas para o Brasil e submetidas a condições desumanas de trabalho forçado, privados de liberdade e de direitos básicos. Apesar da abolição formal da escravidão em 1888, suas formas contemporâneas persistem no Brasil e em todo o mundo.

Diante disso, as transformações sociais e tecnológicas influenciaram as modalidades de trabalho análogo à escravidão, que se manifesta de diversas maneiras. Assim, serão estudadas as revoluções industriais, visto sua importância para contextualizar o mundo em que se vive, além de compreender as transformações históricas nas relações de trabalho e na tecnologia.

A intersecção entre transformações sociais e tecnológicas desempenham um papel crucial na configuração das novas modalidades de trabalho. À medida que a sociedade evolui, mudanças significativas ocorrem em suas estruturas. No contexto do trabalho, essas transformações são muitas vezes impulsionadas por avanços tecnológicos que redefinem as relações de produção e emprego. No entanto, essas mesmas inovações podem ser exploradas para subjugar e explorar trabalhadores, criando novas modalidades de trabalho análogo à escravidão.

Na atual e denominada quarta revolução industrial, novas conformações no mundo do trabalho têm surgido, trazendo desafios adicionais. A tecnologia, embora tenha o potencial de melhorar as condições de trabalho e aumentar a produtividade, também pode ser explorada para perpetuar formas modernas de escravidão, como por exemplo, a denominada escravidão digital.

No cenário contemporâneo, a interseção entre tecnologia e trabalho muitas vezes obscurece as fronteiras entre formas tradicionais de emprego e práticas que se assemelham à escravidão, visto principalmente as jornadas extenuantes e falta de proteção trabalhista.

Para finalizar o primeiro capítulo, será estudada a partir das novas modalidades de trabalho a intensa exploração dos trabalhadores devido à tecnologia, conceituando o termo escravidão digital, visto que, o mundo contemporâneo do trabalho se caracteriza pela flexibilização dos direitos trabalhistas e pela escassez de empregos formais, levando à sujeição dos trabalhadores a formas precárias de trabalho sem reflexões críticas sobre suas condições e consequências.

1.1 ESCRAVIDÃO COLONIAL E CONTEMPORÂNEA

A concepção atual de trabalho análogo à escravidão atinge uma nova dimensão ao não mais se limitar à visão de trabalhadores acorrentados, privados de liberdade e sem remuneração pelo trabalho realizado. Agora, também engloba qualquer forma de violação da dignidade humana.

O modo de trabalho análogo a escravo se origina das civilizações gregas e romanas, vindo como consequências de guerras, onde os perdedores tornavam-se escravos. Assim, os vencedores passaram a observar a utilidade dos homens, sendo que seria muito mais útil submetê-los a escravidão do que matá-los. O trabalhador não era considerado sujeito de direito e sim objeto de Direito. O que marcou a organização do trabalho no mundo antigo foi o regime de trabalho análogo à escravidão, fenômeno que durou por séculos no mundo. Porém, apesar de ser dominante, não era exclusivo, pois existiam também trabalhadores livres, como os camponeses, artesãos e operários¹.

Os primeiros escravos no Brasil foram os índios, fato que pode ser observado até o começo do século XVIII. Após esse período foram, então, substituídos pelos negros da África que eram transportados nos chamados “navios negreiros”, em condições degradantes de acomodação, saúde e higiene. Eles eram submetidos ao

¹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014, p. 26-28.

serviço doméstico, ao serviço externo nas fazendas e serviam como mercadorias que poderiam ser trocadas por outras².

Os primeiros contingentes de negros foram trazidos para o Brasil possivelmente a partir de 1538, num processo de tráfico que durou três séculos inteiros e que somou um vergonhoso número de mais de 6 milhões de pessoas contrabandeadas para o país até 1860. Porém, a escravidão já existia na Antiguidade. O próprio Aristóteles considerava a escravidão uma consequência natural da relação dominação-submissão e definia o escravo como “posse viva”, sendo um discurso de todo contraditório no contexto do seu pensamento filosófico³.

A escravidão tange em um fenômeno tão antigo quanto à própria história da humanidade, onde milhões de seres humanos foram comprados e vendidos como escravos, sendo que, “una de las más grandes migraciones de la historia fue también uno de los más grandes crímenes de la historia”⁴, onde provinham de todas as regiões, raças e linhagens étnicas. Entretanto, nada foi tão volumoso, organizado, sistemático e prolongado quanto o mencionado tráfico negreiro, que durou três séculos e meio, promoveu a imigração forçada de milhões de seres humanos envolvendo dois oceanos (Atlântico e Índico), quatro continentes (Europa, África, América e Ásia) e quase todos os países. Até 1820, para cada branco europeu que aportava no continente americano, chegavam quatro africanos cativos e assim a escravidão foi se tornando sinônimo da cor de pele negra, origem de segregação e do preconceito racial que ainda hoje assustam e perpetuam a convivência entre as pessoas em muitos países⁵.

Durante séculos, a travessia de escravos era feita por mar pelo Atlântico, entretanto, durante essa travessia a mortalidade ficava mais evidente, pois escravos eram considerados mercadorias valiosas e do ponto de vista dos traficantes, cada óbito deveria ser registrado pelos capitães dos navios. Por isso, o número de mortos durante esse tipo de viagem, permite fazer um cálculo assustador. Se, entre o início

² SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O Trabalho escravo perdura no Brasil do século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.127-147, jul./dez.2010, p. 130.

³ CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos: Processo Histórico- Evolução no mundo**, Direitos Fundamentais, Constitucionalismo contemporâneo. 1ª edição. São Paulo: Saraiva 2010, p. 40.

⁴ DUSSTER, David. **Esclavos modernos: las víctimas de la globalización**. Barcelona, Tendências, 2006, p. 23.

⁵ GOMES, Laurentino. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares**, volume 1/ Laurentinho Gomes. – 1. Ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 25.

e o final do tráfico negreiro, pelo menos 1,8 milhões de cativos morreram durante a travessia, isso significa que, ao longo de 350 anos, em média 14 escravos foram atirados ao mar todos os dias. Por essa razão, os navios que traziam os escravos da África para o Brasil, eram chamados de “túmbeiros”, ou seja, tumbas flutuantes⁶.

Nas palavras de Duster:

Aunque se desconoce la cifra exacta de esclavos que fueron vendidos a Brasil y, em general, solamente pueden hacer-se conjeturas del alcance preciso que a escala mundial tuvo esse comercio humano que hinchó las ganancias de las potencias europeas, asociaciones señeras como Anti-Slavery International (Grupo Internacional contra la Esclavitud), fundada em 1939, consideran que hubo entre 12 y 28 millones de esclavos durante los três primeiros siglos posteriores al desembarco em América. Los expertos Tienen escrita de 27.000 viajes de barcos negreros, que entregaban a los siervos encadenados y volvían a cruzar el Atlántico con destino a Europa cargados de materias primas, especiais y recursos materiales extraídos de las tierras sometidas. Se calcula que un 20% de los apresados murió antes de llegar a puerto y que Sudamérica fue el destino de prácticamente la mitad de ellos⁷.

A configuração do trabalho análogo à escravidão contemporâneo no Brasil e no mundo se torna diferente do que era visto na época do Brasil colonial e imperial. O trabalho escravo antes da Lei Áurea era realizado somente por negros, que vinham da África ou que nasciam aqui no Brasil e tinham descendência direta africana. O trabalho era realizado na zona rural, especialmente no cultivo da cana de açúcar e o principal meio de coação era a violência física despendida pelos senhores de escravos. Os indivíduos explorados constantemente se revoltavam contra as penas impostas e havia, dessa forma, rebeliões e fugas em massa, organizadas⁸.

O trabalho análogo à escravidão moderno torna-se mais degradante que o colonial, pois sua arma de coação não torna-se exclusivamente a física e sim a psicológica e a econômica. Através da arma psicológica, o explorado sofre constantemente ameaças de morte, até mesmo englobando sua família, caso o mesmo denuncie ou tente rebelar-se. A coação econômica vem desde o recrutamento, onde são prometidos bons salários e condições de trabalho que

⁶ GOMES, Laurentino. **Escravidão**: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares, volume 1/ Laurentinho Gomes. – 1. Ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 47.

⁷ DUSSTER, David. **Esclavos modernos**: las víctimas de la globalización. Barcelona, Tendências, 2006, p. 18-19.

⁸ SILVA, Marcelo Riberio. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI**: novos contornos de um antigo problema. Goiânia, 2010.

permitam o indivíduo ter um bom rendimento financeiro. Caso esse morresse ou ficasse doente, os custos e o prejuízo para seu dono eram muitos altos. Hoje, como o escravo não é um bem, além dele não necessitar ser comprado, caso haja a morte ou doença grave do mesmo, ele simplesmente pode ser descartado e outro fica em seu lugar. O relacionamento entre o escravo moderno e seu recrutador passa a ser reduzido, podendo ser o escravo descartado a qualquer tempo. Na escravidão colonial, o escravo permanecia com o seu dono até o fim da vida⁹.

A escravidão contemporânea não está necessariamente atrelada a questões étnicas e religiosas, embora ainda existam, pois o denominador comum é a pobreza. Os critérios se encontram na situação de vulnerabilidade, na fraqueza, na ingenuidade e na privação desses indivíduos¹⁰.

Assim, a relação de trabalho marcada pela submissão do empregado ao empregador:

(...) não mais se restringe ao controle da jornada de trabalho e ao exercício do poder disciplinar dentro do ambiente de trabalho, na atual fase do capitalismo, o controle transcende a função exercida e é responsável pela detenção da individualidade de cada trabalhador, que passa a ser mero escravo do sistema¹¹.

Ou seja, o trabalho análogo à escravidão contemporâneo se caracteriza pela supressão de dignidade ou pelo cerceamento da liberdade do trabalhador. Na manifestação atual do problema, não há mais a ideia de propriedade de uma pessoa sob a outra, mas sim o aproveitamento da situação de vulnerabilidade de sujeitos que, sem acesso à educação, moradia e empregos formais, aceitam as piores formas de condições de trabalho, que lhe retiram sua dignidade. Ou seja, o Brasil, apesar de ter enriquecido na época da escravidão “legalizada”, sofre com o flagelo da escravatura moderna¹².

⁹ DIAS, Priscila Tamara Menezes. **Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil: ambivalências e ambiguidades na operacionalização da política**. Belém, 2011.

¹⁰ BALES, Kevin. **Disposable people: new slavery in the global economy**. Berkeley: University of California Press, 2012.

¹¹ D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 09.

¹² DUSSTER, David. **Esclavos modernos: las víctimas de la globalización**. Barcelona, Tendências, 2006, p. 29.

Portanto, a utilização da mão-de-obra se tornou ainda mais degradante, onde o trabalhador passa a ser um mero serviço, o qual não passa a ser digno dos direitos mais básicos.

Sutton ressalta que a escravidão contemporânea no Brasil além de estar ligada a uma série de fatores, pode ser atribuída também à forma como ocorreu o desenvolvimento no país. O país estruturou-se com a ausência de uma política que garantisse aos trabalhadores algum tipo de inserção no contexto das outras políticas de desenvolvimento, haja vista que as políticas públicas são instrumentos de materialização de direitos¹³.

Dessa forma, afirma Dusster:

Las grandes empresas acuden a cualquier país donde puedan ofrecer contratos de corta duración, salarios muy bajos y poca o ninguna cobertura sanitaria y de desempleo. Van allí a donde gocen de ventajas fiscales y de nulas obligaciones derivadas de convenios colectivos, y donde también se benefician del escaso interés o capacidad de los gobiernos para supervisar las condiciones laborales. Se trata de abaratar la parte del proceso productivo más mecánico y que precisa mano de obra menos cualificada, pero también de saltarse el grueso de obligaciones laborales que el movimiento sindical ha ido consolidando en los dos últimos siglos¹⁴.

Nos dias de hoje, a escravidão está fortemente pautada pela garantia e proteção dos direitos humanos. Apesar de todos esses anos, ainda encontramos reflexos das fases da escravidão anteriores e para essa prática ser evitada foi de extrema importância à evolução da Legislação Brasileira.

La esclavitud ha sido revocada oficialmente en todos los continentes pero, pese a la persecución legal, perdura en nuestros días y, como consecuencia de la globalización de la economía, de forma más extendida y menos residual de lo que se pueda barruntar, agravada con nuevas formas de explotación que horadan los derechos humanos más básicos¹⁵.

O Brasil foi marcado pela exploração desumana de milhões de pessoas escravizadas e suas reverberações continuam a ser sentidas até os dias de hoje. Ou seja, a escravidão não se refere a um fenômeno relegado ao passado, formas contemporâneas de trabalho análogo a escravo persistem até os dias de hoje e

¹³ SUTTON, Alison. **Trabalho Escravo**: um elo na cadeia da modernidade no Brasil de hoje. São Paulo, SP: Loyola, 1994.

¹⁴ DUSSTER, David. **Esclavos modernos**: las víctimas de la globalización. Barcelona, Tendências, 2006, p. 54.

¹⁵ DUSSTER, David. **Esclavos modernos**: las víctimas de la globalización. Barcelona, Tendências, 2006, p. 25.

devido às transformações sociais e tecnológicas, uma nova forma de exploração pode estar surgindo: a escravidão digital.

1.2 TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E TECNOLÓGICAS E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Com o advento e o constante avanço das tecnologias, a conexão com o ambiente de trabalho se tornou praticamente ininterrupta. Torna-se, portanto, imperativo analisar a trajetória da evolução tecnológica até os dias atuais, pois as tecnologias tornaram-se um elemento essencial das relações de trabalho, eliminando a separação entre espaço e tempo e alterando fundamentalmente a maneira de trabalhar. Embora as tecnologias tenham sido desenvolvidas para facilitar o trabalho, acabaram por manter os trabalhadores perpetuamente conectados, resultando na abolição dos limites tradicionais da jornada laboral.

As transformações sociais e tecnológicas estão redefinindo o panorama do trabalho em todo o mundo. Assim, ocorre uma convergência sem precedentes entre avanços tecnológicos e mudanças nas estruturas sociais, resultando em novas modalidades de trabalho e relações laborais. No entanto, junto às transformações, nas novas formas de trabalho surgem desafios significativos, principalmente decorrentes da conexão excessiva.

Pelo viés histórico, a evolução da humanidade pode ser analisada em quatro momentos. O primeiro passa a ser denominada Revolução agrícola, o qual Klaus Schwab sustenta que:

A revolução agrícola ocorreu há cerca de dez mil anos, com a domesticação dos animais, que passaram a auxiliar os seres humanos na produção e transporte de alimentos, possibilitando o crescimento da população e, conseqüentemente, a urbanização e surgimento das cidades¹⁶.

A primeira Revolução Industrial teve início entre os anos de 1760 e 1840, devido às construções de ferroviárias e pela invenção da máquina de tear e da máquina a vapor, permitindo assim o início da produção mecânica¹⁷.

¹⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. E-book.

¹⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do

Já a Segunda Revolução Industrial, iniciou-se no final do século XIX, com o “advento da eletricidade, das indústrias químicas, do motor à combustão e do uso das linhas de montagem”¹⁸. Assim, se caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social¹⁹.

A terceira revolução industrial, denominada de revolução tecnológica ou revolução informacional, surgiu “com a criação e a propagação dos veículos de comunicação como o telefone e a televisão, e evoluiu, vertiginosamente, com a criação dos computadores, dos microprocessadores, dos softwares e da internet, permitindo a expansão ainda maior do modelo de produção em grande escala²⁰”. Dessa forma, “na revolução tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: nasce a era digital”²¹.

A terceira e a quarta revoluções industriais têm sido especialmente impactantes nas transformações das relações trabalhistas diante as novas tecnologias, havendo uma mudança significativa na organização da produção, tornando-a mais ágil e flexível²². Dessa forma, na medida em que surgem novas tecnologias:

(...) o mundo do trabalho também se modifica, de modo que a internet, os smartphones, a inteligência artificial e outras tecnologias de informação e comunicação encurtam distâncias, diminuíram os custos empresariais,

Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 188.

¹⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 188.

¹⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 59.

²⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 65.

²¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em: 07 fev. 2024, p. 24.

²² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 59.

permitiram a prestação de serviços em qualquer horário e lugar, e também ocasionaram a precarização das relações laborais²³.

Diante à denominada Indústria 4.0 ou a quarta revolução industrial, Schwab afirma que:

A denominada quarta revolução industrial, teve início com a virada do século XX para o XXI, e está desenvolvendo tecnologias que são construídas com base nos recursos digitais da terceira revolução industrial, incluindo um conjunto de várias tecnologias, como por exemplo, a inteligência artificial, a robótica, as biotecnologias, a realidade virtual e aumentada, as tecnologias energéticas, entre outros, que estão moldando o mundo²⁴.

Com a denominada revolução tecnológica e diante o fenômeno da globalização, a sociedade humana transforma-se pela agilidade no processamento de informações, alterando completamente o modo com que as pessoas se comunicam e se relacionam, principalmente devido aos “meios de comunicação marcados pela interconexão de milhares de redes, que não possuem limites geográficos, permitindo, assim, instantaneidade e pluralidade”²⁵.

Segundo Byung Chul-Han, a quarta revolução industrial surge do neoliberalismo, transformando o trabalhador em empresário:

El neoliberalismo, como una forma de mutación del capitalismo, convierte al trabajador en empresario. El neoliberalismo, y no la revolución comunista, elimina la clase trabajadora sometida a la explotación ajena. Hoy cada uno es un trabajador que se explota a sí mismo en su propia empresa. Cada uno es amo y esclavo en una persona²⁶.

Para melhor compreensão, o neoliberalismo pode ser conceituado como:

(...) uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura

²³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 59.

²⁴ SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. E-book.

²⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 188 e 189.

²⁶ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Barcelona: Herdes, 2014, p. 17.

institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio²⁷.

Enfatiza-se a importância da liberdade individual e do mercado para impulsionar o crescimento econômico, aumentar a eficiência dos recursos e melhorar o bem-estar geral da sociedade. Entretanto, o neoliberalismo passou a afetar os modos de pensamentos e se incorporou no cotidiano das pessoas em como elas interpretam, vivem e compreendem o mundo²⁸. Dessa forma, Harvey, afirma:

O processo de neoliberalização, no entanto, envolveu muita “destruição criativa”, não somente dos antigos poderes e estruturas institucionais (chegando mesmo a abalar as formas tradicionais de soberania do Estado), mas também das divisões do trabalho, das relações sociais, da promoção do bem-estar social, das combinações de tecnologias, dos modos de vida e de pensamento, das atividades reprodutivas, das formas de ligações à terra e dos hábitos do coração. Na medida em que julga a troca de mercado “uma ética em si capaz de servir de guia a toda ação humana, e que substitui todas as crenças éticas antes sustentadas”, o neoliberalismo enfatiza a significação das relações contratuais no mercado. Ele sustenta que o bem social é maximizado se se maximizam o alcance e a frequência das transações e capacidades para acumular, armazenar, transferir, analisar e usar massivas bases de dados para orientar decisões no mercado global. Disso decorre o interesse do neoliberalismo pelas tecnologias de informação e sua promoção dessas tecnologias (o que levou alguns a proclamar a emergência de um novo tipo de “sociedade da informação”). Essas tecnologias comprimiram a crescente densidade das transações de mercado tanto no espaço como no tempo; produziram uma expansão particularmente intensa do que denominei alhures “compreensão do tempo-espaço”: quanto mais ampla a escala geográfica (o que explica a ênfase na “globalização”) e quanto mais curtos os períodos de tempo dos contratos de mercado, tanto melhor²⁹.

Portanto, o neoliberalismo carrega além das mudanças econômicas, transformações sociais, culturais e tecnologias na sociedade. Assim, uma das características fundamentais do neoliberalismo se destaca por ser nas relações contratuais no mercado, onde existe a suposição de que a maximização dessas transações e capacidades de acumulação de riqueza leva ao máximo bem social. Isso inclui uma forte promoção das tecnologias de informação, visto que essas tecnologias facilitam a compressão das transações de mercado tanto em espaço

²⁷ HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. Tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 03.

²⁸ HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. Tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 03.

²⁹ HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. Tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 04.

quanto em tempo, permitindo uma maior escala geográfica e contratos de mercado mais curtos.

A evolução das formas de trabalho tem sido impulsionada pelas transformações ocorridas na sociedade ao longo de cada momento histórico. Em outras palavras, a cada nova descoberta de tecnologias, os indivíduos têm a oportunidade de se adaptarem a novas maneiras de desempenhar suas tarefas laborais. E, diante disso, a globalização trouxe esse aspecto de forma latente.

A globalização pode ser conceituada como “um processo de interação e intercomunicação global”³⁰, o qual se usa “para identificar a intensificação da interação entre os Estados e suas realidades sociais, políticas, econômicas e culturais, criando a noção de um todo”³¹.

Dessa forma, Bauman destaca que:

Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, porém, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos³².

Portanto, a globalização passa a ser percebida por alguns como oportunidades de crescimento, intercâmbio cultural e progresso econômico, enquanto para outros, pode ser vista como uma fonte de desigualdade, perda de identidade cultural e exploração.

Ademais, Castells afirma que, “a tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear”³³.

Embora o modo capitalista de produção sempre tenha buscado expandir-se, ultrapassando fronteiras temporais e espaciais, foi somente no final do século XX

³⁰ LENHART, Wagner. **Notas sobre o mundo globalizado**. In: INSTITUTO DE ESTUDOS LIBERAIS. Agora, o mercado é o mundo. XII vol. Porto Alegre: IEE, 2008. Porto Alegre: IEE, 2010, p. 10.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 15-16.

³² ZYGMUNT, Bauman. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução, Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999, p. 07.

³³ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação: economia, sociedade e cultura, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000. p. 50.

que a economia mundial alcançou uma verdadeira globalização, impulsionada pela nova infraestrutura das tecnologias da informação e comunicação. O que permitiu essa redefinição histórica das relações entre capital e trabalho foi a capacidade de mobilizar mão de obra em qualquer lugar e a qualquer momento. Esse acesso à mão de obra global, facilitado pelas tecnologias de comunicação, transformou fundamentalmente a dinâmica da economia global³⁴.

Nas palavras de Raposo:

(...) no contexto atual do capitalismo brasileiro dependente e periférico, as formas de inserção no mercado de trabalho seguem uma única exigência que é de atender aos interesses do capital, através da elevação da produtividade impulsionada pela extração da mais-valia, tendo em vista manter a estrutura do emprego e do trabalho funcionais à lei do valor e da acumulação capitalista³⁵.

Assim, diante a dinâmica do capitalismo contemporâneo no âmbito das relações de trabalho, surge à expressão “precarização do trabalho” ou “trabalho precário” para “designar os estatutos jurídicos, as condições e as relações de trabalho que imperam no mundo do trabalho na atualidade” ³⁶.

Nos termos de Mota, na atual fase de subsunção formal e real do trabalho ao capital, a potenciação da exploração do trabalho através da sua precarização pode ser compreendida como um processo de desvalorização da força de trabalho, que se faz mediante diversos mecanismos:

(...) a violação do valor do trabalho socialmente necessário, através da redução dos salários/remuneração do trabalhador, restringindo sua reprodução e a de sua família aos mínimos de sobrevivência, portanto, abaixo dos “padrões normais” socialmente vigentes em cada sociedade (materiais, culturais e morais); a redução da qualidade e do tempo real de vida do trabalhador pelo desgaste psicofísico do trabalho; o sitiamento de qualquer projeto de vida do trabalhador e sua família (ético político, pessoal, social), empobrecendo suas objetivações e ideários, dada a centralidade da

³⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000. p. 298.

³⁵ RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. **A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora**. Política, Ciência e Mundo das Redes, v. 23 n. 3, p. 510-518. Florianópolis, set./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510>. Acesso em: 08 març. 2024, p. 513.

³⁶ RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. **A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora**. Política, Ciência e Mundo das Redes, v. 23 n. 3, p. 510-518. Florianópolis, set./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510>. Acesso em: 08 març. 2024, p. 513.

luta pela sobrevivência, a insegurança, as incertezas e os riscos do trabalho; a fratura da organização e da solidariedade coletivas das classes trabalhadoras, determinada pelo esgarçamento da vivência coletiva do trabalho, pela concorrência entre os trabalhadores etc.³⁷.

Na relação entre a precarização e a superexploração do trabalho, fica evidente que as atuais tendências de precarização, especialmente através do trabalho informal ou por conta própria, indicam um aumento nos mecanismos de superexploração da força de trabalho.

Devido a Revolução Tecnológica, surgem novas profissões e a sociedade atual não mantém os números de empregos devido ao crescimento da tecnologia e da informação, visto que os novos postos de trabalhos necessitam de trabalhadores qualificados. Assim, parte da sociedade não acompanha a velocidade com que as novas tecnologias são criadas e ocupam o rol de trabalhadores não qualificados.

Nesse sentido, Klaus Schwab menciona sobre a velocidade em que a tecnologia avança:

A escala e o escopo das mudanças explicam por que as rupturas e as inovações atuais são tão significativas. A velocidade da inovação em termos de desenvolvimento e ruptura está mais rápida do que nunca. Os atuais disruptores - Airbnb, Uber, Alibaba e afins - que hoje já são nomes bem familiares, eram relativamente desconhecidos há poucos anos. O onipresente iPhone foi lançado em 2007. Mas, no final de 2015, já existiam cerca de 2 bilhões de smartphones. Em 2010, o Google anunciou seu primeiro carro totalmente autônomo. Esses veículos podem rapidamente se tornar uma realidade comum nas ruas³⁸.

Portanto, a revolução tecnológica é marcada pela velocidade com que ocorrem as mudanças e rapidez no processamento das informações. Além disso, tal fator permitiu que as empresas coordenassem seus trabalhadores a qualquer momento e a qualquer lugar³⁹. Devido a isso, esses trabalhadores se sujeitam a ocupar trabalhos flexíveis, genéricos e precários. Dessa forma, se destaca:

³⁷ MOTA, Ana Elizabete. Superexploração: uma categoria explicativa do trabalho precário. **Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/https://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.ana-elizabete-mota.pdf>. Acesso em: 08 març. 2024, p. 83.

³⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. E-book.

³⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 68.

Há ainda, uma relevante mudança no tocante às estruturas de subordinação das relações de trabalho, ou seja, o trabalhador passa a se submeter a uma subordinação contínua, permanecendo disponível dia e noite, “criando uma escravidão psicológica” dos trabalhadores, que se sentem obrigados, por exemplo, a responder *e-mails* durante a madrugada ou a responder seus chefes fora do horários e do local de trabalho através de aplicativos de mensagens instantâneas⁴⁰.

Diante essa nova organização de trabalho, emerge uma nova modalidade de prestação de serviço, com uma maior produção, porém muito mais barata para o empregador, o qual se denomina: teletrabalho. Importante destacar que será abordado sobre o Teletrabalho no capítulo 2 da presente dissertação, entretanto, tal modalidade de prestação de serviço, para melhor compreensão, faz com que o trabalhador efetue suas tarefas apenas com um computador e à internet, em qualquer lugar e a qualquer hora do seu dia⁴¹.

Na especificidade do desenvolvimento capitalista periférico, torna-se evidente que a realidade atual do mundo do trabalho no Brasil é marcada pela informalidade, terceirização, prolongamento da jornada de trabalho e depreciação do valor da força de trabalho. Como resultado, o caos e a precariedade do espaço urbano se refletem na figura do trabalhador que abandonou o emprego formal com carteira assinada em favor do trabalho por conta própria associado a plataformas e aplicativos como Uber⁴² e iFood⁴³.

Diante essas características, surge o fenômeno conhecido como uberização do trabalho, o qual surge do “processo de autogestão subordinada, em que o

40 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 191.

41 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 69.

42 RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. **A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho**: consequências para a classe trabalhadora. *Política, Ciência e Mundo das Redes*, v. 23 n. 3, p. 510-518. Florianópolis, set./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510>. Acesso em: 08 març. 2024, p. 514.

43 Também conhecidos como trabalho “on-demand”, o qual são realizados por meio de aplicativos, se relacionando com a execução de atividades laborais tradicionais. “Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra. Por meio do uso do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho”. OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 13-14.

trabalhador se submete a uma longa jornada de trabalho, e às formas de assalariamento disfarçado (bonificações e remuneração por produção), passando também a assumir os riscos e os custos do seu trabalho”⁴⁴.

A uberização do trabalho expressa pela “transformação do trabalhador formalizado em trabalhador just-in-time”⁴⁵, fenômeno que, atesta a dispersão controlada do trabalho e a centralização dos lucros. Nas palavras de Abílio:

Trabalhadores que trabalham por metas, movidos a bonificações e participações nos lucros, gerentes de seu próprio tempo. Trata-se de uma transferência muito bem-sucedida do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, que segue subordinado, o que geralmente também é uma transferência de custos e riscos. Trata-se da crescente eliminação das determinações da jornada de trabalho, do que é e do que não é tempo de trabalho, do que é a remuneração pelo trabalho⁴⁶.

Assim, Ursula Huws menciona sobre a transferência ao trabalhador do custo do empreendimento do empregador:

(...) já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.) bem como na exposição há vários riscos de saúde e de segurança. O computador doméstico desempenha um papel interessante e ambíguo nisso tudo, já que é um instrumento tanto de produção quanto de reprodução, é usado tanto para fazer encomendas na marcenaria ou para lição de casa das crianças quanto para o trabalho em si⁴⁷.

Portanto, se observa que, para gerar um capital maior, conseqüentemente maior também precisa ser a produtividade. Ocorre que, a demanda exige que o trabalhador trabalhe cada vez mais, em qualquer local e a qualquer momento.

⁴⁴ RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. **A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: conseqüências para a classe trabalhadora.** Política, Ciência e Mundo das Redes, v. 23 n. 3, p. 510-518. Florianópolis, set./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510>. Acesso em: 08 març. 2024, p. 514.

⁴⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Colapso ou atualidade do empreendimento colonial. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**, ano 13, n. 150, p. 18, jan. 2020, p. 19.

⁴⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Colapso ou atualidade do empreendimento colonial. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**, ano 13, n. 150, p. 18, jan. 2020, p. 19.

⁴⁷ HUWS, Ursula. **A Construção de um cibertariado?** Trabalho virtual num mundo real. In. Antunes Ricardo; Braga, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009. E-book.

Perante o exposto, essa mercantilização das relações humanas⁴⁸, gera uma hiperconexão⁴⁹ dos trabalhadores.

Os tempos atuais estão caracterizados por uma intensa competição pelo ingresso no mercado de trabalho. Assim, inegável que, a cada dia que passa, torna-se mais desafiador conquistar uma vaga diante da concorrência acirrada. A globalização, juntamente com a pressão para que as empresas otimizem sua produtividade, desempenha um papel significativo nessa realidade. Além disso, o surgimento de novas tecnologias que possibilitam a automação em larga escala também contribui para esse cenário.

Diante a Indústria 4.0, o mundo do trabalho adere a novas formas de prestação de serviços, sendo caracterizado principalmente pelos postos de trabalhos em plataformas digitais, onde “o trabalhador fica desprovido de direitos trabalhistas, subordinado a uma programação por algoritmo e sendo avaliado pelos usuários dessas plataformas⁵⁰”. No dizer de Ana Carolina Reis Paes Leme:

(...) com a Uberização, o trabalhador, suposto empreendedor, torna-se ele a própria engrenagem. Mesmo que pareça autônomo e alheio, o produto da sua energia de trabalho e da cooperação social é cooptado pela empresa-nuvem. Assim acontece a intermediação eletrônica do trabalho, uma terceirização em que o tomador é consumidor, a suposta empresa fornecedora de trabalho se trata de um algoritmo e o trabalhador é um microempresário autônomo, dentro de uma rede em que a empresa proprietária do algoritmo não possui responsabilidade alguma por trabalhador, que é a sua energia vital⁵¹.

As plataformas virtuais acabam identificando os trabalhadores como parceiros autônomos, os quais possuem liberdade para prestar seus serviços nos horários que melhor lhes aprouver⁵². O que determina uma maior precarização do trabalho, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais intermitentes, mais

48 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 71.

49 A hiperconexão trata de uma conexão em tempo integral, o qual o trabalhador está sempre à disposição do empregador, até mesmo em seu domicílio e nos momentos que devem ser destinados ao lazer.

50 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 72-73.

51 LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: Ltr, 2019, p. 73-74.

52 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 75.

eliminação de postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com os direitos preservados⁵³.

Assim, surge um novo mundo de trabalho e uma nova modalidade, a neoescravista, principalmente devido ao paradigma da jornada de trabalho/salário, onde o trabalhador se mantém hiperconectado, influenciado pelos meios tecnológicos. Fica evidente, que esse novo mundo do trabalho, passa a influenciar um novo tipo de escravatura, que coloca em risco um dos primeiros direitos conquistados pelos trabalhadores, o direito ao descanso.

Assim, Lafargue destaca sobre a constante necessidade do labor:

Uma estranha loucura se apossou das classes operárias das nações onde reina a civilização capitalista. Esta loucura arrasta consigo misérias individuais e sociais que há dois séculos torturam a triste humanidade. Esta loucura é o amor ao trabalho, a paixão moribunda do trabalho, levando até ao esgotamento das forças vitais do indivíduo e da progenitora⁵⁴.

O ritmo acelerado da produção moderna está consumindo uma geração inteira de pessoas qualificadas, que poderiam contribuir significativamente para a sociedade de maneiras diversas. Ao invés disso, estão sendo forçadas a se submeter a condições precárias de trabalho, muitas vezes sem proteção social adequada, remuneração justa ou garantias básicas de dignidade no trabalho.

Dessa forma, afirma Souto Maior:

O direito do trabalho, sendo um centro de posituação da garantia dos direitos humanos, evidentemente, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou, pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo, está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna⁵⁵.

Com tamanha evolução, se torna inviável a prestação de trabalho no mesmo local da sede da empresa ou em um local definido. Diante esse contexto da tecnologia da informação, a sociedade traz modificações relacionadas ao trabalho,

⁵³ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018, pág. 44.

⁵⁴ LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Tradução: José Alfaro. Edição eBooksBrasil.com. p. 07.

⁵⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 302.

sendo a primeira referente ao modo de organização das empresas e da produção e o segundo diz respeito ao tipo de trabalho e o modo de desempenhá-lo.

Assim sendo, a Revolução Tecnológica alterou de forma significativa a relação de trabalho, sendo tamanha mudança no cenário do mundo laboral, que o desenvolvimento e a gestão das próprias organizações passaram por este processo revolucionário. Nas palavras de Bauman, “os impactos das novas tecnologias de comunicação são como os feitos da economia liderada pelos bancos, em que os ganhos tendem a ser privatizados, e as perdas socializadas”⁵⁶, por exemplo, no contexto das novas tecnologias, empresas geralmente acumulam lucros enormes ao comercializar dados dos usuários, enquanto os usuários enfrentam questões como perda de privacidade, dependência excessiva da tecnologia e disseminação de desinformação, ou seja, uma distribuição totalmente desigual.

Ademais, o modelo de organização taylorista⁵⁷ de organização de trabalho, não possui mais espaço na sociedade moderna, sendo imprescindível o desenvolvimento tecnológico por parte das empresas para que não sejam sucumbidas em breve⁵⁸.

Essa nova etapa de exploração do capital⁵⁹, não apenas explora o trabalho humano, mas também se apropria da subjetividade e do tempo do indivíduo, transformando-o em alguém cuja existência se resume ao desempenho de suas atividades laborais.

Por exemplo, o uso do computador e do e-mail, embora sejam ferramentas úteis que permitem o trabalho em qualquer lugar e a qualquer momento, também

⁵⁶ BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Tradução: Vera Maria Pereira, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2011, p. 19.

⁵⁷ “O modelo toyotista de produção é caracterizado pelo controle de qualidade total dos produtos durante o processo produtivo, com a finalidade de reduzir a praticamente zero os defeitos e melhor utilizar os recursos disponíveis, bem como é marcado pelo envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo através do” “trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para tomada de decisão no chão de fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal, com poucos símbolos de status na vida diária da empresa”. GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 66; CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 8ª ed. São Paulo: Paz e terra, 2005, p. 214-215.

⁵⁸ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em: 07 fev. 2024, p. 29.

⁵⁹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: Ltr, 2019.

possibilitam que as empresas tenham um acesso contínuo aos trabalhadores. Isso pode resultar na exigência de novas tarefas mesmo fora do horário de trabalho regular, durante feriados ou períodos de férias. Os trabalhadores muitas vezes se veem nessa situação sem poder recusar o trabalho exigido, sob pena de perderem seus empregos e, conseqüentemente, seu sustento, e muitas vezes sem receberem a devida remuneração pelas horas extras trabalhadas.

Essa exploração se torna possível devido à natureza ubíqua e sempre conectada das tecnologias digitais, que podem dificultar a separação entre vida pessoal e profissional, resultando em uma jornada de trabalho prolongada e estressante para os trabalhadores, sem os benefícios adequados em termos de remuneração e condições de trabalho.

Deste modo, com a tecnologia sendo usada como instrumento transformador da realidade, nas palavras de Pilau Sobrinho, a mesma deve ser utilizada em prol da humanidade, por conseguinte:

A comunicação é um instrumento excepcional, que ao mesmo tempo, também pode ser utilizado para o bem ou para o mal. Neste caso observa-se que a concentração da mídia em grandes conglomerados não é salutar à sociedade. Porém, com os avanços de acesso possibilitados pela internet, a qual, embora ainda se esteja longe do acesso universal, deu uma condição de possibilidade de as pessoas terem acesso a outras fontes, não somente àquilo que é veiculado diariamente e massivamente na mídia mundial⁶⁰.

Portanto, as novas ferramentas tecnológicas, o qual devem ser utilizadas como um meio de instrumento capaz de facilitar a vida laboral, impõe uma realidade totalmente diversa, causando um aumento do período de tempo em que os trabalhadores desempenham suas atividades, gerando uma conexão exacerbada⁶¹.

Sem dúvidas o Direito do Trabalho está intrinsecamente ligado às mudanças tecnológicas e à globalização. À medida que novas tecnologias surgem e o mercado se torna mais globalizado, as relações entre empregados e empregadores também evoluem. Isso leva à necessidade de adaptação e desenvolvimento das leis trabalhistas para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos,

⁶⁰ PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. 1971- **Desafios da sustentabilidade na era tecnológica [recurso eletrônico]**: (im) probabilidade comunicacional e seus impactos na saúde e meio ambiente / Liton Lanes Pilau Sobrinho - Dados eletrônicos. - Itajaí: UNIVALI, 2017, pág. 54.

⁶¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 193.

mesmo em contextos de terceirização, teletrabalho e outras formas de trabalho emergentes.

Em face da hiperconexão, surge a escravidão digital, sendo um fenômeno contemporâneo que se refere à situação na qual os trabalhadores são explorados de forma semelhante à escravidão, mas por meio do uso das tecnologias digitais. Um exemplo comum são os funcionários, os quais buscam atingir metas elevadas ou para ganhar crédito com a empresa e acabam realizando trabalho em condições que se assemelham à escravidão, devido às exigências excessivas impostas pelo uso das novas tecnologias.

1.3 ESCRAVIDÃO NA ERA DIGITAL: AS NOVAS CONFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Consoante acima assinalado, as novas tecnologias modificaram a sociedade, sua forma de pensar, agir e principalmente de trabalhar. Assim, refletir sobre o papel do trabalho na sociedade contemporânea adere a ponderar sobre os aspectos fundamentais das transformações no cenário do capitalismo financeiro globalizado, os quais essas mudanças se manifestam principalmente na precarização e na intensificação extrema da exploração laboral.

O mundo do trabalho tem se tornado um paradoxo frente ao encontro entre a tecnologia e o trabalho humano, onde se geraram quatro contradições: a primeira, se encontra na preocupação com o não-trabalho em um mundo o qual possui uma marcante inquietação com o desemprego; a segunda, se refere ao “avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho”; a terceira preocupação se refere ao fato de que, da mesma forma que a tecnologia proporciona a possibilidade de se informar e estar atualizado com seu tempo, também “escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho”⁶²; e o por último, no prisma da filosofia moderna, o trabalho dignifica o homem, mas também, “retira sua dignidade,

⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 296.

impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”⁶³.

Quanto ao primeiro paradoxo, reflete no desafio que a sociedade contemporânea enfrenta em relação ao trabalho, pois enquanto muitas pessoas lutam para encontrar emprego e garantir sua subsistência, outras enfrentam o oposto extremo, sofrendo com o excesso de trabalho e a alienação laboral.

Nas palavras de Souto maior:

O grande paradoxo do mundo do trabalho moderno, que nos desafia, diariamente, e que assim se enuncia: enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho⁶⁴.

Por um lado, a falta de oportunidades de trabalho pode levar à insegurança financeira, à pobreza e à exclusão social, colocando em risco a sobrevivência e o sustento de uma parcela significativa da população. Por outro lado, a cultura do trabalho excessivo pode levar a problemas sérios de saúde.

Diante disso, em abril de 2016, a OIT publicou um documento intitulado *Workplace stress: a collective challenge*⁶⁵, onde relata as mudanças significativas que os trabalhadores enfrentam nas relações laborais, devido a alta demanda e conseqüentemente a dificuldade em separar a vida pessoal do trabalho. Ademais, se destaca os riscos psicossociais, “como competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho estão contribuindo para um ambiente de trabalho mais estressante”⁶⁶. Acrescenta também que:

(...) os trabalhadores estão cada vez mais com trabalho precário, oportunidades de trabalho reduzidas, medo de perder seus empregos, demissões maciças, desemprego e diminuição da estabilidade financeira, com sérias conseqüências para sua saúde mental e bem-estar⁶⁷.

⁶³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 296.

⁶⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 313.

⁶⁵ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

⁶⁶ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

⁶⁷ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

Ou seja, tais fatores relacionados ao estresse laboral são “um problema global que afeta todas as profissões e todos os trabalhadores em países desenvolvidos e em desenvolvimento”⁶⁸. O local de trabalho, “é ao mesmo tempo uma importante fonte de riscos psicossociais e o local ideal para abordá-los com o objetivo de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores através de medidas coletivas”⁶⁹. Além disso, o documento assinala que desde 1960 essas práticas influenciam a saúde mental do trabalhador, porém, apenas recentemente ocorreu uma maior “preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e não apenas pela sua capacidade de ser produtivo nas organizações”⁷⁰.

A OIT discriminou que no ano de 2023, a América Latina e no Caribe, apesar de apresentar uma menor taxa de desemprego, a recuperação dos mercados de trabalho são ainda insuficientes:

A recuperação do emprego continuou sendo impulsionada pelo crescimento do emprego informal na maioria dos países. Os empregos informais representaram entre 40% e 95% da criação de postos de trabalho entre o terceiro trimestre de 2020 e o segundo trimestre de 2023. A taxa média de informalidade nos mercados de trabalho da região era de 48% em meados de 2023, mas em alguns países foi superior a 70%⁷¹.

Ou seja, se destaca a precarização do emprego formal e diante as novas conformações do mundo do trabalho, afinal, ele se torna reflexo de uma sociedade mutável e líquida contemporânea⁷², as relações laborais mudaram de formas significativas, infelizmente se concretizando a partir da multiplicação dos trabalhos precarizados. Dessa forma, afirma Bauman:

O mundo que chamo de “líquido” porque, como todos os líquidos, ele jamais se imobiliza nem conserva sua forma por muito tempo. Tudo ou quase tudo em nosso mundo está sempre em mudança: as modas que seguimos e os objetos que despertam nossa atenção (uma atenção, aliás, em constante mudança de foco, que hoje se afasta das coisas e dos acontecimentos que

⁶⁸ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

⁶⁹ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

⁷⁰ Organização Internacional do Trabalho. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama Laboral 2023**: OIT: Apesar de apresentar uma menor taxa de desemprego em 2023, a recuperação dos mercados de trabalho na América Latina e no Caribe ainda é insuficiente. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_907231/lang-pt/index.htm#:~:text=Os%20empregos%20informais%20representaram%20entre,pa%C3%ADses%20foi%20superior%20a%2070%25. Acesso em: 08 març. 2024.

⁷² BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Tradução: Vera Maria Pereira, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2011, pág. 06.

nos atraíam ontem, que amanhã se distanciará das coisas e acontecimentos que nos instigam hoje); as coisas que sonhamos e que tememos, aquelas que desejamos e odiamos, as que nos enchem de esperanças e as que nos enchem de aflição⁷³.

Ou seja, Bauman destaca que o mundo se encontra em constante mutação e instabilidade, onde nada permanece estático por muito tempo. E diante essas mudanças, como já demonstrado, o trabalho análogo à escravidão foi passado por fases, como a escravidão colonial e a escravidão contemporânea. Atualmente, diante as transformações sociais e tecnológicas, surge o conceito de “escravidão digital”.

Em primeira análise, importante destacar que não se equaliza o termo escravidão digital com o tipo penal de “redução à condição análoga a escravidão”, o qual se encontra no art. 149 do Código Penal (CP). Dessa forma, se caracteriza pela “falta de um desenho limítrofe entre jornadas de trabalho, respeito à saúde, ao lazer e ao direito à desconexão”⁷⁴. Além disso, a liberdade laboral proporcionado pelos meios telemáticos se torna ilusória, visto que não passa a ser uma libertação e sim uma escravização. Corroborando tal assertiva:

A concepção contemporânea de trabalho escravo atinge um novo nível dogmático a não mais se restringir à imagem de trabalhadores acorrentados, com a liberdade cerceada e sem contraprestação pelo labor desempenhado. Passa a representar, também, qualquer tipo de violação à dignidade da pessoa humana do obreiro. Surge, assim, a figura do trabalho indecente, na qual a necessidade de subsistência e a prevalência do capital sobre os direitos fundamentais regulam a permanência de cidadãos laborando em condições degradantes⁷⁵.

De acordo com Antunes, estamos ingressando em uma nova etapa de subordinação efetiva do trabalho ao capital, caracterizada pela expansão dos serviços privatizados e mercantilizados. Neste contexto, o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) emerge como um elemento central na

⁷³ BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Tradução: Vera Maria Pereira, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2011, pág. 06.

⁷⁴ GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital**. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf). Acesso em: 03 abril de 2023, p. 28 e 29.

⁷⁵ BASTOS, Fernanda Soares. O trabalho escravo contemporâneo no Brasil e a evolução das políticas públicas de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 117-128, jan./dez. Acessado em: 21/05/2019, em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27222>. p. 117.

configuração de uma nova empresa flexível e digital. Como consequência, na era das inovações tecnológicas, observa-se uma tendência significativa de aumento da população excedente e desempregada, juntamente com um cenário acentuado de precarização, informalidade e subemprego⁷⁶.

Assim, diante a nova era informacional-digital, tem-se, a escravidão digital que, conforme Antunes, expressa uma tendência de “intensificação dos níveis de precarização e informalidade”⁷⁷ e incorporam as novas formas de geração de trabalho excedente. Em suas palavras,

O resultado dessa processualidade é que, em todos os espaços possíveis, os capitais convertem o trabalho em potencial gerador de mais-valor; o que inclui desde as ocupações, tendencialmente em retração global, que ainda estabelecem relações de trabalho pautadas pela formalidade e contratualidade, até aquelas claramente caracterizadas pela informalidade e flexibilidade, não importando se suas atividades são mais intelectualizadas ou mais manuais⁷⁸.

Portanto, a escravidão digital pode ser conceituada como uma forma de aprisionamento do trabalhador aos meios de produção de forma integral, na qual deixa de existir vida além do trabalho e passa haver uma sujeição completa ao ideal do corporativismo⁷⁹.

Tal modalidade de exploração ganha forma com o rompimento da separação entre os ambientes de trabalho e lazer dos empregados, sendo que ambos não estão mais claramente demarcados. Assim, Bublitz afirma que:

Em busca do cumprimento de metas ou de até ganhar créditos com o empregador, muitos empregados acabam realizando trabalho em condições análogas às de escravo através do uso das tecnologias. O uso do computador e do e-mail, por exemplo, apesar de úteis para a realização do trabalho em qualquer lugar, possibilitam que as empresas tenham um acesso mais fácil aos trabalhadores, exigindo novas tarefas até mesmo fora do horário de trabalho, ou até em feriados, e períodos de férias. Este trabalhador vê-se na situação sem que possa recusar o trabalho exigido,

⁷⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

⁷⁷ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 31.

⁷⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 31.

⁷⁹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 37.

sob pena de perder seu sustento e também sem a devida remuneração de horas extras prestadas⁸⁰.

A escravidão digital floresce na sociedade contemporânea sem encontrar barreiras, tendo em vista que ainda não possui reconhecimento. Com isso, o trabalhador que se submete a esse tipo de jornada de trabalho se torna privado de direitos fundamentais, como o direito ao lazer e ao convívio social.

O direito ao lazer está intrinsecamente ligado ao direito ao trabalho, oferecendo uma oportunidade de restauração que transforma os dias em momentos agradáveis, contrapondo a ideia de que a vida é apenas exaustão pelo trabalho e buscando um equilíbrio fundamental para o bem-estar humano⁸¹.

Essa forma de exploração da mão de obra se intensifica com a dissolução da fronteira entre os espaços de trabalho e lazer dos funcionários. As tecnologias de informação emergentes, impulsionadas pelo uso generalizado da internet, possibilitaram que as empresas se expandissem para qualquer lugar onde houvesse conexão. O conceito de fim da jornada de trabalho torna-se obsoleto, uma vez que o trabalho persiste enquanto existir uma conexão digital disponível.

Assim, Estrada menciona:

A partir da era digital, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não estão mais claramente demarcados. Significa que, estando na empresa ou fora dela, esse mundo digitalizado nos envolve durante as 24 horas do dia com o trabalho. O trabalhador perde o sentido da vida fora do trabalho. Aumentam os adoecimentos e o estresse. A aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite⁸².

Essa nova forma de exploração, que emerge no mundo contemporâneo, passa a ser extremamente prejudicial ao ambiente de trabalho, uma vez que tem sido cada vez mais aceita e internalizada no subconsciente dos indivíduos como algo necessário.

⁸⁰ BUBLITZ, Michelle Dias. **Teletrabalho:** forma de inclusão social ou escravidão digital. In: FINCATO, Denise (Org.). *Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015, p. 679.

⁸¹ MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana:** reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017, p. 74.

⁸² ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalhador escravo. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**. v. 2, 2013. Disponível em: <http://refaf.com.br/index.php/refaf/article/view/95/html>. Acesso em: 03 fev. 2024.

Dessa forma, preceitua D'Angelo e Arruda:

A flexibilização dos direitos trabalhistas e a escassez de postos de trabalhos formais impõem à classe trabalhadora a sujeição a esse tipo de subtrabalho, sem que haja nenhuma reflexão crítica acerca de suas condições e consequências⁸³.

Portanto, o mundo do trabalho atual passa por uma transformação significativa, impulsionada pela digitalização e pela busca por maior flexibilidade e eficiência econômica. Um exemplo marcante concerne no crescimento dos trabalhos denominados como teletrabalho, que embora essa modalidades apresente certa autonomia e flexibilidade aos trabalhadores, muitas vezes vêm acompanhadas da degradação de direitos trabalhistas e da descaracterização contratual.

Assim, Leme destaca:

Emergem no cenário contemporâneo, modalidades de trabalho, em sentido lato, que não conseguem ser enquadradas nos conceitos estabelecidos pela doutrina clássica, posto que se afastam das características tradicionais e se disseminam com a justificativa da flexibilização em prol de um maior desenvolvimento econômico. Nesse sentido, pode-se citar como exemplo marcante o crescimento exponencial dos postos de trabalho digitais, como o teletrabalho, a uberização e o empreendedorismo, que se pautam na degradação de direitos dos trabalhadores e na descaracterização contratual que implica, em diversos casos, no questionamento do vínculo e tipo de contrato de trabalho estabelecidos⁸⁴.

Tal movimento referido remete a uma precarização dos direitos trabalhistas, tendo em vista que:

(...) encontram suporte na desregulamentação legal e na erosão das normas protetivas do direito do trabalho, rompendo, também, com os princípios basilares do ramo obreiro. A revolução industrial 4.0 é responsável por uma mudança basilar no mundo do trabalho, na qual “a máquina a vapor do

83 D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 21.

84 D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 07.

capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo”⁸⁵.

Através disso, ocorre à flexibilização dos direitos trabalhistas, desigualdades e a falta de trabalhos formais, os quais impõem à classe trabalhadora a sujeição a essa modalidade de trabalho, sem que haja nenhuma crítica acerca de suas condições e consequências.

Marques destaca que o valor social do trabalho tange a ser fundamental em um Estado Democrático de Direito, juntamente com a dignidade da pessoa humana. Onde o trabalho é essencial para a existência da sociedade, pois através dele que as pessoas adquirem bens e recursos, possibilitando a sua subsistência e a realização de suas necessidades materiais e existenciais⁸⁶.

Ademais, ressalta que o trabalho não deve ser considerado apenas como um conceito econômico, mas sim como um elemento intrínseco à existência humana. As pessoas trabalham não apenas para garantir sua sobrevivência, mas também para satisfazer suas demandas emocionais, sociais e de realização pessoal. Portanto, o trabalho não é apenas uma ferramenta de produção, mas algo que confere dignidade e valor ao ser humano⁸⁷.

Para o autor, valorizar o trabalho possui relação em valorizar a própria pessoa humana, reconhecendo-a como um membro ativo e contribuinte da sociedade. Ao reconhecer a importância do trabalho, evidencia-se a possibilidade de promover políticas e normas que garantam condições dignas de trabalho e respeito aos direitos dos trabalhadores, contribuindo para o fortalecimento da democracia e o bem-estar social⁸⁸.

O desenvolvimento e a adoção das tecnologias da informação e comunicação têm permitido a descentralização do trabalho, refletindo-se no aumento do número de pessoas que agora trabalham remotamente, em um fenômeno conhecido como teletrabalho. Essa mudança na forma como o trabalho é realizado tem impactos

⁸⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 67.

⁸⁶ MARQUES, Rafael da Silva. **O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007. p.146.

⁸⁷ MARQUES, Rafael da Silva. **O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007. p.146.

⁸⁸ MARQUES, Rafael da Silva. **O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007. p.146-149.

profundos na dinâmica do mercado de trabalho, criando novas oportunidades, mas também novos desafios.

CAPÍTULO 2

IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No contexto da evolução das relações de trabalho, o teletrabalho emergiu como uma modalidade de emprego cada vez mais relevante, especialmente diante as transformações impulsionadas pela tecnologia e pelas mudanças nas dinâmicas de trabalho. A reforma trabalhista promulgada no Brasil em 2017 trouxe importantes alterações legislativas que impactaram significativamente o teletrabalho, suscitando debates sobre seus efeitos nas condições de trabalho, nos direitos dos trabalhadores.

Portanto, este capítulo se propõe a examinar o conceito de teletrabalho, bem como as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista, analisando suas implicações para empregadores, trabalhadores e para o próprio desenvolvimento econômico e social do Brasil. Ao explorar os aspectos legais e sociais e econômicos relacionados ao teletrabalho após a reforma, buscamos compreender melhor como essa modalidade de trabalho se insere no contexto jurídico e laboral brasileiro contemporâneo.

Finalizando o capítulo, já analisado o teletrabalho e suas implicações no Ordenamento Jurídico Brasileiro, o estudo versará sobre uma série de benefícios e malefícios em termo de flexibilidade e qualidade de vida. Adicionalmente, será estudado como a constante conexão dos trabalhadores com o ambiente de trabalho, mediada pelo uso das tecnologias, pode impactar a efetiva limitação da jornada laboral e, conseqüentemente, desencadear doenças ocupacionais devido à violação do direito fundamental à desconexão.

2.1 TELETRABALHO: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO NA ERA DA ESCRAVIDÃO DIGITAL?

Diante as transformações tecnológicas, a legislação trabalhista está se aprimorando e, com isso, surgem novas maneiras de prestação de trabalho. Constata-se que a tecnologia da informação, a globalização e o advento da internet contribuíram para um novo meio de comunicação digital que viabilizou a prestação

de serviços fora do local de trabalho, ensejando uma nova forma de relação trabalhista, intitulada teletrabalho.

O teletrabalho tem se tornado cada vez mais prevalente com a disseminação contínua e o crescimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), principalmente decorrente da era da Indústria 4.0, que busca a supremacia da informação digital nos meios de produção, e da era do capitalismo cognitivo, caracterizada pela apropriação da subjetividade do trabalhador.

Inicialmente surge a ideia da telecommutação, o qual se refere à prática de realizar o trabalho remotamente, longe do local tradicional de trabalho, utilizando meios de comunicação, especialmente telecomunicações, para interagir com colegas, clientes e empregadores.

Ao longo do tempo, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, a prática da telecommutação evoluiu para o que agora conhecemos como teletrabalho. Esta evolução envolveu uma maior integração de tecnologias digitais, como computadores, internet, e-mails, videoconferências, entre outras, permitindo que os trabalhadores realizem uma gama ainda mais ampla de tarefas remotamente.

Sobre a referida evolução, Rodrigues afirma que:

O teletrabalho foi assim, evoluindo, a partir da ideia de telecommutação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local de trabalho principal, sendo testado em experiências concretas. Na atualidade, é considerado trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática⁸⁹.

Dessa maneira, no contexto do Direito do Trabalho, o teletrabalho se caracteriza pela forma de trabalho em casa envolvendo o uso de tecnologias modernas e informações e comunicação. Corroborando com o entendimento, se destaca:

No mundo do Direito Laboral, um outro aspecto veio agregar-se à concepção do teletrabalho, qual seja o uso característico de modernas tecnologias de informação e comunicação. Tal aspecto distingue o teletrabalho da ideia tradicional do trabalho em domicílio, embora aproveite de alguns elementos que caracterizam esta modalidade de prestação de

⁸⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Acesso em: 30 jan. 2024, p. 28.

serviços⁹⁰.

O termo “teletrabalho” não consta no dicionário da Língua Portuguesa, entretanto, atualmente está sendo muito utilizado. Por conseguinte, em 1973, Jack Nilles se referiu ao termo “Telework” para permitir o trabalho à distância, evitando o deslocamento dos trabalhadores até as empresas⁹¹.

Denise Pires Fincato afirma que “o teletrabalho constitui-se em modalidade surgida dessa revolução informacional, que mescla os avanços tecnológicos (principalmente informáticos) e comunicacionais”⁹².

Do ponto de vista jurídico, a delimitação de teletrabalho não é algo simples, visto que, normas, leis e regras de organização dos elementos caracterizadores não são definidos, inclusive, nem sequer há uma comum menção legislativa específica para identificação.

Dessa forma, o teletrabalho pode ser classificado como sendo:

Modalidade de trabalho, a partir da qual alguém presta serviços por meio de ferramentas de comunicação e informação (notoriamente internet), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada, importando ao Direito do Trabalho a segunda hipótese, quando se apresentará como contrato empregatício (espécie de gênero laboral)⁹³.

Portanto, o teletrabalho pode ser considerado o trabalho realizado à distância, geralmente a partir de casa ou de um local remoto e executado com os instrumentos de telemática. Ou seja, apesar da atividade desenvolvida poder ser executada no interior do estabelecimento do empregador, por interesse de ambas as partes, o labor é predominantemente prestado de maneira remota. Por questões didáticas, para o francês Michael Rubinstein, o teletrabalho pode ser considerado como:

⁹⁰ LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito), São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/pt-br.php>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 27.

⁹¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Doi:10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439. Acesso em: 30 jan. 2024, p. 31.

⁹² FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. HS Editora, Porto Alegre/RS, Revista Justiça do Trabalho, nº. 236, agosto de 2003. p.41.

⁹³ FINCATO, Denise. **Meio ambiente laboral e teletrabalho**. IV Congresso Ibero Americano de Teletrabalho e Teleatividade. Porto Alegre, Magister, 2011, p. 40.

(...) uma atividade profissional exercida à distância, graças à utilização interativa de novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC), que diz respeito ao trabalho por conta de outrem ou independente, e interessa a todas as tarefas que compreendam a utilização, tratamento, análise, ou produção de informação⁹⁴.

Para melhor compreensão, será destacado o entendimento sobre o termo “telecomunicação”, o qual foi definido e elaborado pela União Internacional de Telecomunicações (UIT), na Conferência de Buenos Aires, em 1952:

Por telecomunicação se entende a transmissão, emissão ou recepção de signos, de sinais, de escritos, de imagens, de sons, ou de informações de qualquer natureza, por fio, radioelétrica, ótica ou por meio de outro sistema eletromagnético⁹⁵.

Além disso, o teletrabalho pode ser desenvolvido de forma total ou parcial nas dependências da sede da empresa, ou seja, pode ser exercido em parte na sede da empresa e em outra parte em local distante da empresa. Dessa forma, afirma-se a emergência de um novo modelo laboral diante as tecnologias:

Estamos hablando de un nuevo modelo laboral, una organización del trabajo diferente al sistema habitual (presencia física y relaciones directas de forma generalizada) y que requiere una reorganización de los espacios, de la gestión y organización del trabajo, de las competencias de los gestores y trabajadores, así como un nuevo modelo de relaciones laborales que posibiliten resultados e integración en la organización a pesar de la distancia física. Y todo ello vinculado con la tecnología⁹⁶.

Portanto, enquanto o contrato tradicional de emprego possui todos os requisitos elencados no art. 3º da CLT⁹⁷, que são a personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, o do teletrabalhador exige além desses elementos, o complemento que se dá diante da conexão virtual e a prestação de serviço fora do

94 RUBINSTEINS, Michael. **L'impact de la domotique sur les fonctions urbaines** - Étude Européenne, ed. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxemburgo, 1993, p. 9.

95 FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni** – Novissimo Digesto Italiano, IX, Torino: Torinese, 1963, p. 47.

96 VARELA, Ana. **Teletrabalho: Guía Práctica**. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 15.

97 Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

âmbito da empresa. Portanto, no que tange a subordinação, essa se destaca por ser mais tênue, o qual atualmente se chama de parassubordinação. A parassubordinação “está relacionada a colaboração estrutural do empregado e a submissão amena ao empregador, possuindo uma subordinação menor do que a jurídica que está presente no contrato de emprego em que o empregado fica sobre a supervisão direta do empregador”⁹⁸.

Ocorre que, a modalidade contratual do teletrabalho, merece certo destaque, tendo em vista que enseja uma modalidade específica e mais recente de uma nova forma de escravidão, a escravidão digital. Sobre a modalidade contratual:

Vivencia-se, atualmente, uma erosão do modelo tradicional do trabalho, impulsionada pelas novas tecnologias digitais que têm o condão de modificar de forma radical a estrutura das relações de trabalho, podendo-se citar como exemplo de tais mudanças o surgimento de novos postos de trabalho marcados pela flexibilidade e precarização contratual⁹⁹.

Assim sendo, as tecnologias digitais têm transformado a natureza do trabalho, permitindo que muitas tarefas sejam realizadas remotamente e de forma flexível através do teletrabalho. Assim, os trabalhadores podem realizar suas atividades de qualquer lugar e em horários mais adaptáveis.

Embora essas mudanças ofereçam benefícios em termos de flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, elas também podem resultar em precarização contratual.

Dessa forma, Winter afirma:

As novas relações de trabalho, resultantes da flexibilização, do desemprego, da globalização e da negociação coletiva, levam a um mercado de trabalho mais liberal e flexível, com pouca interferência do Estado, em que a competitividade mundial se vincula cada vez mais ao binômio alta tecnologia e baixos salários, apontando para novas alternativas de formas de emprego

⁹⁸ AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**. Marília – SP, V. 1, N.1. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 723-724.

⁹⁹ D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 07.

e, entre elas, o teletrabalho, entendido como o trabalho desenvolvido fora das instalações empresariais, pelo uso da tecnologia¹⁰⁰.

As mudanças nas relações de trabalho têm sido impulsionadas por diversos fatores, incluindo a flexibilização das leis trabalhistas, o aumento do desemprego, a globalização econômica e a crescente importância da negociação coletiva. Esses elementos têm contribuído para a criação de um mercado de trabalho mais liberal e flexível, onde o papel do Estado na regulação das relações trabalhistas é reduzido e a competitividade global está cada vez mais ligada à adoção de tecnologia avançada e à redução de custos salariais.

O teletrabalho, ao flexibilizar a jornada de trabalho, pode representar uma vantagem para os profissionais que buscam maior controle sobre seus horários. No entanto, também pode acarretar uma desvantagem ao ultrapassar os limites entre o tempo de trabalho e o tempo dedicado ao descanso e ao lazer¹⁰¹.

Quando os elementos essenciais da relação de emprego, como subordinação e pessoalidade, estão presentes no teletrabalho, é justo considerar essa modalidade como uma relação de emprego. Isso significa que o teletrabalhador tem direito a todos os benefícios e proteções previstos na legislação trabalhista brasileira. A subordinação, que implica que o trabalhador está sujeito às instruções e diretrizes do empregador, e a pessoalidade, que indica que o trabalho é realizado de forma não eventual e diretamente pelo trabalhador, são fundamentais para estabelecer essa relação de emprego. Portanto, se torna essencial que os teletrabalhadores sejam protegidos por todas as garantias legais aplicáveis aos trabalhadores, mesmo quando exercem suas funções remotamente.

2.2 REFORMA TRABALHISTA: ÀS NORMAS QUE REGEM O TELETRABALHO

No presente capítulo, será estudada a Reforma Trabalhista, o qual entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, pela Lei nº 13.467/2017. Esta lei trouxe uma série de alterações significativas na legislação trabalhista brasileira, incluindo

¹⁰⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005, p. 02.

¹⁰¹ BUBLITZ, Michelle Dias. **Teletrabalho**: forma de inclusão social ou escravidão digital. In: FINCATO, Denise (Org.). **Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015, p. 682.

disposições relacionadas ao teletrabalho.

O conceito de teletrabalho só foi incorporado ao arcabouço legal de maneira indireta por meio da Lei nº 12.551¹⁰², de 15 de dezembro de 2011, por meio da revisão do artigo 6º da CLT, que passou a abranger o trabalho desempenhado remotamente e por meio de ferramentas telemáticas e informatizadas. Segue o artigo 6º, da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio¹⁰³.

Dessa forma, o local da prestação de serviços é irrelevante para configurar o vínculo empregatício com direito a todos os haveres trabalhistas, desde que apenas estejam presentes os requisitos da relação de emprego, ou seja, subordinação, habitualidade e onerosidade.

Portanto, o teletrabalhador era possuidor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica, devendo apenas ser analisada as circunstâncias em que o trabalho era desenvolvido. Finalmente, a regulamentação específica desse instituto, ocorreu em 2017, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na CLT. Ocorre que, alguns desses dispositivos não introduzem novidades significativas, enquanto outros provocaram debates devido à falta de análise aprofundada dos temas envolvidos, gerando um potencial cenário de incerteza jurídica e preocupações com a segurança legal.

Dessa forma, preceitua Pamplona Filho e Fernandez:

O legislador perdeu, ademais, a importante oportunidade de explicitar a isonomia de direitos e oportunidades do teletrabalhador em relação aos empregados presenciais, bem como de criar mecanismos capazes de assegurar a participação do teletrabalhador no cotidiano da empresa e em

¹⁰² BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CL), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 de dezembro de 2011. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁰³ BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

entes ou órgãos de representação da coletividade¹⁰⁴.

Assim, o teletrabalho passou a ter definição expressa na Consolidação dos Direitos Trabalhista (CLT), após a modificação legislativa da Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista” e incrementada pela Lei nº 12.442/2022¹⁰⁵. O teletrabalho passou a ser regulamentado e regido pelo Capítulo II-A, no artigo 75-A e seguintes, sendo conceituado como aquele no qual “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação¹⁰⁶”.

Importante frisar que, a redação do art. 75-B da CLT, conceitua “teletrabalho” e “trabalho remoto”, como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, “que, por sua natureza, não configure trabalho externo, ou seja, o art. 75-B passou a considerar as expressões “teletrabalho” e “trabalho remoto” como sinônimos¹⁰⁷.

Entretanto, já os termos teletrabalho e trabalho externo não se equivalem, ou seja, enquanto "teletrabalho" especifica o trabalho realizado à distância com o auxílio de tecnologias de comunicação, "trabalho remoto" é um termo mais abrangente que engloba qualquer forma de trabalho que não ocorra no local de trabalho tradicional. No entanto, na prática, os dois termos são frequentemente usados de forma intercambiável para descrever essa modalidade de trabalho flexível.

Isto posto, Castoldi e Tonial explicam:

¹⁰⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹⁰⁵ BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.442%2C%20DE%20%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁰⁶ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹⁰⁷ BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das leis do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217797>. Acesso em: 06 fev. 2024, p. 118.

Isso significa que teletrabalho e trabalho externo não se equivalem. O trabalho externo diz respeito à atividade realizada fora das dependências do empregador, tendo em vista as exigências de sua natureza. Em relação ao teletrabalho, há possibilidade de que este seja desenvolvido no espaço da empresa; no entanto, por escolha tanto do empregado quanto do empregador, passa a ser realizado fora de suas dependências¹⁰⁸.

Além da regulamentação do teletrabalho, o art. 75-B, §1º, da CLT¹⁰⁹, regulamenta o modelo híbrido de trabalho, onde a presença habitual do empregado nas dependências do empregador para realizar atividades específicas que exijam sua presença física no local não descaracteriza o regime de teletrabalho. Entretanto, tal modificação apenas tenta preservar a regra contida no art. 62, III, da CLT¹¹⁰.

Há uma controvérsia em relação ao trabalho híbrido, que consiste no revezamento entre o trabalho presencial e o trabalho remoto. A Lei nº 14.442/2022 não fornece uma definição específica para o trabalho híbrido, assim como não define o teletrabalho "por jornada". Essa falta de definição legal pode levar a interpretações divergentes e incertezas sobre como essas modalidades de trabalho devem ser implementadas e regulamentadas. Nas palavras de Belmonte:

Assim, há quem defenda que o teletrabalho "por jornada" ou trabalho híbrido fazem parte da regra geral de duração normal de trabalho previsto no art. 7º, XIII, da CF/88 e art. 58 da CLT e as exceções são o trabalho remoto por produção ou serviço, cujo entendimento compartilhamos¹¹¹.

De acordo com o artigo 75-B da Lei da Reforma Trabalhista, é o contrato de trabalho que estabelece as necessidades específicas de cada relação entre empregado e empregador. Isso significa que o contrato de trabalho pode definir se o trabalho será realizado integralmente fora das dependências do empregador, como no caso do teletrabalho, ou se o empregado precisará comparecer à empresa em

¹⁰⁸ CASTOLDI, Karine Rosa; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. **Direito à Desconexão do Ambiente De Trabalho**. Novas Edições Acadêmicas, 25 julho 2018, p. 44.

¹⁰⁹ § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹¹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 ataques da "reforma" aos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹¹¹ BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das leis do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217797>. Acesso em: 06 fev. 2024, p. 120.

determinados momentos para participar de atividades específicas, como treinamentos ou reuniões. É importante ressaltar que, de acordo com a legislação, tais atividades não descaracterizam o regime de teletrabalho, desde que estejam estabelecidas no contrato de trabalho entre as partes¹¹².

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aborda o trabalho em domicílio em sua Convenção nº 177¹¹³, que estabelece padrões internacionais para essa modalidade de trabalho. Esta convenção não faz uma distinção explícita entre termos como teletrabalho, trabalho a distância e trabalho em domicílio. Em vez disso, define o trabalho em domicílio como sendo aquele realizado fora dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, mantendo os trabalhadores conectados por meio da utilização de recursos tecnológicos. Essa abordagem ampla reflete a compreensão de que o local físico onde o trabalho é realizado não é tão relevante quanto a conexão e a interação entre empregador e empregado por meio da tecnologia.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, foi adicionado o inciso III ao artigo 62 da CLT, uma alteração legislativa que, embora aparentemente pequena, pode resultar em significativas violações aos direitos dos trabalhadores. Portanto, o referido artigo menciona que “não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”¹¹⁴.

O dispositivo em questão estipula que os trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho estão isentos do controle de jornada, o que significa que não possuem uma carga horária fixa e não receberão remuneração por hora extra, direito

¹¹² FERNANDES JUNIOR, Sérgio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista.** Blog Guia Trabalhista, 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹¹³ A Convenção nº 177 da OIT, em seu artigo 1º conceitua que: (...) o termo trabalho no domicílio significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador no domicílio, realiza: (i) em sua casa ou em outro local que você escolher, que não seja o local de trabalho do empregador; (ii) em troca de remuneração; (iii) para produzir um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para esse fim (...). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177** - Convenção sobre Trabalho Domiciliar, 1996 (nº 177). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹¹⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

elencado na CF de 1988 em seu art. 7º, XVI¹¹⁵. Essa redação foi concebida com base na ideia de que os empregadores estariam impossibilitados de controlar o horário de trabalho de seus empregados quando estes não estiverem fisicamente presentes no local de trabalho, justificando, assim, a exclusão desse controle para os teletrabalhadores.

No entanto, há autores como Cassar, que discordam da inclusão do teletrabalho no art. 62 da CLT:

(...) no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que excluiu os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados¹¹⁶.

Ademais, Souto Maior também afirma e manifesta sua discordância com a inclusão dos teletrabalhadores no referido artigo:

No momento em que a jurisprudência tendia a limitar as possibilidades de aplicação do art. 62, que exclui alguns trabalhadores, de forma artificial e inconstitucional, do direito ao limite da jornada de trabalho, a “reforma” vem e não só reforça a aplicabilidade do art. 62, ampliando o seu alcance pela atração dos “O direito à desconexão é uma pauta em diversos países do mundo, como forma de”, cujo controle da jornada de trabalho é plenamente possível e isso em razão da própria evolução tecnológica em que se diz estar baseada a regulamentação desse tipo de trabalho evitar que o trabalho à distância tome conta da vida dos trabalhadores de maneira integral¹¹⁷.

Ou seja, está havendo uma exclusão dos empregados dos direitos ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso (intrajornadas¹¹⁸ e

¹¹⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

¹¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 671.

¹¹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹¹⁸ Os intervalos intrajornadas, são os concedidos dentro da jornada de trabalho para alimentação e repouso, que será de, no mínimo, uma hora e máximo de duas horas, é o que expressa o caput do artigo 71 da CLT.

interjornadas¹¹⁹), ao descanso semanal remunerado e ao adicional noturno, com previsão no art. 62, III, da CLT. Devido a isso, essa configuração pode ocasionar a exploração demasiada do trabalhador, visto que não há fator algum definindo um período de horas a serem cumpridos¹²⁰.

Dessa forma, Pamplana Filho e Fernandez aduzem:

O teletrabalho deve ser compreendido sob a ótica do sistema de presunções relativas erigidas no aludido dispositivo legal, não como uma cláusula absoluta de exclusão do âmbito de incidência da disciplina da duração do trabalho, sob pena de violação à Constituição Federal e aos citados diplomas internacionais de Direitos Humanos¹²¹.

No intervalo interjornada de 11 horas entre uma jornada e outra¹²², o empregado não trabalha, nem está à disposição do empregador, ou seja, esse período ocorre a suspensão do contrato de trabalho¹²³. Esse se torna um dos principais intervalos, correspondente ao período entre o encerramento de uma jornada de trabalho e o início da seguinte. Sua finalidade nasce em preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores, mitigando os riscos da atividade laboral, garantindo um tempo mínimo de descanso entre um dia e outro de trabalho, e promovendo a convivência familiar e social. Assim, se torna crucial que esse intervalo seja contínuo para permitir o descanso e o convívio social adequados. Não é permitido fracionar esse intervalo, estabelecido por lei, em pequenos períodos intermitentes ao longo da jornada, mesmo que a soma total atinja o limite máximo permitido¹²⁴.

Diante isso, quanto ao intervalo intrajornada, Castoldi e Tonial, destacam:

¹¹⁹ Os intervalos interjornadas compreende o período de descanso entre duas jornadas de trabalho, conforme preceitua o art. 66 da CLT.

¹²⁰ FERNANDES JUNIOR, Sérgio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Blog Guia Trabalhista, 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jun. 2017.

¹²¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 61.

¹²² Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2016, p. 538.

¹²⁴ VECCHI, Ipojucan. Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. Passo Fundo: Ed. da UPF, 2016. v. 1. p. 208-210.

Os intervalos intrajornada especiais, os específicos de alguns tipos de trabalho, profissão ou existem por circunstâncias especiais. São os intervalos descritos pelo artigo 72 da CLT¹²⁵. No entanto, há empregados excluídos do regime de duração do trabalho, segundo o artigo 62¹²⁶ da CLT. Os empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação do horário de trabalho, assim como os gerentes, cargos de gestão, os vendedores, viajantes ou praticistas, carteiros, os motoristas em geral, como os de caminhões, de carretas, de ônibus diretores, chefes e agora, conforme alteração, os empregados em regime de teletrabalho. Isso significa que estes não têm direito a horas extras e adicional de horas extras¹²⁷.

Tal alteração legislativa coloca os trabalhadores em uma posição de maior vulnerabilidade na relação de trabalho e sem proteção legislativa alguma. Essa falta de proteção legal pode levar a uma série de consequências negativas para os trabalhadores. Corroborando com a afirmativa:

Tal cenário é incompatível com os institutos legais tradicionais, posto que traz novas realidades laborais nocivas ao trabalhador, que passa a ocupar um lugar de maior vulnerabilidade na relação de trabalho e que não está suficientemente protegido pela legislação vigente. Com isso, essas novas categorias de trabalhadores ficam, ainda mais, desprotegidos, não tendo nenhuma evidência de que seus direitos serão assegurados, tendo em vista que tal situação precária é capaz de atingir suas garantias fundamentais, podendo-se citar como exemplo a ofensa ao direito à saúde e a restrição do direito à liberdade¹²⁸.

Em termos de jornada de trabalho, os horários podem ser mais flexíveis, permitindo que os trabalhadores estabeleçam seus próprios cronogramas. No entanto, é fundamental respeitar a duração máxima do trabalho estipulada na

¹²⁵ Art. 72 – Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹²⁶ Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; III - os empregados em regime de teletrabalho. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹²⁷ CASTOLDI, Karine Rosa; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. **Direito à Desconexão do Ambiente De Trabalho**. Novas Edições Acadêmicas, 25 julho 2018, p. 29.

¹²⁸ D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 09.

Constituição Federal, que não pode exceder 8 horas por dia e 44 horas por semana. No contexto do teletrabalho, as novas tecnologias possibilitam uma disponibilidade constante, com os trabalhadores conectados à empresa em tempo integral.

Embora a CLT exclua do seu Capítulo II – Da duração do trabalho – tanto os "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho" ¹²⁹, quanto os "os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial" ¹³⁰, parte da doutrina e jurisprudência argumenta que essa disposição infraconstitucional não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, por ser incompatível com a Lei Maior¹³¹. Nesse mesmo sentido, em 2007, o Enunciado nº 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho foi aprovado com a seguinte redação:

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT¹³².

Assim, Souto Maior menciona que o artigo 62, da CLT, “agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar”¹³³.

¹²⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹³⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹³¹ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 55.

¹³² BRASIL. **Justiça do Trabalho**. Enunciados aprovados na 1ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho TST, Brasília, 23/11/2007. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>. Acesso em: 21 fev. 2024.

¹³³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 306.

Ademais, a Lei nº 14.442/2022, introduziu o art. 75-B, §5º, da CLT, o qual menciona sobre o uso de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal, não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo. Segue o referido parágrafo:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho¹³⁴.

Contudo, o referido parágrafo, apresenta vícios de inconstitucionalidade material¹³⁵ por não estar em consonância com o art. 7º, incisos XIII e XVI¹³⁶, da CF de 1988. A CF de 1988 prevê como direito social fundamental dos trabalhadores a jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. Dessa forma, se houver extrapolação além do limite, o trabalhador possui o direito a remuneração de no mínimo em cinquenta por cento ao valor da hora normal.

Portanto, como o legislador definiu o teletrabalho como uma forma de prestação de serviço, não possuindo distinção de categoria e mantendo os requisitos da relação empregatícia, se torna necessário observar os limites constitucionais. Ou seja, se o uso de meios telemáticos pelo teletrabalhador estiver relacionado ao trabalho, mesmo fora do horário estabelecido entre as partes, esse período deve ser considerado como parte da jornada de trabalho¹³⁷.

¹³⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹³⁵ “A inconstitucionalidade será material quando o conteúdo do ato infraconstitucional estiver em contrariedade com alguma norma substantiva prevista na Constituição, seja uma regra ou um princípio”. BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência**. 8ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.48.

¹³⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

¹³⁷ ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 10, p. 324-337, out/2022. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2847>. Acesso em: 20 març. 2024, p. 335.

Além disso, foram incluídos nove parágrafos no art. 75-B da CLT, que regulamentam o teletrabalho. Entretanto, os § 2º, 3º, 4º e a partir do § 6º do referido artigo, tais dispositivos não serão aprofundados na presente dissertação, dessa forma, resumidamente, explica Belmonte:

i) o teletrabalho poderá ser realizado por jornada ou por produção ou tarefa; ii) o serviço sob essa modalidade por produção ou tarefa não enseja o pagamento de horas extras; iii) o comparecimento, mesmo o habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto; iv) teletrabalho não se confunde com o telemarketing ou teleatendimento; v) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e semelhantes fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou norma coletiva de trabalho; vi) aprendizes e estagiários também podem ser teletrabalhadores; vii) aos teletrabalhadores aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas normas coletivas relativas à base territorial de seu estabelecimento de lotação, de modo a dirimir a controvérsia existente em relação a qual norma coletiva será aplicada; viii) ao teletrabalhador que realiza seu trabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, exceto disposição em contrário estipulada pelas partes e/ou dispostas na Lei nº 7.064/1982; ix) acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregador, desde que assegurados os repousos legais¹³⁸.

De acordo com o artigo 75-C da Lei da Reforma Trabalhista, a opção pelo teletrabalho não é definitiva, ou seja, o empregado pode migrar do regime de teletrabalho para o trabalho presencial e vice-versa, desde que haja consentimento mútuo entre empregado e empregador¹³⁹.

Segue o art. 75-C, da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade

¹³⁸ BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das leis do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217797>. Acesso em: 06 fev. 2024, p. 119.

¹³⁹ FERNANDES JUNIOR, Sérgio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Blog Guia Trabalhista, 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jun. 2017.

prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes¹⁴⁰.

Essa mudança deve ser formalizada por meio de um aditivo (ou novação) contratual, sendo necessário respeitar um período de adaptação de 15 dias. Essa flexibilidade proporciona aos empregados e empregadores a capacidade de ajustar o arranjo de trabalho de acordo com as necessidades e circunstâncias em evolução¹⁴¹.

Nos termos de D'Angelo e Arruda, o teletrabalho disposto na CLT ofende a garantia constitucional da alteridade, visto que o ônus e o risco da relação de trabalho devem ser suportadas pelo empregador¹⁴². Entretanto, o art. 75-D da CLT, possibilita a transferência da responsabilidade de a “aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado” ¹⁴³, ser disposto em contrato escrito.

No art. 2º, da CLT, os custos e riscos da atividade recaem sobre o empregador, não podendo ser transferidos para os empregados, entretanto:

Nessa linha de intelecção, uma primeira interpretação do novo art. 75-D da CLT seria no sentido da impossibilidade de estabelecimento de qualquer responsabilidade do trabalhador em relação às despesas com equipamentos e infraestrutura, admitindo-se apenas a regulamentação quanto à forma de custeio ou fornecimento pelo empregador ou, no máximo, quanto ao procedimento de reembolso das despesas adiantadas pelo trabalhador para fins de aquisição ou manutenção dos instrumentos,

¹⁴⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹⁴¹ FERNANDES JUNIOR, Sérgio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Blog Guia Trabalhista, 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jun. 2017.

¹⁴² D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 11.

¹⁴³ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

procedimento que seria excepcional, ante a intangibilidade salarial (Convenção n.º 95 da Organização Internacional do Trabalho)¹⁴⁴.

Da mesma forma, foi editado o Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT¹⁴⁵.

Ou seja, no ordenamento jurídico brasileiro, por meio do referido artigo, as despesas com equipamentos e infraestruturas são transferidos aos teletrabalhadores, sem que isso represente uma violação aos princípios do Direito do Trabalho.

A inclusão legal dessa opção se baseia na premissa de uma relação de igualdade de poderes no ambiente de trabalho, uma vez que permite a negociação por meio de um contrato escrito para estabelecer as condições e responsabilidades nesse formato de trabalho. Contudo, essa suposição é questionável, dada a notável disparidade entre as partes na relação laboral. Assim, ao invés de promover uma igualdade efetiva, essa disposição legal parece contribuir para uma forma adicional de exploração e precarização do trabalho contemporâneo, aproveitando-se das tecnologias da informação, embora tenha respaldo jurídico.

Dessa forma, se destaca as palavras de Carvalho:

O que está ocorrendo no Brasil é um processo que tenta colocar, sob a forma de leis, maneiras de deixar a mão de obra flexível, provocando uma redução dos direitos trabalhistas já existentes e abrindo possibilidades de flexibilizar a força de trabalho, conforme sugere a política neoliberal¹⁴⁶.

144 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 67.

145 BRASIL. **Reforma Trabalhista: ENUNCIADOS APROVADOS** da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgjlclefindmkaj/https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 08 març. 2024.

146 CARVALHO, Aljihan Fernandes de. **Flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil “1930-2010”**. Monografia (Bacharelado em Direito) Santa Catarina, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/123665>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 52.

No tocante à Medicina e a Segurança do Trabalho, o art. 75-E da CLT¹⁴⁷, atribui ao próprio empregado à responsabilidade pela prevenção, eximindo o empregador da fiscalização a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Dessa forma, Souto Maior aborda sobre o referido artigo:

O texto representa uma tentativa (juridicamente imprópria, é verdade) de eximir o empregador de qualquer responsabilidade por eventual acidente do trabalho, no que se incluem as doenças profissionais e do trabalho, experimentado pelo trabalhador, possibilitando a difusão da teoria da culpa exclusiva da vítima, e tudo isso a partir do exame do conteúdo de um “termo” que o empregado “deverá”, obrigatoriamente, portanto, assinar¹⁴⁸.

Fica evidente que o referido dispositivo busca eximir o empregador de responsabilidade por acidentes de trabalho que possam ocorrer com o trabalhador. Essa abordagem é juridicamente imprópria, pois contraria os princípios fundamentais da legislação trabalhista, que estabelece a responsabilidade do empregador pela segurança e saúde dos seus funcionários no ambiente de trabalho.

Ao exigir que o empregado assine um “termo” eximindo o empregador de responsabilidade por acidentes de trabalho, o trabalhador pode se encontrar em uma posição de vulnerabilidade.

O teletrabalho tem sido considerado uma “nova forma de prestação de serviços em que não se configura a relação de emprego”. No entanto, agride o direito ao não-trabalho, visto que a vida privada do trabalhador não passa a ser respeitada, acarretando prejuízos para o próprio convívio familiar, o qual sua residência acaba se transformando em local de trabalho¹⁴⁹.

Aqui, encontra-se a seguinte problemática: geralmente, o teletrabalhador teletrabalha como, quando e onde ele quiser, misturando as horas de trabalho com o horário de lazer e descanso, tornando difícil a quantificação

¹⁴⁷ Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

¹⁴⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹⁴⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 306.

das horas extraordinárias, pois ele não precisa ir para a empresa fisicamente. Por exemplo, uma pessoa está com os seus filhos, mas ao mesmo tempo está com o smartphone ou celular ligado à internet realizando atividades profissionais. Enquanto espera o ônibus ou o avião, está conectado à rede com seu netbook. E isso pode acontecer no sábado, domingo ou feriado. No final das contas, somando o trabalho nos espaços de descanso e lazer, o teletrabalhador acaba trabalhando por mais de 8 horas por dia e sem perceber isso, em dissonância ao que dispõe o artigo 7, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e artigo 58 da CLT. Ao final, não é pago por isso. Essa “liberdade” nada mais é que uma forma sutil de exploração digital. Portanto, a princípio, o empregado que exerce teletrabalho não teria direito ao recebimento de adicional por horas extras pela flexibilidade do horário laboral, mesmo sob controle diretivo e supervisão constante do empregador. No entanto, caso o funcionário seja instado a realizar trabalhos suplementares, fora dos limites da jornada diária, mediante meios telemáticos e informatizados e com a finalidade de sanar problemas da empresa, fará jus à retribuição financeira pelas horas extraordinárias exercidas, desde que observados os pressupostos da relação de emprego (artigo 3º, CLT) ¹⁵⁰.

Em suma, a reforma trabalhista, no contexto do teletrabalho, apresenta uma série de implicações que exigem atenção e análise cuidadosa. Embora tenha proporcionado maior flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, também trouxe desafios à garantia dos direitos trabalhistas básicos e dentre eles e como consequência, ocorre uma maior preocupação com a saúde mental dos trabalhadores.

A falta de separação entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico pode levar a uma sobrecarga de trabalho, dificuldades em estabelecer limites entre vida profissional e pessoal. Além disso, a pressão para estar sempre disponível devido à tecnologia pode contribuir para o estresse e a exaustão emocional. Portanto, se torna essencial que sejam implementadas medidas para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, valorizando bem-estar mental, conforme será abordado no próximo tópico.

2.3 BENEFÍCIOS E CONSEQUÊNCIAS DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: OS REFLEXOS DA EXPLORAÇÃO DEMASIADA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Diante o cenário descrito anteriormente, torna-se imprescindível questionar os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador, à luz da nova regulamentação

¹⁵⁰ BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio.** Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 05 fev. 2024, P. 10.

legislativa. Isso se deve à problemática advinda da falta de limitação da jornada de trabalho e da fiscalização incipiente sobre como ocorrerá a (auto)cobrança das atividades dos trabalhadores que optarem por essa modalidade. Ademais, cumpre destacar os vários pontos positivos, especialmente quando gerenciado e implementado de forma adequada.

Assim, se destacam alguns benefícios do teletrabalho na vida particular dos trabalhadores:

São conhecidas por vantagens do teletrabalhador: a redução de gastos com comida, transporte e vestuário; a economia de tempo gasto nos deslocamentos urbanos; o aumento da qualidade no convívio familiar e concernente à vizinhança, podendo, concomitantemente com o trabalho, participar do desenvolvimento dos filhos e da vida doméstica; um acesso amplo ao trabalho, possibilitando a inclusão de pessoas com deficiência, idosas ou com dificuldades de variadas espécies trabalharem para grandes empresas, desenvolvendo suas qualidades¹⁵¹.

Crucial se torna ressaltar que o teletrabalho pode desempenhar um papel significativo na inclusão de cidadãos com deficiência física, imunodeficiências e doenças infectocontagiosas no mercado de trabalho. Muitas vezes, esses enfrentam discriminação ao procurar emprego devido a barreiras físicas ou preocupações com a saúde no ambiente de trabalho tradicional. No entanto, o teletrabalho oferece a flexibilidade necessária para que essas pessoas possam realizar suas funções de forma remota, sem as limitações físicas ou preocupações com a exposição a doenças¹⁵².

Assim, Varela afirma a importância do acesso ao trabalho para as pessoas com dificuldades de mobilidade, e os benefícios do teletrabalho para a sociedade:

Benefícios para la sociedade: contaminación relacionada con el transporte diario a centros de trabajo. Reducción del tráfico, tanto en las grandes ciudades como en los desplazamientos a las mismas desde áreas periféricas o rurales por motivos de trabajo. Disminución de desplazamientos masivos a horas punta en transporte público. Ahorro

¹⁵¹ GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 09.

¹⁵² BELLO, Diego Sena; SILVA, Paula Jaeger da. **A TECNOLOGIA E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO NO CENÁRIO DA INOVAÇÃO.** XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS. Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018, p. 128.

energético y reducción de contaminación atmosférica. Acceso al trabajo para personas con dificultades de movilidad¹⁵³.

Esta modalidade oferece uma série de benefícios para os trabalhadores, além disso, também apresenta diversos benefícios e interesses diretos para as empresas, “como diminuição de despesas de transporte, vestuário, combustível e de custos, aumento da produtividade, simplificação da fiscalização do trabalho, racionalização de instalações, equipamentos e material de trabalho¹⁵⁴”, além de uma maior “reducción de las instalaciones físicas necesarias para la empresa, pudiendo generar “instalaciones virtuales” y posibilitando una modernización de la organización”¹⁵⁵.

Ademais, Goulart acrescenta:

Na perspectiva da empresa, testemunha-se uma considerável redução de gastos que importam desde a desnecessidade de aluguel de espaços grandes para o funcionamento da empresa até a redução com água, luz, equipamentos, instalações e infraestrutura, que quando somados, importam em quantias consideráveis. Há ainda de se observar um menor percentual de ausências por doença ou por força maior; atrasos e saídas mais cedo; bem como a dissipação de movimentos organizados dentro da própria empresa. Não obstante, há de se observar que o *network effect* (...) enseja em uma poderosa ferramenta para que o empregador usufrua de uma tácita jornada de trabalho estendida, gerando mais resposta, ou seja, lucro¹⁵⁶.

Entretanto, o autor acima menciona sobre a “*network effect*”, o qual o valor de um serviço irá aumentar à medida que mais pessoas o utilizam. No contexto do teletrabalho, os empregadores se beneficiam de uma jornada de trabalho estendida de forma tácita, onde os funcionários podem estar disponíveis por mais tempo e, conseqüentemente, gerar mais lucro ou produtividade para a empresa.

No entanto, surge a necessidade de gerenciar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos funcionários. Assim, Fincato ao tratar das desvantagens do teletrabalho leciona que: “o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre,

¹⁵³ VARELA, Ana. **Teletrabalho: Guía Práctica**. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 26.

¹⁵⁴ BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 09.

¹⁵⁵ VARELA, Ana. **Teletrabalho: Guía Práctica**. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 25.

¹⁵⁶ GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 10.

isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menores possibilidades de ascensão profissional, dificuldades para a fiscalização do bom ambiente de trabalho, dentre outras”¹⁵⁷.

Vale consignar, que por um lado, os trabalhadores se sentem mais produtivos, onde Segundo uma pesquisa realizada no Brasil entre janeiro e fevereiro de 2022, da PwC e do Page Group¹⁵⁸, 68% dos trabalhadores entendem que são mais produtivos no trabalho remoto.

Já, por outro lado, essa maior produtividade pode levar a vários fatores negativos. Por exemplo, o desencadeamento de transtornos devido ao isolamento social que o teletrabalho pode ocasionar e quando esse persiste de forma crônica, suas consequências se tornam nocivas. Entretanto, apesar das inúmeras oportunidades de interações sociais proporcionadas pelos avanços tecnológicos e pela internet, o número de indivíduos que lamenta a ausência de alguém com quem partilhar emoções profundas continua a aumentar em todas as nações.

A necessidade de descanso é fundamental para desempenhar o trabalho de forma eficaz, evitando assim processos prejudiciais como o estresse, a exaustão e a sobrecarga de horários. A prática de trabalhar em casa, embora ofereça o conforto do ambiente familiar, pode se transformar em um processo aparentemente interminável. Essa realidade muitas vezes resulta em uma sequência contínua de tarefas profissionais e cotidianas, que, por sua vez, comprometem a concentração e a qualidade do trabalho executado. Assim, se destacam algumas dificuldades para os teletrabalhadores:

Dificultades para la configuración de un puesto de trabajo adecuado en la vivienda: ausencia de espacio, privacidad, organización de materiales y recursos, etc. Búsqueda de espacios alternativos de teletrabajo y disponibilidad. Problemas para la organización del tiempo y su gestión en el hogar por situación familiar o convivencia. Conciliación. Escasez de recursos proporcionados por la organización para el desarrollo del trabajo: recursos, programas, formación. Baja formación en nuevas tecnologías y comunicación virtual que requiera de un tiempo de preparación para su manejo adecuado. Percepción de aislamiento y soledad con relación al entorno laboral y las relaciones en el mismo, falta de involucración por una

¹⁵⁷ FINCATO, Denise Pires. **O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade:** reflexões sobre o teletrabalho. In: ENCONTRO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DO CONPEDI, 3., 2015, Madrid, Anais eletrônicos. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456>. Acesso em: 15 jul. 2018, p. 120.

¹⁵⁸ GRANATO, Luísa. **Você é mais produtivo no home office?** Seu chefe não pode concordar. Exame, 19 de abril de 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/produtividade-home-office-chefe>. Acesso em: 06 fev. 2024.

gestión comunicativa baja por parte de la organización, o por una deficitaria planificación y gestión. Desvinculación con la organización, visión y proyectos, por ausencia de protocolo de gestión y comunicación organizativa con teletrabajadores. Dificultades para la propia organización del tiempo y planificación del trabajo, mezcla de tareas laborales y cotidianas¹⁵⁹.

Ou seja, uma série de desafios é enfrentada pelos trabalhadores, incluindo a falta de um espaço de trabalho adequado em casa, privacidade e organização de recursos, problemas na gestão do tempo devido à convivência familiar, dificuldade na conciliação entre vida pessoal e profissional e falta de recursos fornecidos pela organização para o desenvolvimento do trabalho remoto, como programas, formação e tecnologia adequada. Há também, uma série de fatores negativos para as empresas:

Dificultades para la organización: Modelos de gestión de corte más clásico en los que gerencias O responsables precisan un alto control visual y continuo de las personas. Sistemas organizativos poco claros y específicos respecto a planificaciones, objetivos y resultados. Sistemas de comunicación ambigua y basados en instrucciones continuas sobre tareas sin información sobre proyectos de la organización. Escasa inversión en recursos y capacitación para el teletrabajo y las necesidades de teletrabajadores para desarrollar el trabajo: aparatos, programas especializados, condiciones adecuadas, formación, prevención de riesgos, etc. Baja formación en nuevas tecnologías y sistemas de comunicación virtual para la realización de comunicaciones, reuniones de equipo, etc., en la propia organización y en los diferentes puestos¹⁶⁰.

Destaca-se assim, as dificuldades enfrentadas, sendo relevante a escassa de investimentos em recursos e capacitação para o teletrabalho, incluindo aparelhos, programas especializados, condições adequadas de trabalho, formação e medidas de prevenção de riscos e a baixa formação em novas tecnologias e sistemas de comunicação virtual.

Além de uma série de desafios enfrentados pelos teletrabalhadores e pelas empresas, destaca-se as dificuldades para a sociedade:

Sectores que reducen su desarrollo, empleos en peligro. Necesario análisis y planificación para reconducir el empleo hacia nuevas áreas: tecnologías, medio ambiente, etc., con una visión de futuro a medio y largo plazo. Dificultades para adaptarse al cambio y transformación digital. Personas

¹⁵⁹ VARELA, Ana. **Teletrabalho**: Guia Prática. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 27.

¹⁶⁰ VARELA, Ana. **Teletrabalho**: Guia Prática. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 28.

escasamente preparadas en la utilización de las nuevas tecnologías para gestiones, procesos cotidianos y laborales. Personas con dificultades económicas para acceder al mundo digital y a los recursos necesarios. Escaso análisis y planificación preventiva respecto a los cambios y transformaciones económicas y en el sector del trabajo¹⁶¹.

Diversos pontos são destacados, se salientado a importância de planejamentos para direcionar o emprego para novas áreas, como tecnologia e meio ambiente. Também aponta as dificuldades de adaptação à transformação digital, especialmente entre pessoas com pouca preparação tecnológica, e os desafios econômicos enfrentados por aqueles que têm dificuldades em acessar o mundo digital. Além disso, ressalta a falta de análise e planejamento preventivo diante das mudanças econômicas e no mercado de trabalho, diante a necessidade de políticas e iniciativas para capacitar as pessoas e apoiar a transição para setores emergentes. Assim, Bublitz destaca algumas vantagens que se revestem em desvantagens para a saúde do teletrabalhador:

As vantagens podem revestir-se de desvantagens, por exemplo, o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional e vida particular e menores possibilidades de ascensão profissional, além da perda do contato social. Ponto negativo do teletrabalho é a quebra de privacidade, face às características dos sistemas de computação. Há que se cuidar desse aspecto porque existe risco de atentar contra as liberdades individuais e o direito de privacidade, garantido a todas as pessoas¹⁶².

Devido às características do teletrabalho, se torna fácil o estabelecimento de uma rotina laboral intensa e exacerbada, devido às longas jornadas de trabalho, desprovidas dos devidos intervalos, e pela ausência de uma clara separação entre o que era considerada vida dentro e fora do ambiente laboral. A produção frenética, no entanto, se manifesta rapidamente por meio de diversos sintomas físicos e mentais.

Nesse sentido, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), aponta que, desde 2019, os transtornos mentais são responsáveis por mais de um terço do total

¹⁶¹ VARELA, Ana. **Teletrabalho**: Guia Prática. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 29.

¹⁶² BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito**: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 05 fev. 2024.

de incapacidades nas Américas¹⁶³.

Dessa forma, estudos indicam que a fadiga resulta da exposição prolongada ao estresse no ambiente de trabalho, sendo a principal causa de muitos problemas de saúde decorrentes desse estresse, tais como mudanças na pressão arterial, doenças cardiovasculares, depressão e lesões ocupacionais. Além disso, pode levar ao absenteísmo¹⁶⁴, à Síndrome de *Burnout*, à incapacidade permanente¹⁶⁵ e, em casos extremos, à morte do trabalhador, seja por suicídio ou por *karoshi*¹⁶⁶.

Nesse contexto de sofrimento psíquico, surge a Síndrome de Burnout, sendo definida como um fenômeno ocupacional¹⁶⁷, que segundo pesquisas realizadas pela ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) assola cerca de 30% (trinta por cento) dos mais de cem milhões de trabalhadores brasileiros¹⁶⁸. O nível de crescimento exponencial dos casos de ocorrência dessa síndrome se transforma em um fator preocupante para as organizações de saúde, sendo isso ratificado pelo reconhecimento dessa como uma síndrome crônica na Classificação

¹⁶³ NAÇÕES UNIDAS. BRASIL. **Transtornos mentais são responsáveis por mais de um terço do número total de incapacidades nas Américas**. 06 de março de 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/82565-transtornos-mentais-s%C3%A3o-respons%C3%A1veis-por-mais-de-um-ter%C3%A7o-do-n%C3%BAmero-total-de-incapacidades#:~:text=Na%20Am%C3%A9rica%20Latina%20e%20no,seguidos%20pelos%20transtornos%20de%20ansiedade.Acesso em: 06 fev. 2024>.

¹⁶⁴ O absenteísmo trabalhista refere-se à ausência do trabalhador durante a jornada de trabalho, independentemente da razão. Neste contexto, serão discutidas as ausências resultantes da incapacidade de trabalhar devido a condições médicas, justificadas por atestado ou laudo médico, podendo estar ou não relacionadas ao trabalho, conforme a legislação vigente. PAWLINA, Maritza Muzzi Cardozo; DE CAMPOS, Antonieta Fernandez; RIBEIRO, Larissa Sihessarenko. **Características de absenteísmo entre trabalhadores da saúde: nível central da Secretaria de Estado de Saúde/MT de 2005 a 2006**. Planejamento e políticas públicas, n. 33, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/download/158/174>. Acesso em: 02 fev. 2024, p. 175.

¹⁶⁵ “A incapacidade permanente pode decorrer de mal súbito, como em alguns casos de acidente vascular cerebral, que, embora não leve à morte, é suficiente para causar lesão permanente e incapacitante para o trabalho”. Chehab, Gustavo Carvalho. *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 156.

¹⁶⁶ CHEN-YIN TUNG; MEI-YEN CHEN; SHU-PING TING. **Cognition and correlations of karoshi among different categories of civil servants in Taiwan**. Journal of Occupational Safety and Health, New Taipei, IOSH, v. 18, seção 4, dez. 2010, p. 417.

¹⁶⁷ Doença ocupacional pode ser nominado à qualquer doença que apresente seunexo causal no desenvolvimento do trabalho ou ambiente de trabalho. NEVES, Marco Antônio Borges das. **As Doenças Ocupacionais e as Doenças Relacionadas ao trabalho: as diferenças conceituais existentes e as suas implicações**. São Paulo: LTr, 2011, p.18.

¹⁶⁸ INTERNATIONAL STRESS MANAGERMENT ASSOCIATION BRASIL. **Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional**. Isso é verdade? Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=faq&con=faq&q=burnout#:~:text=Segundo%20pesquisas%20realizadas%20pela%20ISMA,pol%C3%ADticas%20de%20preven%C3%A7%C3%A3o%20ao%20stress.Acesso em: 30 jan. 2024>.

Internacional de Doenças (CID-11).

Dessa forma, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), define a Síndrome de *Burnout* como:

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional. A burnout se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida¹⁶⁹.

Torna-se evidente a necessidade de discussão sobre o tema, tendo em vista os impactos que a exploração demasiada pode causar na vida do trabalhador. Ademais, o adoecimento mental se torna de difícil percepção e aceitação na sociedade, especialmente no ambiente de trabalho. As doenças psicológicas muitas vezes são desconsideradas ou menosprezadas, o que pode levar a uma desqualificação do sofrimento mental. Isso se torna prejudicial, pois a falta de reconhecimento e apoio pode agravar os problemas de saúde mental das pessoas afetadas.

Se vislumbra a necessidade de um acompanhamento rotineiro psicológico e/ou pedagógico, mantendo a interação entre no ambiente de trabalho, visto que “a doença ocupacional psiquiátrica normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento”¹⁷⁰, portanto, não é o suficiente a observação de um ambiente de trabalho saudável e o pagamento do salário indefectível.

Além disso, no caso dos teletrabalhadores, destaca-se outros problemas corriqueiros devido aos esforços repetitivos como:

(...) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), problemas de visão, dores de cabeça, transtornos do tempo de sono, disfunções gastrointestinais e, principalmente, doenças psicopatológicas como períodos distímicos, episódios maníacos, episódios depressivos, ansiedade, transtornos sensoriais de percepção e cognição, muitos deles

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID: burnout** é um fenômeno ocupacional. 28 maio de 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁷⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005. Página 41.

ocasionados pelo já suscitado isolamento social, entre outros transtornos de humor considerados menores¹⁷¹.

Importante destacar a aplicação análoga da Súmula 346 do TST, o qual menciona que:

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo¹⁷².

O trabalho pode ser considerado um bem econômico, juridicamente protegido, o qual seu valor social, através do Princípio da Ordem Social e da Economia, tornou-se fundamento da República Federativa do Brasil, através dos artigos 170¹⁷³ e 193¹⁷⁴ da CF/1988. A morte em razão do trabalho fulmina todas essas conquistas.

Além disso, se pode relacionar também a morte, devido ao excesso de trabalho, onde surge como último e fatal sintoma da exploração demasiada do trabalhador. Essa pode ser ocasionada, como já exposto, por diversos fatores, contudo, o fenômeno é chamado de *Karoshi*, podendo esse ser conceituado como: “O termo japonês 過労死, ou *Karoshi* (também conhecido no meio rural brasileiro como “birôla”),¹⁷⁵ é usado para definir a morte súbita por excesso de trabalho. No Brasil, “birôla”¹⁷⁶ é um termo conhecido no âmbito da indústria açucareira, tendo em

171 GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 03 abril de 2023, p. 24.

172 TST. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 02 fev. 2024.

173 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII - busca do pleno emprego. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

174 Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

175 FRANCO, Tânia. **Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte.** Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 141.

176 O processo de trabalho no corte de cana-de-açúcar, demanda do trabalhador muito gasto de energia andando, golpeando, agachando-se e carregando peso sob sol forte. Esse dispêndio de energia faz com que os trabalhadores fiquem desidratados e à frequente ocorrência de câimbras. As

vista o alto grau de esforço físico e a extensa jornada de trabalho¹⁷⁷. Na tradução literal, *karo* significa excesso de trabalho e *shi* significa morte”¹⁷⁸.

Pelo viés histórico, o primeiro relato de *Karoshi* foi em 1969 no Japão, onde ocorreu a morte súbita por acidente vascular cerebral de um trabalhador de 29 anos em uma grande empresa de jornal¹⁷⁹.

Ricardo Antunes¹⁸⁰, analisando o modelo toyotista¹⁸¹, conclui que o *Karoshi* passa a ser provocado pelo ritmo e intensidade, que decorrem da busca incessante do aumento da produtividade. Entretanto, a referida doença sempre esteve presente em outros modelos de produção, tratando-se de um problema antigo e conhecido, decorrente de um sistema de produção doentio que exaure até o fim as forças dos trabalhadores.

Cumprido destacar que não se fixa um critério para demonstrar que a morte do trabalhador decorreu do excesso de trabalho. Assim, se destaca:

Karoshi não é morte no trabalho, mas pelo trabalho. É o trabalho que, de tão intenso, gera um colapso fisiológico fatal. Não importa onde o

câimbras “são chamadas pelos trabalhadores de birola e provocam fortes dores e convulsões, dando a impressão de que o trabalhador está tendo um ataque nervoso”. Para a diminuição dos sintomas, “algumas usinas levam para o campo e ministram aos trabalhadores soro fisiológico” e “suplementos energéticos, para a reposição de sais minerais”. Em outros casos, os próprios trabalhadores procuram os hospitais onde lhes é ministrado soro diretamente na veia. Alves, Francisco. **Por que morrem os cortadores de cana?** Saude soc (online). v. 15, n.3, p. 90-98. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902006000300008. Acesso em: 05 fev. 2024.

¹⁷⁷ ALVES, Francisco. **Por que morrem os cortadores de cana?** Saude soc (online). v. 15, n.3, p. 90-98. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902006000300008. Acesso em: 05 fev. 2024.

¹⁷⁸ CHEHAB, Gustavo Carvalho. *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 154.

¹⁷⁹ Em 1980, o Japão admitiu a existência de óbitos em razão da sobrecarga de trabalho, entretanto, afirma não haver estatísticas precisas sobre os casos de *karoshi*. “O Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar japonês reconhece, para fins de pagamento de indenização, de 20 a 60 mortes por ano”. Ademais, as estimativas são de que, mais de 10 mil trabalhadores falecem anualmente e “houve ano em que foram apresentadas formalmente 700 denúncias”. CHEHAB, Gustavo Carvalho. *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 155.

¹⁸⁰ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011. p. 36.

¹⁸¹ “Toyotismo é um modo de produção flexível que permite ajustar a manufatura de um bem ao mercado consumidor e possibilita a operação de várias máquinas por um mesmo operário, organizado em equipes, e tem como uma de suas principais características a horizontalização do processo produtivo em empresas subcontratadas. CHEHAB, Gustavo Carvalho. *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 158.

trabalhador faleceu, mas se o trabalho, pelo seu aspecto quantitativo, foi o motivo do óbito, por si só (causa única), ou pela associação com problema de saúde anterior (concausa)¹⁸².

Importante frisar que mesmo nas instalações das empresas ou na modalidade de teletrabalho, se destaca a extrema importância do direito ao descanso. Nas palavras de Varela:

Si descansamos cuando trabajamos en las instalaciones de la empresa, igualmente debemos hacerlo si trabajamos en nuestra casa o en un centro de oficinas. Trabajar y descansar son parte del mismo proceso, si la mente no descansa, no resulta productiva, así que no lo olvidemos. Por correr más o dedicar más horas ya cansados no somos más productivos. Es cierto que en ocasiones puede que no nos quede otro remedio, pero no es una gestión inteligente, y si mantenemos un sobreesfuerzo durante largo tiempo, nos pasará factura y nos puede crear un proceso de estrés. Teletrabajar no significa estar siempre disponible o dedicar nuestro día completo a ello. Si tenemos un horario lo cumplimos y si trabajamos con horario flexible, establecemos una planificación. (...) La frase tan típica de "cambiar el chip" como si fuésemos maquinas, no es adecuada, ni cierta en este caso. Para pasar de un tipo de proceso mental a otro, se precisa una transición, por salud y por efectividad¹⁸³.

O excesso de jornada, assim como o uso desmedido das tecnologias, está associado à depressão, suicídios e doenças. Portanto, abordar o tema não se limita apenas a buscar regulamentação para o uso das novas tecnologias no trabalho, mas também a promover a perspectiva de uma vida digna, saudável e prazerosa.

¹⁸² CHEHAB, Gustavo Carvalho. Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024, p. 163.

¹⁸³ VARELA, Ana. **Teletrabalho**: Guía Práctica. De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020, p. 70-71.

CAPÍTULO 3

A DESCONEXÃO COMO DIREITO E GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Os direitos fundamentais são pilares essenciais da democracia e da dignidade humana em qualquer sociedade. No Brasil, esses direitos são protegidos pela Constituição Federal de 1988 e abrangem uma ampla gama de garantias individuais e coletivas. No contexto contemporâneo, o direito à desconexão emerge como uma extensão natural desses direitos, especialmente no ambiente de trabalho digital.

Dessa forma, primeiramente serão abordados em âmbito Internacional diversos documentos e convenções que reconhecem o direito ao trabalho como um direito humano fundamental, bem como em âmbito Nacional, através da Constituição Federal de 1988. Destaca-se que o trabalho torna-se um direito central no ordenamento jurídico, ao lado do princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, será abordado a importância da limitação da jornada de trabalho como um aspecto essencial para proteger a saúde e garantir outros direitos fundamentais dos trabalhadores.

Posteriormente, será analisado e conceituado o Direito à Desconexão como um imperativo essencial para preservar a dignidade e a saúde dos trabalhadores emergindo como um direito fundamental no cenário contemporâneo, onde seu reconhecimento como um direito fundamental reflete uma evolução nos conceitos tradicionais de direitos laborais, que precisam se adaptar ao ambiente digital. Esse direito não apenas garante o respeito à dignidade e à autonomia dos trabalhadores, mas também contribui para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

Na França, pioneira nesse campo, a legislação estabeleceu diretrizes sobre o direito à desconexão, no entanto, apesar de sua importância crescente, no Brasil, tal direito ainda não possui reconhecimento pelo Ordenamento Jurídico. Entretanto, para alguns doutrinadores, o Direito à Desconexão se encontra de forma implícita do Ordenamento Jurídico Brasileiro, visto que ele deriva de outros direitos fundamentais previstos da CF de 1988. Portanto, pretende-se estudar se de fato, esses direitos de forma implícita garantem a efetivação do Direito à Desconexão no Brasil.

Para finalizar, será destacada a importância da efetivação do Direito à

Desconexão no Ordenamento Jurídico Brasileiro, visto que, a proteção desse direito fundamental é imperativa para salvaguardar a dignidade e os direitos dos trabalhadores. Ademais, acrescenta-se sua necessidade, visto que atualmente a mesma pode ser traduzida em uma nova forma de escravidão: a digital.

3.1 A TEORIA E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No Brasil, o direito ao trabalho passou a ser considerado um direito fundamental, assim como os demais direitos sociais, somente com a Constituição Federal de 1988, passando a ser o centro do ordenamento juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Primeiramente, cumpre destacar que, o trabalho, fornece subsistência material e constrói o ser social, garantindo a sobrevivência dos indivíduos, onde esse, através do trabalho, se sente inserido na sociedade o qual se identifica. Ademais, o labor possui extrema importância para o desenvolvimento do indivíduo, “constituindo até mesmo sua perspectiva de sociabilidade que é intrínseca à condição humana”¹⁸⁴. Por isso, tem-se que o trabalho passa a ser “elemento inafastável da dignidade da pessoa humana”¹⁸⁵.

O princípio da dignidade da pessoa humana passou a integrar documentos jurídicos nacionais e internacionais somente a partir da Segunda Guerra Mundial, por meio de impulsos promovidos pelas Nações Unidas através da sua Carta de 1945¹⁸⁶ e a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) de 1948¹⁸⁷.

¹⁸⁴ BEDIN, Barbara. Direito à Desconexão do Trabalho Frente a uma Sociedade Hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, Jul/Dez. 2018, p. 24.

¹⁸⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 13-14.

¹⁸⁶ A Carta da ONU de 1945 em seu preâmbulo declara que: “NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla”. ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Carta das Nações Unidas**, de 26 de junho de 1945. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Destaca-se a lição de Flávia Piovesan:

(...) a Declaração de 1948 vem inovar a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos, culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais¹⁸⁸.

“Tanto o direito do trabalho, como o direito ao trabalho¹⁸⁹ somente vieram a ser reconhecidos e afirmados como direitos fundamentais na primeira metade do século XX, com a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919)”¹⁹⁰.

Importante destacar a criação da OIT, em 28 de junho de 1919, por meio do Tratado de Versalhes¹⁹¹. A criação da OIT decorreu dos esforços dos países integrantes da Liga das Nações¹⁹², no sentido de buscar a paz mundial e prevenir o mundo contra conflitos por meio da humanização das condições de trabalho. Sendo assim, vários foram os motivos que levaram a criação da mesma, sendo voltado

¹⁸⁷ A Declaração Universal de Direitos Humanos reconhece em seu preâmbulo e em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana, sem qualquer distinção, através do fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights** – Portuguese. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 04 fev. 2024.

¹⁸⁸ PIOVESAN, Flávia. **Trabalho escravo e degradante como forma de violação dos direitos humanos**. Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. São Paulo, 2006. p. 157.

¹⁸⁹ O direito fundamental do trabalho é distinto do direito fundamental ao trabalho. O primeiro refere-se as normas de proteção ao trabalho, enquanto que o segundo constitui o fundamento dos conteúdos jusfundamentais. WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

¹⁹⁰ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book.

¹⁹¹ O Tratado de Versalhes foi um acordo celebrado em Paris no ano de 1919 e entrou em vigor em 1920, pelos países envolvidos na Primeira Guerra Mundial, visando pôr fim aos conflitos iniciados em 1914 entre potências europeias.

¹⁹² Os países-membros da Liga das Nações eram compostos por quatro membros permanentes, sendo eles Inglaterra, França, Itália e Japão, ademais de quatro membros não permanentes, que primeiramente foram Bélgica, Brasil, Grécia e Espanha.

principalmente no âmbito humanitário, econômico e político¹⁹³.

Assim, com o objetivo de resguardar o trabalhador, foi consolidada as primeiras Convenções Internacionais de Trabalho estabelecidas pela OIT, tendo como tema a proteção da duração do trabalho. A jornada de trabalho e o descanso semanal são objetos da 1ª Convenção, de 1919, que instituiu o limite máximo de 8 horas diárias e 44 semanais, da 14ª Convenção Internacional do Trabalho, de 1921, e da 30ª Convenção Internacional do Trabalho, de 1930¹⁹⁴.

A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, no seu artigo 3º, alínea “e” 3 esclarece o termo “saúde” como algo relacionado à saúde como a questão da proteção da integridade física do trabalhador e higiene no trabalho, relacionado com o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde em seu amplo sentido. Desta forma, “perfeitamente invocáveis tais princípios no Direito à Desconexão, notadamente quando a hiperconexão apresentar riscos à saúde física e mental do trabalhador”¹⁹⁵.

Importante destacar, em especial, algumas Convenções da OIT protetivas em relação ao excesso de trabalho, sendo elas, a Convenção nº 14 e nº 106¹⁹⁶, sobre repouso semanal, a Convenção nº 132, sobre as férias remuneradas, as Convenções nº 148, 161 e 167¹⁹⁷, o qual menciona sobre a duração do trabalho e a Convenção nº 171, regulamentando sobre o trabalho noturno¹⁹⁸.

¹⁹³ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 8. Ed. rev. Atual. E ampl. São Paulo. 2014, p. 1100.

¹⁹⁴ SANTOS, Denise Oliveira. **O tempo de trabalho flexível e os impactos nas relações de trabalho contemporâneas**. In: FINCATO, Denise (Org.). *Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015, p. 360.

¹⁹⁵ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 58.

¹⁹⁶ A Convenção nº 14 é denominada “Repouso Semanal na Indústria”, com vigência nacional em 29 de abril de 1958; a Convenção nº possui denominação “Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios” e sua vigência nacional foi em 18 de junho de 1966. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁹⁷ A Convenção nº 148 possui denominação “Contaminação do ar, ruído e vibrações”, com vigência nacional em 14 de janeiro de 1983; a Convenção nº 161 tem como título “Serviços de Saúde do Trabalho”, com vigência nacional em 18 de maio de 1991 e; a Convenção nº 167 possui sua denominação como “Sobre a Segurança e Saúde na Construção” com vigência nacional em 19 de maio de 2007. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Além disso, conforme já destacado e apesar do Brasil não ter ratificado, cumpre salientar a Convenção nº 177 da OIT¹⁹⁹, o qual estabelecendo normas e diretrizes para garantir direitos e condições dignas para os trabalhadores que realizam suas atividades laborais em casa ou em locais fora do ambiente tradicional de trabalho.

Igualmente no plano internacional, se destaca a Declaração Universal dos Direitos humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, assegura a toda pessoa o direito à vida em seu art. 3º, a condições justas e favoráveis de trabalho, em seu art. 2º “o repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e as férias periódicas remuneradas” em seu art. 24 e em seu art. 23 prevê que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”²⁰⁰.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²⁰¹, apresenta, em seu artigo 7º, alínea “d”: “Os Estados partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa de gozar de condições de trabalhos justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e as férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”²⁰².

E por fim, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José) assegura através do art. 4º e 5º, o direito de toda pessoa à vida e à integridade

199 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177** - Convenção sobre Trabalho Domiciliar, 1996 (nº 177). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 fev. 2024.

200 UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights** – Portuguese. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 04 fev. 2024.

201 O PIDESC foi aprovado pelo Congresso Nacional Brasileiro através do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, e entrou em vigor no Brasil, em 24 de abril de 1992. Foi incorporado ao direito interno por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 20 març. 2024.

202 ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

física, psíquica e moral²⁰³.

Em âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas e conseqüentemente o direito ao trabalho à condição de direitos fundamentais²⁰⁴. Sobre o assunto, afirma Wandelli:

A Constituição brasileira de 1988 é igualmente enfática em assegurar a mais proeminente estatura normativa e hierarquia axiológica ao direito ao trabalho, como expressão da íntima relação que estabelece entre a dignidade humana, o valor do trabalho e os direitos e instituições que afetam a vida daqueles que vivem do trabalho. Designa o trabalho como um direito social fundamental (art. 6º) ao qual acresce, no Título dos Direitos Fundamentais, um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores (art. 7º) e disposições relativas à liberdade sindical (art. 8º), direito de greve (art. 9º) e participação dos trabalhadores nos colegiados de órgãos públicos de seu interesse (art. 10) e na gestão das empresas (art. 11), além de vários dispositivos esparsos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho e da proteção do trabalho em geral, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo o seu âmbito geral. Tais dispositivos que consagram direitos e garantias são contextualizados, no plexo constitucional, pela atribuição, ao trabalho, da força jurídica de um valor social elevado à máxima hierarquia e que, junto com a livre-iniciativa, é fundamento da República (art. 1º, IV), ao lado e intimamente ligado à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A mesma tríade de valores fundamentais é encontrada no caput do art. 170, que estabelece os princípios da ordem econômica (...) ²⁰⁵.

Influenciado pelo movimento internacional, o Brasil consagrou explicitamente a dignidade da pessoa humana na CF de 1988, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em seu art. 1º, inciso III²⁰⁶.

Assim, no Brasil o indivíduo ocupa uma posição de centralidade “ao passo que constitui a finalidade da atividade estatal” ²⁰⁷:

A Constituição de 1988, interpretada a luz do seu sistema e da moralidade crítica, endossa a ideia de que o Direito e o Estado existam para a pessoa, e

²⁰³ ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

²⁰⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 21.

²⁰⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012, p. 99.

²⁰⁶ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²⁰⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 12.

não o contrário. A pessoa, nesse sentido, tem um valor intrínseco, e não pode ser instrumentalizada. Isso vale para absolutamente toda e qualquer pessoa, não importa o seu status social, ou os atos heroicos ou hediondos que tenha porventura praticado: todos têm igual dignidade. O ser humano é concebido como um sujeito com capacidade para tomar decisões e o direito de fazê-lo – daí a garantia das liberdades individuais e da democracia (autonomia privada e pública). Ele é tido como um ser racional, mas não apenas racional: também sentimental, corporal e social e todas estas dimensões da sua humanidade são igualmente valorizadas²⁰⁸.

Portanto, atualmente, a dignidade da pessoa humana está universalizada, ou seja, o aludido princípio deve ser garantido para todos os indivíduos. Além disso, a CF de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana à condição de princípio e valor fundamental, tornando-a base para as normas que definem direitos, garantias e deveres fundamentais. Isso assegura que a declaração presente no inciso III do artigo 1º não seja apenas uma questão ética ou moral, mas sim uma norma jurídica com status constitucional formal e de eficácia²⁰⁹.

Segundo Sarlet:

(...) a dignidade era tida como a qualidade que, por ser inerente ao ser humano, o distinguia das demais criaturas, no sentido de que todos os seres humanos são dotados da mesma dignidade, noção esta que se encontra, por sua vez, intimamente ligada à noção da liberdade pessoal de cada indivíduo (o Homem como ser livre e responsável por seus atos e seu destino), bem como à ideia de que todos os seres humanos, no que diz com a sua natureza, são iguais em dignidade²¹⁰.

Além disso, Vecchi também menciona sobre a dignidade da pessoa humana:

Ora, ao adentrar numa relação de emprego, o empregado não perde sua condição de pessoa humana, de cidadão. Nas relações de emprego, o empregado necessita que os vários aspectos de sua personalidade, como emanções/projecções de sua dignidade, sejam respeitados. Não basta receber salário e ter assegurados os direitos sociais, mas é impostergável ser tratado com dignidade e respeito. Ora, num ordenamento jurídico democrático de direito fundado na dignidade da pessoa humana o que se requer é a proteção integral da pessoa humana, visto a unidade e indivisibilidade de todas as dimensões dos direitos fundamentais²¹¹.

²⁰⁸ SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 75-76.

²⁰⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2006, e-book, p. 68-70.

²¹⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

²¹¹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul/set. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/26998>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 120-121.

Portanto, a dignidade da pessoa humana se torna o ponto principal de qualquer relação, seja ela no direito, na visão do coletivo, na visão interpessoal, no Direito Trabalhista ou nos reflexos da quarta revolução industrial e seus reflexos, onde diz respeito a um direito adquirido e imutável, não podendo ser suprido por qualquer outros direito que este não pertença.

Assim, a CF de 1988 prevê um rol extenso de direitos e garantias fundamentais, o qual está incluído os direitos sociais. “Dentre os direitos sociais positivados no ordenamento jurídico brasileiro, merece destaque o direito ao trabalho” ²¹², o qual segundo Evaristo de Moraes Filho é o:

(...) direito fundamental da pessoa humana, isto é, do indivíduo vivendo em sociedade, o direito ao trabalho significa que possui cada homem de poder exercer uma atividade útil, a si, à sua família e à sociedade, mediante justa remuneração. Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de autoafirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida²¹³.

Portanto, a atividade laborativa torna-se essencial à condição humana, pois tem o sentido de ser o “primeiro elemento que conforma a capacidade do ser humano para autorrealizar-se individualmente e comunitariamente” ²¹⁴. Dessa forma, através do trabalho que o indivíduo possui acesso aos recursos mínimos, como a alimentação, saúde e habitação. Ou seja, o direito ao trabalho, vai muito além da mera prestação de serviço em condições dignas:

(...) sendo o trabalhar não só o desincumbir-se de uma obrigação, mas também o exercício de um direito fundamental, o tempo e o espaço humano do trabalhar, ainda que sujeito à conformação pelo empregador, não pode ser visto exclusivamente no interesse deste, sem conexão com as demais dimensões da vida do trabalhador e com a própria complexidade do trabalhar²¹⁵.

²¹² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 17.

²¹³ MORAES FILHO, Evaristo de. **O direito e a ordem democrática**. São Paulo: LTr, 1984, p. 96.

²¹⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012, p. 59-60.

²¹⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 4, p. 95-122, out-dez/2013. p. 116.

Dessa forma, existe um direito fundamental ao trabalho, intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade humana. Esse direito visa tanto preservar e proteger o ser humano como um fim em si mesmo, quanto garantir a efetividade dos direitos fundamentais, assegurando que toda relação de trabalho tenha o poder de dignificar o trabalhador. Negar ao trabalhador o direito de laborar em condições dignas e equitativas, garantindo sua saúde, segurança e uma remuneração justa que proporcione uma vida digna, equivale a negar tanto o direito fundamental ao trabalho digno quanto o direito fundamental do trabalho²¹⁶.

Diante a denominada Quarta Revolução Industrial, consubstanciada pelas novas tecnologias de informação e comunicação, as relações trabalhistas também estão sendo modificadas, conforme já estudado. Ocorre que, com essa novidade, os trabalhadores estão tendo seus direitos fundamentais violados, principalmente diante a jornada de trabalho.

A jornada de trabalho está explicitamente consagrada em diversos documentos internacionais já mencionados e em âmbito nacional, a CF de 1988 consagra em seu art. 7º, XIII²¹⁷, a regra da duração do trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Essa disposição constitucional não se limita a um mero número de horas de trabalho por dia, mas sim uma norma imperativa que visa proteger a saúde do trabalhador e garantir outros direitos fundamentais consagrados pela CF de 1988, que são igualmente importantes. Tal norma constitucional não diz ser apenas um número de horas máximas por dia de trabalho, mas sim uma norma cogente que visa a proteção do trabalhador quanto à sua saúde e demais direitos fundamentais garantidos constitucionalmente²¹⁸.

Assim, quanto a limitação da jornada de trabalho, Souto Maior afirma que:

²¹⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 26.

²¹⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²¹⁸ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 55.

(...) a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja, com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma²¹⁹.

O excesso de conexão às atividades laborais, especialmente nos momentos destinados ao descanso e ao lazer, prejudica gravemente os trabalhadores, ofendendo “direitos fundamentais específicos e inespecíficos, entre eles o direito à vida, à saúde, à intimidade e à vida privada, à educação, ao lazer, à segurança” ²²⁰ e à dignidade da pessoa humana. “Tal desrespeito aos direitos fundamentais encontra embasamento na dissolução da separação entre a vida no trabalho e a vida fora desse” ²²¹.

Nesse aspecto, diante o art. 5º, § 2º e art. 7º, caput, da CF/1988, pretende-se defender a importância da existência de um direito fundamental à desconexão do trabalhador, “como instrumento de defesa e garantia do direito fundamental ao trabalho digno e demais direitos fundamentais dos trabalhadores” ²²².

Ocorre que, embora não haja texto legal disciplinando expressamente o direito à desconexão, fica enuncia esse direito com fundamento nos seguintes dispositivos da CF: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X)²²³, à saúde

²¹⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 09.

²²⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 203.

²²¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

²²² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 43.

²²³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

(arts. 6^o²²⁴ e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7^o, XIII e XIV²²⁵), ao repouso semanal (art. 7^o, XV²²⁶), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7^o, XVII²²⁷), ao lazer (art. 217, § 3^o²²⁸) e à convivência familiar (art. 227). Ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1^o, III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão²²⁹.

Ademais, a legislação trabalhista também possui diversas normas de proteção à saúde e à vida dos trabalhadores, além de disciplinar a duração do trabalho e os períodos de férias, descansos e intervalos.

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças²³⁰.

²²⁴ Art. 6^o São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²²⁵ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²²⁶ Art. 7^o (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²²⁷ Art. 7^o (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²²⁸ Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados: § 3^o O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

²²⁹ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10^a Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 196.

²³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*

Ao citar os direitos como intimidade, vida privada, saúde, limitação da jornada de trabalho, repouso semanal, férias remuneradas, lazer e convivência familiar, fica ressaltado que a proteção da desconexão está intrinsecamente ligada a uma série de garantias fundamentais explanadas na Constituição Federal de 1988. O reconhecimento do direito à desconexão com base nesses princípios constitucionais reforça a ideia de que a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores designa ser essencial para garantir sua dignidade e integridade como seres humanos.

Diante isso, o ordenamento jurídico brasileiro, prevê forma de reparação por ilícito civil, através dos art. 5º, X²³¹, da CF de 1988 e arts. 186 e 927²³² do Código Civil, sendo aplicado na relação de trabalho quando houver uma infração contratual com afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, com base no art. 114, VI,²³³ da CF de 1988.

Dessa forma, o pedido de dano existencial surge “como uma forma de reparação de dano extrapatrimonial decorrente de ato ilícito civil contratual toda vez que a infração afrontar o projeto de vida ou a vida em relação” ²³⁴. Sobre o dano existencial, afirma Facchini Neto e Wesendonck:

(RBDC), São Paulo, n. 9, jan./jun. 2007. Disponível em: http://www.escolasuperiordedireito.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf. Acesso em: 10 fev. 2024, p. 380-381.

231 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

232 Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 març. 2024.

233 Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

234 AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**. Marília – SP, V. 1, N.1. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 731.

Noção mais completa e descritiva de danos existenciais foi fornecido pela Corte de Cassação, da Decisão nº 6.572, proferida em 24 de março de 2006, pelo seu órgão máximo na jurisdição civil (*Sezione Unite*), em que se afirmou que [...] por dano existencial entende-se qualquer prejuízo que o ilícito [...] provoca sobre atividades não econômicas do sujeito, alterando seus hábitos de vida e sua maneira de viver socialmente, perturbando seriamente sua rotina diária e privando-o da possibilidade de exprimir e realizar sua personalidade no mundo externo. Por outro lado, o dano existencial funda-se sobre a natureza não meramente emotiva e interiorizada (própria do dano moral), mas objetivamente constatável do dano, através da prova de escolha de vida diversa daquelas que seriam feitas, caso não tivesse ocorrido o evento danoso²³⁵.

Assim, o dano existencial tem o propósito de reparar o ato ilícito civil, os quais se aderem no poder de frustrar projetos de vida ou a vida em relação à pessoa humana. Nesse sentido, um exemplo de ato ilícito seria a invasão dos períodos de descanso, configurando a comprovação de uma frustração nos planos de vida ou nas relações pessoais²³⁶. Frota esclarece que:

Deflagrado por eventos que, por vezes, também repercutem no âmbito da inteligência física, moral e psíquica, o dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta a vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, entre outras) e a dificuldade de retornar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). (...) Pode resultar em dano existencial incidente cuja repercussão seja de tamanha magnitude a ponto de viabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional (dano à vida de relação) e/ou fulminar metas e objetivos de importância vital à autorrealização (dano ao projeto de vida), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro minimamente gratificante²³⁷.

Esse tipo de dano transcende a esfera material e patrimonial, incidindo diretamente sobre aspectos intangíveis da vida da pessoa, como a liberdade, o

²³⁵ FACCHINI NETO, Eugenio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: “Precificando” lágrimas?. **Revista de Direitos e garantias Fundamentais**, Vitória, nº 12, p. 229-267, jul/dez 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/408/156>. Acesso em: 20 març. 2024.

²³⁶ AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**. Marília – SP, V. 1, N.1. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 732.

²³⁷ FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 284, fev/2013, p. 62-78. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfaindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013_frota_hidemberg_nocoas_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 març. 2024, p. 68.

tempo para o lazer, o desenvolvimento pessoal e a qualidade das relações familiares e sociais, possuindo associação à perturbação de planos de vida e à privação de experiências que contribuem para a realização pessoal. A reparação por dano existencial busca oferecer uma compensação que, embora não reverta completamente o impacto sofrido, serve como reconhecimento do dano e tentativa de mitigar suas consequências.

Embora a Constituição Federal estabeleça os princípios e direitos fundamentais que podem fundamentar o direito à desconexão, a efetivação desse direito pode exigir a adoção de legislação específica ou ações adicionais para garantir sua implementação prática, visto a dinâmica das relações de trabalho na era digital.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

No presente tópico, será abordado o conceito de direito à desconexão, bem como sua importância diante a crescente interconexão com o ambiente de trabalho virtual e conseqüentemente as violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A necessidade contemporânea de proteger o direito emergente à desconexão se torna evidente diante da constante conexão com o ambiente de trabalho virtual e da violação dos direitos e garantias fundamentais. Dessa forma, embora não seja novo, o Direito à desconexão vem há pouco tempo ganhando espaço para ser compreendido como um direito fundamental, portanto, sua definição ainda demonstra ser aberta e sujeita a alterações. Deste modo, pode-se conceituar o direito à desconexão como:

(...) quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo²³⁸.

²³⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 311.

Ou seja, o direito à desconexão não se refere apenas a uma noção filosófica, mas sim a uma perspectiva técnico-jurídica, onde se busca identificar um bem da vida, neste caso, o não-trabalho, como algo digno de proteção legal. Isso implica na possibilidade de buscar em juízo a preservação desse direito, garantindo que os trabalhadores tenham momentos de descanso e lazer fora do ambiente laboral, o que se torna fundamental para a saúde física e mental.

Apesar de se tratar de um tema novo, em 2003, Jorge Luiz Souto Maior, em um artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, já alertava sobre a necessidade de estudar o direito à desconexão, destacando que “a pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que concerne em um fator determinante na vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar”²³⁹.

A tecnologia, embora tenha facilitado muitos aspectos do dia a dia, também contribuiu para a diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal e o preço dessa falta de desconexão denota evidente: menos tempo para descanso e lazer.

A jornada excessiva e o trabalho realizado nos dias de descanso ou fora do horário, em suma, a ineficiência de se desconectar, é o preço que trouxe as inovações tecnológicas e de comunicação, reduzindo substancialmente o tempo de lazer, pois é factual que o teletrabalhador não consegue se desconectar²⁴⁰.

Importante destacar que, entende-se por direito à desconexão como o direito ao não trabalho, entretanto, no sentido de se trabalhar menos, com a finalidade de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador. Dessa forma, afirma Souto Maior:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo

²³⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 296.

²⁴⁰ AFONSO, Kleber Henrique Saconato. **Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar**. Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, Marília – SP, V. 1, N.1. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 728.

atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo²⁴¹.

Em outras palavras, o conceito de "não-trabalho" mencionado não se refere necessariamente a uma completa ausência de trabalho, mas sim a uma redução da carga laboral para um nível que permita a preservação da vida privada e da saúde. Isso implica em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, reconhecendo a importância fundamental desse equilíbrio, especialmente em um contexto onde a tecnologia avançada, a primazia do mercado e as demandas de consumo exercem pressões significativas sobre os trabalhadores.

Ainda, Cassar refere:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde)²⁴².

Diante a sociedade contemporânea, o direito de estar desconectado passa a ser uma garantia necessária para que se possa estabelecer uma separação entre o meio ambiente do trabalho e o ambiente social.

O termo "desconexão", expressa o direito ao descanso, ao lazer, à intimidade e à vida privada através da limitação da jornada de trabalho que ficou debilitada com o advento das tecnologias²⁴³.

Além disso, o direito à desconexão possui a função de preservar o direito ao lazer, ou seja:

(...) trata-se de uma garantia do trabalhador de laborar menos, de não permanecer à disposição do empregador, através das ferramentas tecnológicas, em seus momentos de folga e descanso, permitindo que o sujeito se desligue totalmente de suas atividades laborais, podendo nesse tempo se divertir, praticar esportes, atividades culturais ou ainda

²⁴¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 298.

²⁴² CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho**: novas profissões e métodos de execução de trabalho. Parte II. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, jul.-dez./2010. 2010, p. 02.

²⁴³ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010, p. 1181.

relacionadas a sua formação, participar socialmente da comunidade, desfrutar do convívio da família e de amigos²⁴⁴.

Dessa maneira, o direito ao lazer se torna fundamental para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, proporcionando uma melhora na saúde em bem estar, prevenindo sua saúde mental e emocional, proporciona também uma melhor qualidade de vida, inclusão social e coesão comunitária, ou seja, promove a diversidade, a tolerância e a compreensão mútua, fortalecendo os laços sociais e a solidariedade e principalmente, um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ademais, o direito ao lazer propicia também o exercício da cidadania, isto é, permite ao trabalhador um aumento na participação social diante a sociedade.

Culturalmente o trabalho tem o significado de um elemento central na vida das pessoas, sendo considerado não apenas uma fonte de renda, mas também um fator de dignidade e socialização. A ideia de que o trabalho confere valor à pessoa humana e proporciona um sentido de pertencimento e realização passa a ser profundamente enraizada em muitas sociedades.

No entanto, torna-se importante reconhecer que essa valorização do trabalho não deve ser entendida de forma absoluta, ignorando as necessidades individuais de descanso, lazer e cuidado pessoal. O desafio de falar sobre o direito ao não-trabalho reside justamente nesse conflito entre a importância atribuída ao trabalho e a necessidade de garantir espaços e tempos para atividades não laborais.

Nesse sentido, Souto Maior afirma:

De todo modo, impera, culturalmente, a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desalio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem²⁴⁵.

O direito à desconexão é, portanto, considerado um direito fundamental, uma vez que sua ausência viola as garantias exclusivas ao trabalhador, bem como outros direitos fundamentais e sociais estabelecidos em várias diretrizes nacionais e internacionais. Nesse contexto, o direito à desconexão gera desdobramentos em

²⁴⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.148.

²⁴⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 298.

outros direitos do trabalhador, tais como a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade e à privacidade, além do direito ao lazer, todos estreitamente relacionados à desconexão do trabalhador.

Importante frisar que, o direito ao lazer faz-se essencial e crucial, pois tem o propósito de recuperar a pessoa dos esforços extenuantes da rotina de trabalho, além de prevenir doenças relacionadas ao estresse, promovendo assim a saúde física e mental. O lazer nasce como parte integrante do mínimo necessário para garantir a dignidade da pessoa humana²⁴⁶.

À vista disso, o referido direito trata de uma perspectiva técnico-jurídica que visa identificar a “existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo”. Os titulares desse direito são, inclusive, os desempregados que não conquistam sua vaga em função do trabalho excessivo do outro²⁴⁷,

O Direito à Desconexão traz à tona principalmente a questão da jornada de trabalho (excessiva) em relação aos direitos fundamentais sociais consagrados constitucionalmente, como educação, saúde e lazer, conforme o artigo 6º da Constituição Federal. Apesar da relação entre empregado e empregador ser regida pelo direito privado, as partes não tem liberdade para dispor livremente sobre as regras do contrato de trabalho, devido à natureza protetiva do Direito do Trabalho.

Assim, o empregado terá o direito de se dedicar, fora de seu horário de trabalho, às suas atividades pessoais, familiares, interesses diversos e ao lazer, ou seja, a todas as demais atividades que não estão relacionadas ao seu trabalho. Trata-se da liberdade de utilizar seu tempo livre da maneira que considerar mais adequada, sem estar de alguma forma vinculada às suas responsabilidades laborais durante esse período. Em outras palavras, refere-se ao direito de não ser obrigado a trabalhar fora de seu expediente regular, bem como de desfrutar de seus intervalos e férias sem interrupções ou preocupações relacionadas ao trabalho.

Diante a importância do direito à desconexão e sua falta de regulamentação no Brasil, no próximo tópico será abordado a legislação francesa, que estabeleceu o

²⁴⁶ MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana: reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais**. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017, p. 66.

²⁴⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 02.

direito à desconexão como uma medida para combater o excesso de trabalho e promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

3.3 DIREITO À DESCONEXÃO: OS CASOS DA FRANÇA E BRASIL

Conforme já visto nos capítulos anteriores, a evolução das tecnologias tem causado diversos efeitos negativos nas relações trabalhistas, principalmente no tocante a jornada de trabalho, onde a cada dia mais, as atividades laborais invadem a vida privada dos trabalhadores, causando consequências e violando diversos direitos fundamentais. Dessa forma, surge o direito à desconexão, como um instrumento capaz de promover um equilíbrio saudável entre a vida privada e a vida laboral.

A França pode ser considerada o berço da consagração do direito à desconexão, onde em 2013, o Ministério do Trabalho e do Emprego realizou o Acordo Nacional Internacional (ANI), constando em seu art. 17 “a promoção de uma gestão inteligente das tecnologias da informação e da comunicação a serviço da competitividade das empresas, que respeite a vida privada dos trabalhadores”²⁴⁸:

Deste modo, segue o referido Acordo:

Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile, d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle, d'autre part. Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manœuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée. Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail. Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié!

²⁴⁹.

²⁴⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 111.

²⁴⁹ Promover a gestão inteligente das tecnologias de informação e comunicação ao serviço da competitividade empresarial, respeitando a privacidade dos colaboradores As tecnologias de informação e comunicação (utilização de mensagens eletrônicas, computadores portáteis, telefonia móvel e smartphones) são hoje cada vez mais parte integrante do ambiente de trabalho e são essenciais para o funcionamento da empresa. Devem ser concebidos como uma ferramenta

Este acordo enfatiza o papel central das empresas como responsáveis, abordando sobre os desafios que os trabalhadores podem enfrentar ao lidar com as tecnologias, assim recomenda-se que as empresas ofereçam treinamentos especializados, além das empresas reconhecerem a perspectiva dos trabalhadores e procurarem maneiras de equilibrar sua vida pessoal e profissional, e por fim, que as empresas programem iniciativas para promover o uso adequado das tecnologias de informação e comunicação pelos trabalhadores e gestores.

No ano de 2015, na França, Bruno Mettling elaborou um relatório como forma de analisar os efeitos das transformações digitais no mundo do trabalho:

le travail connecté à distance, permis par l'usage de plus en plus répandu des smartphones dans le cadre professionnel, soulève deux difficultés: sur le plan juridique, il peut créer des situations pouvant contrevenir à la directive n°2003/88/CE, telle que transposée en droit français et prévoyant notamment des temps minimum de repos quotidien et hebdomadaire, la durée maximale de travail, etc. sur le plan de la qualité de vie liée au travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle se complexifie. Les salariés peuvent ainsi travailler d'eux-mêmes hors temps de travail; mais aussi être sollicités sur les temps réservés au temps de repos quotidien ou hebdomadaire, voire pendant les vacances; à l'inverse, des éléments de la vie privée peuvent s'inscrire plus naturellement dans le temps dit «travaillé». 47% des actifs déclarent ainsi faire un usage à la fois professionnel et personnel des outils numériques sur leur lieu de travail. l'intensification du travail permise par la transformation numérique remet en cause, pour certains métiers dans certaines entreprises, la mesure de la charge de travail par le temps de travail²⁵⁰.

facilitadora do trabalho dos colaboradores. As TIC podem, no entanto, confundir a fronteira entre o local de trabalho e a casa, por um lado, e entre o tempo de trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal, por outro. Dependendo das situações e dos indivíduos, estes desenvolvimentos são percebidos como espaço de manobra libertação de certas restrições ou como uma intrusão do trabalho na vida privada. A sua utilização não deve conduzir ao isolamento dos trabalhadores no seu local de trabalho. Deve garantir a manutenção de uma relação de qualidade e respeito pelo colaborador tanto na substância como na forma de comunicação e respeito pela vida privada do colaborador! (Tradução nossa). GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 112.

²⁵⁰ O trabalho remoto conectado, possibilitado pela utilização cada vez mais generalizada de smartphones no contexto profissional, levanta duas dificuldades: a nível jurídico, pode criar situações que podem contrariar a Directiva n.º 2003/88/CE, tal como transposta para a legislação francesa e que dispõe em nomeadamente no que diz respeito aos períodos mínimos de descanso diário e semanal, às horas máximas de trabalho, etc. em termos de qualidade de vida ligada ao trabalho, a ligação entre a vida privada e a vida profissional está a tornar-se mais complexa. Os funcionários podem, assim, trabalhar por conta própria fora do horário de trabalho; mas também ser solicitado em horários reservados ao descanso diário ou semanal, ou mesmo durante férias; por outro lado, elementos da vida privada podem encaixar-se mais naturalmente no chamado tempo “trabalhado”. 47% dos trabalhadores afirmam fazer uso profissional e pessoal de ferramentas digitais no seu local de trabalho. a intensificação do trabalho possibilitada pela transformação digital põe em causa, para determinadas profissões em determinadas empresas, a medição da carga de trabalho pelo tempo de trabalho. (Tradução nossa). METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. França, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015.

Dessa forma, diante os resultados do relatório, visto que “em termos de qualidade de vida, o vínculo entre a vida profissional e a vida privada está se tornando mais obscuro”²⁵¹ e com o objetivo de preservar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, no ano de 2016 a França aprovou em seu ordenamento jurídico, a “*Loi Travail*”, ou “*Loi El Khomri*”, ou seja, a Lei da Desconexão, o qual estabelece os limites para a conexão ao trabalho, consistente no direito do empregado poder usufruir do tempo do não trabalho e se dedicar a atividades pessoais.

Além disso, destaca as importantes considerações de Harff:

Observa-se que o Direito à Desconexão está inserido, no Código de Trabalho Francês, na Parte II (As relações coletivas de trabalho), Livro II (negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho), Título IV (Áreas e periodicidade da negociação obrigatória), Capítulo II (Negociação obrigatória nas empresas), Seção 3 (Igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho), estando relacionado na seção que trata da qualidade de vida e não na que trata a jornada de trabalho²⁵².

A inserção do Direito à Desconexão no Código de Trabalho Francês dentro da seção dedicada à qualidade de vida no trabalho, e não naquela que trata exclusivamente da jornada de trabalho, se mostra significativa. Isso reflete uma abordagem mais abrangente e holística em relação ao bem-estar dos trabalhadores, reconhecendo que a desconexão digital não compete apenas uma questão de horas trabalhadas, mas também uma questão fundamental de qualidade de vida.

Entretanto, há 20 anos, a França em seu *Cour de Cassation*²⁵³, regulamentou que o empregado não possui a obrigação de aceitar trabalhar em sua casa, nem

Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 22 fev 2024, p. 18.

²⁵¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 110.

²⁵² HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 69.

²⁵³ “Equivalente, em matéria de Direito do Trabalho, ao Tribunal Superior do Trabalho”. GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 192.

instalar instrumentos e ferramentas de trabalho em seu domicílio²⁵⁴. Na realidade, a França há anos delimita aos empregadores certos limites, respeitando o direito à saúde, a vida privada e o domicílio do empregado. Ademais, ainda em 2004 foi considerado que “a *Cour de cassation* considerou que o fato de não ser possível contatar o empregado fora do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não justifica a demissão disciplinar por falta grave, pois o empregado tem direito à desconexão”²⁵⁵.

A exposição de motivos da alteração legislativa procedida argumenta que o Direito à Desconexão se torna crucial para assegurar o efetivo direito ao descanso e o respeito à vida pessoal e familiar. Esse desafio torna-se particularmente significativo para os trabalhadores sem restrição de horário, que frequentemente utilizam ferramentas digitais²⁵⁶.

O direito à desconexão, no contexto do direito francês, tem como objetivo principal assegurar que os trabalhadores possam desfrutar de seus direitos fundamentais, como saúde, descanso, lazer e vida privada, mesmo em um ambiente digitalmente conectado. Na França, o direito à saúde, ao repouso e à proteção da vida privada são direitos fundamentais à *Valeur Constitutionnelle*²⁵⁷.

A legislação na França tem optado por promover o diálogo social como meio de implementar esse direito. Isso significa que as partes envolvidas, incluindo empregadores e funcionários, são incentivadas a colaborar na definição de políticas e práticas que respeitem o equilíbrio entre suas necessidades e interesses²⁵⁸.

²⁵⁴ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 192.

²⁵⁵ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 192.

²⁵⁶ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 193.

²⁵⁷ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 195-196.

²⁵⁸ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 193.

Essa abordagem visa criar um ambiente de trabalho mais equilibrado, onde os direitos dos trabalhadores são protegidos sem comprometer os interesses dos empregadores. Ao mesmo tempo, busca preservar a autonomia dos trabalhadores, permitindo-lhes gerenciar seu tempo e desconectar-se quando necessário para garantir seu bem-estar.

Assim, o Direito à Desconexão na França foi promovido através da alteração legislativa LOI n°2016-1088, de 08 de agosto de 2016, em seu art. 55 (V), alterou a redação do parágrafo 6º e incluiu o parágrafo 7º ao artigo L.2242-8 do Código de Trabalho Francês, conforme destacado abaixo, que, em 1º de janeiro de 2017, entrou em vigor com a seguinte redação:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur: 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés; [...] 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise; 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques²⁵⁹.

Ou seja, entende-se que o referido dispositivo deve ser por meio de negociação coletiva anual e obrigatória, o qual trate:

(...) das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito

²⁵⁹ A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida e condições de trabalho diz respeito: 1° A ligação entre a vida pessoal e a vida profissional dos colaboradores; 6° O exercício do direito de expressão direta e coletiva dos colaboradores previsto no Capítulo I do Título VIII deste livro, nomeadamente através de ferramentas digitais disponíveis na empresa; 7° Os termos do pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligar e o estabelecimento pela empresa de sistemas para regular a utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o respeito pelos momentos de descanso e relaxamento, bem como das licenças pessoais e vida familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora um estatuto, após consulta à comissão social e económica. Esta carta define estas modalidades de exercício do direito a desligar e prevê ainda a implementação, aos colaboradores e pessoal de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais. (tradução nossa). FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230B.B.tpdila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031. Acesso em: 20 fev. 2024.

à desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com o intuito de garantir o cumprimento dos períodos de tempo de repouso e férias, bem como de vida pessoal e familiar²⁶⁰.

Caso não seja efetuado um acordo entre as partes, o empregador deverá consultar o *Comité Social et Économique* - CSE (Comitê Social Econômico) e elaborar um regulamento que conste “os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e sua implementação aos empregados, equipes de supervisão (direção) e de gestão, bem como ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais”²⁶¹.

Para melhor compreensão, destaca-se as palavras de Gauriau:

Assim, nas empresas com mais de 50 colaboradores, a negociação coletiva anual obrigatória referente à qualidade de vida no trabalho deverá tratar do direito à desconexão. Dessas discussões deverá resultar um acordo firmado entre o empregador e sindicatos. Caso a negociação fracasse, ou caso a empresa tenha menos de 50 trabalhadores, o empregador deve elaborar um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico, fixando as regras sobre o direito à desconexão²⁶².

Portanto, o direito laboral francês passa a determinar que, dentre os temas sujeitos à negociação coletiva anual obrigatória (obrigatória para certas áreas), deve-se incluir, no contexto das condições relacionadas à qualidade de vida dos trabalhadores, as práticas relacionadas ao Direito à Desconexão. Isso envolve a implementação de mecanismos para regular o uso de ferramentas digitais, garantindo o cumprimento dos períodos de descanso e férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar²⁶³.

A medida sancionada não inclui medidas específicas para garantir que o uso

²⁶⁰ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 198.

²⁶¹ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 198

²⁶² GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 198

²⁶³ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 69.

de dispositivos digitais não prejudique o aproveitamento dos períodos de descanso, deixando para os acordos coletivos a definição das práticas relacionadas ao Direito à Desconexão. Isso permite que as categorias estabeleçam as formas de desconexão mais adequadas às suas circunstâncias individuais²⁶⁴.

Apenas cumpre destacar que, o legislador francês não tratou sobre o direito à desconexão nas empresas com menos de 50 empregados, o que se conclui que estas empresas não são obrigadas a negociar. Dessa forma, vislumbra-se uma certa falha do legislador francês, pois os empregadores não poderão se beneficiar das regras sobre o Direito à desconexão.

Englobado com o Direito à Desconexão, a França possui a Lei 4121-1, o qual adere à obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (*obligation de sécurité*). Assim, exige-se que o empregador proteja a saúde do trabalhador e do teletrabalhador, garantindo a segurança dos equipamentos e locais de trabalho, bem como, “prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como assegurar condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança”²⁶⁵.

Ou seja, o empregador deve avaliar os riscos físicos e psicossociais enfrentados pelos trabalhadores, garantir que respeitem as jornadas máximas de trabalho, tenham tempo adequado de repouso, e que a carga de trabalho seja regulada para não comprometer a vida privada do empregado, além de garantir o efetivo exercício do direito à desconexão. Por sua vez, o empregado deve utilizar as ferramentas tecnológicas de forma prudente e razoável, seguindo as práticas regulamentares da empresa. A menos que haja circunstâncias excepcionais, não deve haver conexão fora do horário de trabalho, durante períodos de descanso remunerado, feriados ou férias.

Apesar de a referida Lei ser um exemplo a ser seguido pelos outros países, o Direito à Desconexão na França apresenta lacunas e outro exemplo se refere a não aplicação de sanção na hipótese das empresas não implementarem o referido direito. Dessa forma, a ausência de negociação anual obrigatória constitui um delito

²⁶⁴ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021, p. 69.

²⁶⁵ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 199.

(delit d'entrave)²⁶⁶, mas não há previsão de qualquer sanção. Entretanto, cumpre salientar que, o descumprimento das obrigações de proteção da saúde e segurança do trabalhador, o que conseqüentemente engloba o Direito à desconexão, “é severamente sancionado pela *Cour de Cassation*, o que deve encorajar as empresas a abordar a questão da desconexão em futuras negociações”²⁶⁷.

O reconhecimento do Direito à Desconexão como lei na França reflete um início de modernização na abordagem do direito do trabalho em relação à jornada de trabalho diante da utilização permanente de dispositivos digitais. Embora seja um passo modesto, representa um avanço na redução da sobreposição entre o tempo dedicado ao trabalho e às outras facetas da vida do trabalhador, ajudando a preservar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Já no ordenamento Brasileiro, nada dispõe de normas que prevejam expressamente um direito à desconexão. Assim, de um lado doutrinadores demonstram a necessidade contemporânea de tutelar o direito a desconexão e de outro, afirmam necessitar de uma mudança de comportamento e não de leis.

Na sociedade contemporânea, o direito de estar desconectado passa a ser uma garantia necessária a fim de que se possa estabelecer uma separação entre o meio ambiente de trabalho e o ambiente social.

Compreende-se que o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro constitui um direito fundamental implícito. Ele deriva de outros direitos fundamentais expressamente previstos na Constituição Federal, tais como o direito à privacidade, ao lazer, ao repouso remunerado, ao gozo de férias anuais remuneradas, todos intimamente relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana, conforme já demonstrado, portanto:

Pode-se afirmar, nesse aspecto, que apesar de não constar expressamente no texto da Constituição, trata-se de direito materialmente constitucional, pois decorre da cláusula de abertura constante nos arts. 5º, §2º e 7º, caput, da Constituição Federal. Ou seja, nos termos do entendimento firmado por Ingo Wolfgang Sarlet, com a leitura do art. 5º, §2º, da Constituição Federal, verifica-se a existência de duas espécies de direitos fundamentais: a) os direitos formal e materialmente fundamentais, que são aqueles expressos

²⁶⁶ FRANCE. **Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 18 novembre 1997, 96-80.002, Publié au bulletin**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007069336/>. Acesso em: 15 fev. 2024.

²⁶⁷ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023, p. 200.

na Constituição; b) os direitos apenas materialmente fundamentais, os quais não estão expressos no texto constitucional, porém são dotados de fundamentalidade²⁶⁸.

Portanto, se entende que, o direito à desconexão equipara-se a um direito fundamental implícito, o qual possui o condão de garantir a efetividade dos outros direitos fundamentais já enumerados.

Ocorre que, o Brasil parece caminhar em sentido oposto. Em 23 de agosto de 2016, a deputada federal Angela Albino, propôs o Projeto de Lei nº 6038/2016, com o objetivo de acrescentar o artigo 72-A a Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando o direito a desconexão, nos seguintes termos:

Art. 72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho²⁶⁹.

Entretanto, o projeto de lei em questão foi arquivado, pois sua elaboração ocorreu antes da aprovação da reforma trabalhista, onde estimula a negociação entre empregado e empregador. “Além disso, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público assevera que dependendo da função ou atividade exercida, a conexão poderá ser necessária, cabendo ao empregado negociar diretamente com o empregador, as formas de compensação de jornada”²⁷⁰.

No ano de 2020 foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020²⁷¹, que

²⁶⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como instrumento de proteção e garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024, p. 204.

²⁶⁹ BRASIL. **Projeto de Lei 6038/2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458#:~:text=PL%206038%2F2016%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Acrescenta%20o%20artigo%2072%20DA,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943>. Acesso em: 20 fev. 2024.

²⁷⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 125.

²⁷¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 11 fev. 2024.

versa sobre o direito à desconexão do trabalho e propõe a revogação do inciso III do art. 62 da CLT. Em seu artigo 1º define o direito à desconexão, o qual "(...) consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada²⁷²". A justificativa do Projeto explana sobre a relevância do tempo de "não-trabalho" como uma medida essencial para proteger a saúde e a vida privada dos trabalhadores, além de garantir seu direito ao descanso e lazer. Afirma, enfim, que "(...) nada impede que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos²⁷³".

Considerando que as novas tecnologias de informação e comunicação permitem a invasão da vida do trabalhador pelo trabalho, se torna necessário impor barreiras, principalmente no tocante aos direitos fundamentais do trabalhador, como a saúde, descanso, lazer e vida privada. Portanto, "é possível utilizar mecanismos para minimizar as influências negativas causadas pelo excesso de conexão no âmbito laboral, como o direito (fundamental) à desconexão". Assim, o trabalhador se desconectando de suas atividades laborais (em períodos que por lei não devem trabalhar), para que usufruam de outros direitos fundamentais que lhe são assegurados constitucionalmente.

Segundo Harff:

A necessidade de regulamentação do referido direito é um movimento mundial, já havendo dispositivo legal no ordenamento Francês que prevê a desconexão do trabalhador, com a finalidade de assegurar os direitos básicos dos cidadãos, respeitando as esferas de vida pessoal e familiar.

272 BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 11 fev. 2024.

273 BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 11 fev. 2024.

Devendo, ainda, haver a previsão de dispositivos para regular o uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho²⁷⁴.

Essa iniciativa visa estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado ao bem-estar pessoal, reconhecendo a importância de um equilíbrio saudável entre vida profissional e vida pessoal.

Diante disso, se destaca a necessidade de regulamentar o direito à desconexão, visto ser um movimento global o qual reflete uma preocupação crescente com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em um mundo cada vez mais conectado digitalmente. Conforme estudado, embora o direito à desconexão não esteja explicitamente definido na Constituição Federal brasileira de 1988, sua regulamentação com clareza e segurança se torna de extrema importância para garantir um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, bem como para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, trazendo com clareza e segurança jurídica.

Fica evidente a necessidade da garantia do referido direito como fundamental, visto as novas adaptações às dinâmicas de trabalho em um mundo globalizado, ademais, o fato de haver legislação na França que prevê a desconexão do trabalhador já demonstra um exemplo significativo desse reconhecimento legal.

3.4 DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: DESAFIOS EM SUA GARANTIA E A IMPORTÂNCIA DA EFETIVAÇÃO

Conforme estudado, a hiperconexão das atividades laborais prejudica os indivíduos, visto que, deixa de observar o direito à desconexão, além de ofender gravemente os direitos fundamentais, principalmente os destinados ao descanso, saúde e lazer do trabalhador.

Embora seja frequentemente considerado um direito individual do trabalhador, o direito à desconexão diante sua importância vai além, pois não se restringe apenas à necessidade de os trabalhadores terem tempo para descansar e cuidar de si mesmos, mas também uma questão que afeta a saúde da sociedade em geral.

Nesse sentido, destaca-se a afirmação de Souto Maior:

²⁷⁴ HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021.

Este novo mundo do trabalho contraditório traz para o jurista o desafio de encontrar estas respostas, que se destinam, também, à preservação da saúde da sociedade. Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família²⁷⁵.

Dessa maneira, o ordenamento jurídico francês adere ao direito à desconexão, a fim de garantir a efetividade de outros direitos fundamentais, como o direito ao descanso, lazer, férias remuneradas, à privacidade, entre outros. Ou seja, nas palavras de Goldschmidt e Graminho, o direito à desconexão “possui duplo caráter, pois, além de um direito, decorre também de uma garantia fundamental que visa salvaguardar os direitos já mencionados²⁷⁶”.

Conforme leciona Paulo Bonavides²⁷⁷, existem direitos fundamentais que atuam como garantias, ou seja, possuem a finalidade de garantir proteção a outros direitos, igualmente fundamentais. Sendo assim, esses direitos são garantias, agindo como “uma espécie de escudo da personalidade, contra os abusos do poder do Estado ou de particulares”²⁷⁸.

Portanto, em um primeiro sentido, o direito à desconexão trata-se de um direito implícito, o qual não está diretamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, mas possui a função de proteger e garantir outros direitos fundamentais do trabalhador.

Apesar de nacionalmente o sistema jurídico não prever expressamente um “direito a desconectar”, as regras existentes, talvez permitam alcançar o mesmo resultado final, visto que disciplinam os direitos e obrigações, norteadores por princípios gerais de proteção da segurança e saúde do trabalhador e de conciliação entre vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Portanto, já se apresentaria como suficiente a legislação existente para prever o direito a desconexão, onde os temas laborais prevalentes não residem no direito a

²⁷⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 311.

²⁷⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 142.

²⁷⁷ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

²⁷⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 143.

desconectar, mas sim em outros focos de interesse e preocupação, necessitando de uma mudança comportamental, tanto de trabalhadores quanto de empregadores.

Teresa Alexandra Coelho Moreira defende que garantir apenas a desconexão técnica não basta, devendo-se proteger também a desconexão intelectual, pois não é o fato de o trabalhador não ter acesso ao servidor da empresa que o impedirá de trabalhar. Ou seja, se faz necessário que tanto a empresa, quanto trabalhador façam uma boa utilização das tecnologias de informação e comunicação, para o fim de preservar efetivamente o direito à desconexão e, conseqüentemente, os demais direitos fundamentais²⁷⁹.

A limitação da jornada de trabalho converte-se em uma questão que afeta não apenas o bem-estar econômico do trabalhador, mas também tem um impacto significativo na saúde e no bem-estar da sociedade como um todo. O objetivo do direito do trabalho, ao intervir nessa questão, não visa garantir que os trabalhadores se enriqueçam devido às longas horas trabalhadas, mas sim eliminar a necessidade dessas jornadas excessivas. Embora seja impossível fiscalizar todas as situações de forma concreta, a consequência prática muitas vezes se traduz em penalizações econômicas para os empregadores em benefício dos empregados. Essas medidas têm também um caráter pedagógico, visando desencorajar os empregadores de adotarem práticas semelhantes no futuro²⁸⁰.

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on /me” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado ²⁸¹.

²⁷⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, n. 11, p.15-52, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209>. Acesso em: 08 març. 2024.

²⁸⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 303.

²⁸¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 306-307.

Contudo, tais diretrizes estabelecidas não são mais suficientes para conter as transformações do mundo laboral. A revolução tecnológica alterou de forma significativa a relação de trabalho, redefinido, também, os conceitos basilares do direito do trabalho²⁸².

Ou seja, as novas tecnologias tornaram o pensamento do passado inadequado agravando as relações sociais que são líquidas e ao priorizar o desejo individual, fomentam o conflito e possibilita que as pessoas sejam manipuladas, dessa forma, diante os diversos conflitos que se agravam com o uso das tecnologias, cabe, refletir sobre novas estratégias regulamentadoras, evitando a chamada escravidão digital.

Para Bublitz, “pode-se dizer que a escravidão até hoje atormenta a humanidade uma vez que é certo que ela não desapareceu, apenas mudou a sua forma e mascarou-se para seguir participando na sociedade contemporânea”, ou seja, transformou-se a maneira de execução do trabalho, o seu ritmo, e o Direito de Trabalho deve adequar-se a essa realidade²⁸³.

Assim, se destaca as palavras de Lafargue:

(...) é preciso que ele regresse aos seus instintos naturais, que proclame os Direitos da Preguiça, milhares de vezes mais nobres e sarados do que os tísicos Direitos do Homem, digeridos pelos advogados metafísicos da revolução burguesa; que ele se obrigue a trabalhar apenas três horas por dia, a mandar e a andar no regabofe o resto do dia e da noite²⁸⁴.

O referido comentário de Lafargue é do ano de 1880, onde Paris possuía uma jornada de trabalho que superava 12 horas diárias. Entretanto, se poder aderir aos dias de hoje, ao sugerir que os indivíduos devem retornar aos seus "instintos naturais" e proclamar os "Direitos da Preguiça", visto a cultura contemporânea que valoriza o trabalho incessante e a produtividade como medida de sucesso e valor pessoal. A ideia de trabalhar apenas três horas por dia e passar o restante do tempo

282 COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais**: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho. Recife. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/26806>. Acesso em: 07 fev. 2024.

283 BUBLITZ, Michelle Dias. **Teletrabalho**: forma de inclusão social ou escravidão digital. In: FINCATO, Denise (Org.). **Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015, p. 680.

284 LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Tradução: José Alfaro. Edição eBooksBrasil.com, p. 25.

em atividades de lazer são apresentadas como uma alternativa aos padrões de trabalho excessivos que dominam as sociedades.

Portanto, cabe ao Ordenamento Jurídico Brasileiro vigente, regulamentar tal garantia, visando assegurar a proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego e conseqüentemente o princípio da proteção do Direito do Trabalho, para que se evite o crescimento e proliferação da precarização do trabalho informacional e da escravidão digital contemporânea.

Tal direito como fundamental serve como instrumento de efetivação do direito fundamental à saúde, previsto nos artigos 6º e 196, da Constituição Federal de 1988. Ou seja, apresenta-se como essencial ao bem-estar físico e mental do trabalhador, garantindo assim, uma melhor qualidade de saúde e conseqüentemente de vida²⁸⁵.

O direito à saúde e o direito a um ambiente de trabalho saudável possuem uma forte conexão, visto que, o local de trabalho desempenha um papel crucial na promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, exigindo condições seguras. Tanto o direito à saúde quanto o direito a um ambiente equilibrado são fundamentais e responsabilidade do Estado, que deve implementar políticas, fiscalizar e responsabilizar empregadores. Dessa forma:

(...) o direito à saúde está intimamente ligado ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de modo que a prestação dos serviços deve se dar em condições de higiene e segurança, e que não comprometam a saúde do trabalhador. Nesse aspecto, importante consignar que o direito do empregador de empreender, não pode estar à frente do direito do empregado de laborar num ambiente saudável e equilibrado. Tanto o direito à saúde, quanto o direito ao meio ambiente equilibrado, são direitos fundamentais cuja garantia e tratamento devem ser observados pelo Estado, através de políticas públicas, fiscalização, edição de normas com a finalidade de evitar doenças relacionadas ao trabalho e se necessário, responsabilizar os empregadores²⁸⁶.

Assim, a definição de limites para a jornada de trabalho e o reconhecimento do direito à desconexão visam prioritariamente garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, uma vez que longas jornadas podem aumentar significativamente os riscos de acidentes e doenças mentais.

²⁸⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 144-145.

²⁸⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.146.

Ademais, o simples fato do exercício de tarefas fora do estabelecimento do empregador não conduz automaticamente à conclusão quanto à inviabilidade de fiscalização do tempo de trabalho, como há anos explicita o art. 6º da CLT. Dessa forma:

Em verdade, notória é a existência de inúmeros programas e aplicativos concebidos precisamente para o controle da duração do labor do empregado no sistema de teletrabalho, mediante, por exemplo, a programação do tempo médio para o cumprimento de cada tarefa ou projeto, com a criação de rotinas de trabalho, o acompanhamento dos períodos de login e logout, o envio de relatórios das atividades desempenhadas, o encaminhamento de mensagens online para acompanhamento das tarefas e fornecimento de feedback, a identificação instantânea da visualização de mensagens, o monitoramento em tempo real do trabalho que está sendo executado pelo obreiro, até mesmo com visualização da imagem em seu monitor e do conteúdo do texto digitado pelo empregado²⁸⁷.

Ou seja, diversas ferramentas e aplicativos são utilizados para monitorar e controlar a duração e a qualidade do trabalho dos empregados. Essas tecnologias permitem não apenas o acompanhamento do tempo dedicado a cada tarefa ou projeto, mas também o rastreamento em tempo real das atividades realizadas pelo trabalhador. Essa prática ressalta a necessidade de encontrar um equilíbrio entre a supervisão necessária e o respeito aos direitos individuais dos empregados.

No mesmo sentido, Pamplona Filho e Fernandez mencionam que:

O controle do empregador e o exercício do poder de fiscalização não estão mais adstritos a um espaço delimitado, tendo em vista que esse pode ser plenamente exercido através das inovações tecnológicas, podendo-se citar como exemplo a utilização de softwares que possibilitam precisar o tempo em que o trabalhador se manteve online e a quantidade de tarefas realizadas durante determinado período de tempo²⁸⁸.

Denota-se que o direito fundamental à desconexão assegura o direito à vida privada, o qual se encontra positivado no art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988, no qual, “consiste na faculdade do indivíduo de não ser incomodado em sua vida

287 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024, p. 61.

288 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024.

privada²⁸⁹“.

E por fim, o direito fundamental à desconexão consiste na fonte de afirmação da dignidade da pessoa humana, que conforme já estudado:

(...) tem um valor intrínseco, e não pode ser instrumentalizada. Isso vale para absolutamente toda e qualquer pessoa, não importa o seu status social, ou os atos heroicos ou hediondos que tenha porventura praticado: todos têm igual dignidade. O ser humano é concebido como um sujeito com capacidade para tomar decisões e o direito de fazê-lo - daí a garantia das liberdades individuais e da democracia (autonomia privada e pública). Ele é tido como um ser racional, mas não apenas racional: também sentimental corporal e social, e todas estas dimensões da sua humanidade são igualmente valorizadas. É concebido como alguém que tem necessidade materiais básicas que devem ser atendidas - daí os direitos sociais. Que precisa do reconhecimento do outro. Que não é uma "ilha", mas um "animal social", pois não apenas vive, mas convive, tendo responsabilidades em relação à sociedade e aos seus semelhantes²⁹⁰.

O direito à desconexão enfatiza a restrição do uso de tecnologias como forma de assegurar o tempo de descanso, licenças e férias, bem como assegurar a proteção da privacidade pessoal e familiar do trabalhador. Um exemplo concreto pode ser usado fora do horário de trabalho, onde os funcionários não possuem a obrigação de responder a chamadas, mensagens de texto, SMS ou e-mails relacionados ao trabalho. Isso visa preservar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo um ambiente mais saudável e respeitoso para os trabalhadores. Importante destacar a necessidade de tal direito se referir a dispositivos fornecidos pelo empregador e aqueles de propriedade do empregado.

Portanto, a dignidade da pessoa humana possui valor supremo no ordenamento jurídico brasileiro e diante disso, negar o direito à desconexão, considerando também a sociedade 4.0, estar-se-á negando o exercício dos demais direitos fundamentais os quais se relacionam a ele. Visto que, através dos direitos fundamentais mencionados a dignidade humana passa a ser preservada²⁹¹.

Diante do exposto e corroborando com o cenário laboral internacional atual, fica evidente a urgência de regulamentar o Direito à desconexão no Brasil, visando proteger as garantias individuais dos trabalhadores e impedir o aumento e

289 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 151.

290 SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

291 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 152.

disseminação da precarização do trabalho informacional e da escravidão na era digital contemporânea.

CONCLUSÃO

A concepção moderna de trabalho análogo à escravidão transcende a imagem tradicional de indivíduos acorrentados e privados de liberdade, expandindo-se para abranger qualquer forma de violação da dignidade humana. Atualmente, a escravidão assume novas formas, como na modalidade digital, refletindo uma exploração que permeia os direitos humanos mais essenciais.

A evolução tecnológica e a globalização têm redefinido radicalmente as relações de trabalho, eliminando as fronteiras entre espaço e tempo e introduzindo novas formas de prestação de serviços. Desde a Revolução Industrial até a atual Indústria 4.0, as tecnologias têm desempenhado um papel central na transformação do ambiente de trabalho, resultando em uma conexão praticamente ininterrupta dos trabalhadores com suas atividades laborais. Esse processo de mudança tem sido acompanhado por desafios significativos, como a precarização do trabalho, a uberização, o teletrabalho, a escravidão digital e conseqüentemente, a perda de direitos trabalhistas.

O cenário contemporâneo do trabalho apresenta contradições fundamentais, sendo elas: a preocupação com o desemprego em um mundo que valoriza o trabalho, o avanço tecnológico que tanto liberta quanto escraviza o homem ao trabalho, a dualidade entre informação como prazer e necessidade para manter-se competitivo no mercado, e a ambivalência do trabalho como fonte de dignidade e ao mesmo tempo como limitador da vida pessoal.

No contexto da era digital, surge o conceito de "escravidão digital", caracterizado pela falta de limites entre trabalho e vida pessoal, pela subordinação do trabalhador aos meios de produção digitais e pela perda de direitos fundamentais, como o direito ao lazer e à desconexão. Essa forma de exploração se intensifica com a flexibilização dos direitos trabalhistas e a expansão do teletrabalho, que embora ofereça certa autonomia, muitas vezes acaba por degradar os direitos laborais e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, o teletrabalho surge como uma nova modalidade de prestação de serviços impulsionada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação. Essa forma de trabalho à distância, mediada pela telemática, tem se tornado cada vez mais prevalente na era da Indústria 4.0. Embora ofereça benefícios para a sociedade, trabalhadores e empregadores, também apresentam

desafios, principalmente devido a precarização contratual e a dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal.

Neste sentido, no Brasil foi promulgada a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, introduzindo importantes mudanças em relação ao teletrabalho através da inclusão dos artigos 75-A a 75-E da CLT. Entretanto, apesar de novas definições e regulamentações para essa modalidade de trabalho, algumas lacunas e controvérsias surgiram. Um exemplo se refere à inclusão do teletrabalho no artigo 62 da CLT, o qual gera debates sobre a exclusão do controle de jornada e, seus impactos negativos.

O art. 62 da CLT, estabelece situações em que o empregado não possui direito a jornada de trabalho padrão, como são os casos dos empregados em cargo de gestão e dos teletrabalhadores, o que gera uma extrema preocupação, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada de trabalho e à prevenção da sobrecarga laboral. O teletrabalho facilmente faz com que os trabalhadores exerçam suas atividades além do horário regular, levando a uma diluição entre a vida profissional e pessoal, sendo privados de seus direitos garantidos constitucionalmente e por meio das próprias normas infraconstitucionais.

Assim, alguns autores afirmam sobre a exclusão dos teletrabalhadores ao direito do limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao descanso semanal remunerado, horas extras e ao adicional noturno, o qual ocasiona a exploração demasiada desses, favorecendo para uma nova forma de escravidão, diante a posição de vulnerabilidade e desproteção jurídica.

A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho pode ser positiva, oferecendo benefícios substanciais tanto para o trabalhador como para o empregado, como a redução de despesas e tempo de deslocamento, redução de gastos e aumento da produtividade. Ademais, pode contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, se faz importante reconhecer que essa modalidade de trabalho também pode resultar em problemas, como o isolamento social, a falta de distinção entre vida profissional e pessoal, e o aumento do risco de transtornos mentais.

A Síndrome de *Burnout*, em particular, torna-se um fenômeno preocupante, com consequências graves para a saúde mental e física dos trabalhadores. O aumento do estresse e da fadiga decorrente do teletrabalho pode levar a uma série

de problemas de saúde, incluindo doenças cardiovasculares, depressão e até mesmo ao suicídio.

Além disso, se destaca o relato de *Karoshi*, ou morte por excesso de trabalho, ou seja, deve ser tratado como morte pelo trabalho e não no trabalho. Dessa forma, se vislumbra como um fenômeno grave, devido à intensificação do ritmo de trabalho e que tem se tornado proeminente nos modelos de produção contemporâneos. Entretanto, ainda há uma falta de critérios claros para identificar as mortes decorrentes do excesso de trabalho, sendo de suma importância enfatizar a complexidade do problema e a necessidade de uma abordagem mais abrangente e preventiva.

Portanto, se torna necessário um acompanhamento cuidadoso da saúde mental dos trabalhadores que adotam a modalidade do teletrabalho, incluindo a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, o acesso a suporte psicológico e ações para prevenir o excesso de trabalho. Além disso, a regulamentação adequada sobre o tema torna-se fundamental para proteger os direitos e a saúde dos trabalhadores, garantindo que essa modalidade de trabalho seja uma opção viável e segura para todos os envolvidos.

Entretanto, apesar das mudanças significativas na legislação, se torna necessário sempre um aprimoramento, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que o ambiente de trabalho seja saudável e equilibrado. Em suma, no Brasil, o direito ao trabalho foi reconhecido como um direito fundamental com a Constituição Federal de 1988, tornando-se um elemento central do ordenamento jurídico ao lado do princípio da dignidade da pessoa humana.

Em âmbito Internacional, documentos como a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal de Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção Americana de Direitos Humanos, bem como a Organização Internacional do trabalho, foram marcos importantes no processo do reconhecimento da dignidade da pessoa humana e dos direitos trabalhistas fundamentais.

A criação da OIT em 1919 foi um marco na busca pela humanização das condições de trabalho e na promoção da paz mundial. A partir de então, várias convenções foram estabelecidas para proteger os direitos dos trabalhadores em diversas áreas, incluindo a saúde e a limitação da jornada de trabalho. Atualmente, o direito fundamental ao trabalho digno está intrinsecamente ligado ao princípio da

dignidade humana, onde se torna essencial para a garantia da efetividade de outros direitos fundamentais.

No contexto brasileiro, a falta de regulamentação do direito à desconexão está resultando na violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho. A jornada de trabalho, consagrada em diversos documentos internacionais e na CF de 1988, é apresentada como uma norma imperativa que visa proteger a saúde do trabalhador e garantir outros direitos fundamentais. Entretanto, embora não haja uma legislação específica que regule expressamente esse direito, ele pode ser fundamentado em diversos princípios constitucionais, como o direito ao lazer, à intimidade, à vida privada, à saúde, às férias, entre outros.

O direito à desconexão pode ser conceituado como um direito dos trabalhadores de se desconectar do trabalho fora do horário de expediente e que tenham tempo para descanso, lazer, convívio familiar e atividades pessoais sem a interferência do trabalho.

Entretanto, devido sua falta de regulamentação no Brasil, fica aberto espaço para reflexões sobre a necessidade de medidas semelhantes às adotadas em países como a França, onde essa questão foi abordada de forma mais específica na legislação, com a chamada "*Loi Travail*", ou "*Loi El Khomri*", ou seja, a Lei da Desconexão. Esta legislação estabeleceu que as empresas com mais de 50 funcionários devem negociar com os sindicatos e elaborar uma política interna que defina o direito dos funcionários de desconectar do trabalho fora do horário de expediente.

O direito à desconexão na França, apesar de possuir ainda lacunas, desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na construção de uma sociedade que valoriza o bem-estar e a qualidade de vida de seus cidadãos.

Em síntese, o conceito de direito à desconexão surge como uma resposta às crescentes demandas do ambiente de trabalho virtual, onde os limites entre vida pessoal e profissional se tornam cada vez mais difusos. Essa desconexão, embora não signifique uma completa ausência de trabalho, visa garantir momentos de descanso, lazer e cuidado pessoal para os trabalhadores, contribuindo para sua saúde física e mental.

A fundamentação desse direito decorre de um contexto que se desenvolve a partir dos direitos humanos, especialmente na ideia de universalidade e indivisibilidade desses direitos. O reconhecimento do direito à desconexão implica também na proteção de outros direitos fundamentais, como à intimidade, à privacidade e à dignidade da pessoa humana.

Embora culturalmente o trabalho seja valorizado como elemento de dignificação e socialização, faz-se crucial reconhecer a necessidade de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, especialmente diante das pressões tecnológicas e do mercado. O direito à desconexão, portanto, não apenas garante momentos de repouso, mas também promove uma melhor qualidade de vida e bem-estar para os trabalhadores.

A França destaca-se como pioneira na consagração do direito à desconexão, promovendo uma gestão inteligente das tecnologias da informação e da comunicação, respeitando a vida privada dos trabalhadores. No entanto, apesar dos avanços na França, quando relacionada ao Brasil, pode-se verificar que no ordenamento jurídico pátrio ainda há uma lacuna legislativa quanto ao direito à desconexão.

Dessa forma, referente à primeira hipótese, o qual se adere ao fato de que, apesar do ordenamento jurídico brasileiro não tratar objetivamente do direito à desconexão, ele dispõe de mecanismos que funcionam como normas de contenção, evitando a chamada escravidão digital, pode-se concluir que, embora a Constituição Federal de 1988, estabeleça os princípios e direitos fundamentais que podem fundamentar o direito à desconexão, a efetivação desse direito deve exigir a adoção de legislação específica ou ações adicionais para garantir sua implementação e consequentemente acabar com a escravidão digital. A existência de dispositivos constitucionais que respaldam o direito à desconexão não se torna suficiente para garantir sua plena eficácia, especialmente considerando a dinâmica das relações de trabalho na era digital.

Dessa forma, quanto à segunda hipótese, fica evidente e se afirma no sentido de que está ocorrendo uma nova escravidão digital, onde o direito à desconexão não se encontra regulamentado nacionalmente, demonstrando assim, a importância de haver uma legislação específica, com seu devido reconhecimento e respeito, estabelecendo diretrizes claras sobre os limites da disponibilidade dos trabalhadores

fora do horário de trabalho, bem como mecanismos para fiscalização e garantia do cumprimento dessas regras.

Portanto, diante da crescente preocupação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em um mundo digitalmente conectado, torna-se evidente a necessidade de garantir o direito à desconexão de forma clara e segura no ordenamento jurídico brasileiro, assim como ocorre na França. Isso não apenas protege a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também promove um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

A rápida evolução da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) tem transformado fundamentalmente a maneira de trabalhar e de se socializar. O Direito, por sua vez, precisa acompanhar esse ritmo de mudança para garantir que as leis sejam relevantes e eficazes na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulação das novas formas de trabalho que surgem com essas tecnologias. Embora seja desafiador manter o ritmo das inovações tecnológicas, se torna essencial que o Direito esteja atento e seja adaptável o suficiente para acompanhar essas mudanças e garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Essas formas de exploração digital destacam a necessidade urgente de regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores na era digital. Assim, se torna essencial garantir que os avanços tecnológicos não sejam usados para perpetuar formas modernas de escravidão, e sim para promover condições de trabalho justas e dignas para todos. Trata-se, portanto, de encontrar um equilíbrio delicado em meio às demandas da era digital, reconhecendo a importância do descanso e do tempo pessoal mesmo em um mundo cada vez mais conectado.

9 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Colapso ou atualidade do empreendimento colonial. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**, ano 13, n. 150, p. 18, jan. 2020.

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**. Marília – SP, V. 1, N.1. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>. Acesso em: 03 fev. 2024.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALVES, Francisco. **Por que morrem os cortadores de cana?** Saude soc (online). v. 15, n.3, p. 90-98. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902006000300008. Acesso em: 05 fev. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BALES, Kevin. **Disposable people: new slavery in the global economy**. Berkeley: University of California Press, 2012.

BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência. 8ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BASTOS, Fernanda Soares. O trabalho escravo contemporâneo no Brasil e a evolução das políticas públicas de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 117-128, jan./dez. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27222>. Acesso em: 05 fev. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Tradução: Vera Maria Pereira, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2011.

BEDIN, Barbara. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO FRENTE A UMA SOCIEDADE HIPERCONECTADA. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, Jul/Dez. 2018.

BELLO, Diego Sena; SILVA, Paula Jaeger da. **A Tecnologia e o Direito do Trabalho**: Uma análise do Teletrabalho no cenário da Inovação. XXVII Congresso Nacional Do Conpedi Porto Alegre – RS. Direito do trabalho e meio ambiente do

trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS. Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das leis do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217797>. Acesso em: 06 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 20 marc. 2024.

BRASIL. **Justiça do Trabalho**. Enunciados aprovados na 1ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho TST, Brasília, 23/11/2007. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>. Acesso em: 21 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 març. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CL), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 de dezembro de 2011. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2 de setembro de 2022. **Disponível em:**

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.442%2C%20DE%20%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal.

Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei 6038/2016.** Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458#:~:text=PL%206038%2F2016%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Acrecenta%20o%20artigo%2072%2DA,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Reforma Trabalhista: ENUNCIADOS APROVADOS** da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 08 març. 2024.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito:** teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 05 fev. 2024.

<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 05 fev. 2024.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Teletrabalho:** forma de inclusão social ou escravidão digital. In: FINCATO, Denise (Org.). *Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CARVALHO, Aljihan Fernandes de. **Flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil “1930-2010”**. Monografia (Bacharelado em Direito) Santa Catarina, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/123665>. Acesso em: 03 fev. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 671.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução de trabalho. Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, jul.-dez./2010. 2010.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura**, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 8ª ed. São Paulo: Paz e terra, 2005.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos: Processo Histórico- Evolução no mundo, Direitos Fundamentais, Constitucionalismo contemporâneo**. 1ª edição. São Paulo: Saraiva 2010.

CASTOLDI, Karine Rosa; TONIAL, Maira Angelica Dal Conte. **Direito à Desconexão do Ambiente De Trabalho**. Novas Edições Acadêmicas, 25 julho 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030>. Acesso em: 05 fev. 2024.

CHEN-YIN TUNG; MEI-YEN CHEN; SHU-PING TING. **Cognition and correlations of karoshi among different categories of civil servants in Taiwan**. Journal of Occupational Safety and Health, New Taipei, IOSH, v. 18, seção 4, dez. 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho**. Recife. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/26806>. Acesso em: 07 fev. 2024.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 4. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 03 abril de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DIAS, Priscila Tamara Menezes. **Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil: ambivalências e ambiguidades na operacionalização da política**. Belém, 2011.

DUSSTER, David. **Esclavos modernos: las víctimas de la globalización**. Barcelona, Tendências, 2006.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalhado escravo. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta**. v. 2, 2013. Disponível em: <http://refaf.com.br/index.php/refaf/article/view/95/html>. Acesso em: 03 fev. 2024.

FACCHINI NETO, Eugenio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: "Precificando" lágrimas? **Revista de Direitos e garantias Fundamentais**, Vitória, nº 12, p. 229-267, jul/dez 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/408/156>. Acesso em: 20 marc. 2024.

FERNANDES JUNIOR, Sérgio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. *Blog Guia Trabalhista*, 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jun. 2017.

FINCATO, Denise Pires. **O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho**. In: ENCONTRO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DO CONPEDI, 3., 2015, Madrid, Anais eletrônicos. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456>. Acesso em: 15 jul. 2018.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. HS Editora, Porto Alegre/RS, **Revista Justiça do Trabalho**, nº. 236, agosto de 2003.

FINCATO, Denise. **Meio ambiente laboral e teletrabalho**. IV Congresso Ibero Americano de Teletrabalho e Teleatividade. Porto Alegre, Magister, 2011.

FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230B_B.tpdila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031. Acesso em: 10 fev. 2024.

FRANCE. **Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 18 novembre 1997, 96-80.002, Publié au bulletin**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007069336/>. Acesso em: 15 fev. 2024.

FRANCO, Tânia. **Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte**. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002.

FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni** – Novissimo Digesto Italiano, IX, Torino: Torinese, 1963.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 284, fev/2013, p. 62-78. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013_frota_hidemberg_nocoos_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 marc. 2024,

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O Direito (Fundamental) de Desconexão como Instrumento de Proteção e Garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 14(43), 185–214. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 12 fev. 2024.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 24 abril 2023.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares**, volume 1/ Laurentinho Gomes. – 1. Ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 03 abril de 2023.

GRANATO, Luísa. **Você é mais produtivo no home office? Seu chefe não pode concordar**. Exame, 19 de abril de 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/produktividade-home-office-chefe>. Acesso em: 06 fev. 2024.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder**. Barcelona: Herdes, 2014.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 21 nov. 2021.

HUWS, Ursula. **A Construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real**. In. Antunes Ricardo; Braga, Ruy. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. E-book.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION BRASIL. **Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional.** Isso é verdade? Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/?obj=site&con=faq&con=faq&q=burnout#:~:text=Segundo%20pesquisas%20realizadas%20pela%20ISMA,pol%C3%ADticas%20de%20preven%C3%A7%C3%A3o%20ao%20stress>. Acesso em: 30 jan. 2024.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça.** Tradução: José Alfaro. Edição eBooksBrasil.com

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito), São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/pt-br.php>. Acesso em: 03 fev. 2024.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem:** caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: Ltr, 2019.

LENHART, Wagner. **Notas sobre o mundo globalizado.** In: INSTITUTO DE ESTUDOS LIBERAIS. Agora, o mercado é o mundo. XII vol. Porto Alegre: IEE, 2008. Porto Alegre: IEE, 2010.

MARQUES, Rafael da Silva. **O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988.** São Paulo: LTr, 2007.

MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana:** reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 31. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail.** França, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 8. Ed. rev. Atual. E ampl. São Paulo. 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O direito e a ordem democrática.** São Paulo: LTr, 1984.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais.** Vitória, n. 11, p.15-52, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209>. Acesso em: 08 març. 2024.

MOTA, Ana Elizabete. Superexploração: uma categoria explicativa do trabalho precário. **Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.ana-elizabete-mota.pdf. Acesso em: 08 març. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. BRASIL. **Transtornos mentais são responsáveis por mais de um terço do número total de incapacidades nas Américas**. 06 de março de 2019. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/82565-transtornos-mentais-s%C3%A3o-respons%C3%A1veis-por-mais-de-um-ter%C3%A7o-do-n%C3%BAmero-total-de-incapacidades#:~:text=Na%20Am%C3%A9rica%20Latina%20e%20no,seguidos%20pelos%20transtornos%20de%20ansiedade.Acesso em: 06 fev. 2024.

NEVES, Marco Antônio Borges das. **As Doenças Ocupacionais e as Doenças Relacionadas ao trabalho**: as diferenças conceituais existentes e as suas implicações. São Paulo: LTr, 2011.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Ltr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Carta das Nações Unidas**, de 26 de junho de 1945. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C177 - Convenção sobre Trabalho Domiciliar**, 1996 (nº 177). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama Laboral 2023**: OIT: Apesar de apresentar uma menor taxa de desemprego em 2023, a recuperação dos mercados de trabalho na América Latina e no Caribe ainda é insuficiente. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_907231/lang--pt/index.htm#:~:text=Os%20empregos%20informais%20representaram%20entre,pa%C3%ADses%20foi%20superior%20a%2070%25. Acesso em: 08 març. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace stress: a collective challenge**, 2016.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional**. 28, maio de 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 30 jan. 2024.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do TRT6**, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162272>. Acesso em: 03 fev. 2024.

PAWLINA, Maritza Muzzi Cardozo; DE CAMPOS, Antonieta Fernandez; RIBEIRO, Larissa Shhessarenko. **Características de absenteísmo entre trabalhadores da saúde: nível central da Secretaria de Estado de Saúde/MT de 2005 a 2006**. Planejamento e políticas públicas, n. 33, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/download/158/174>. Acesso em: 02 fev. 2024.

PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. 1971- **Desafios da sustentabilidade na era tecnológica [recurso eletrônico]:** (im) probabilidade comunicacional e seus impactos na saúde e meio ambiente / Liton Lanes Pilau Sobrinho - Dados eletrônicos. - Itajaí: UNIVALI, 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Trabalho escravo e degradante como forma de violação dos direitos humanos**. Trabalho escravo contemporâneo: o desafio o de superar a negação. São Paulo, 2006.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. **A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora**. Política, Ciência e Mundo das Redes, v. 23 n. 3, p. 510-518. Florianópolis, set./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510>. Acesso em: 08 març. 2024.

ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 10, p. 324-337, out/2022. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2847>. Acesso em: 20 març. 2024,

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Acesso em: 30 jan. 2024.

RUBINSTEIN, Michel. **L'impact de la domotique sur les fonctions urbaines - Étude Européenne**, ed. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxemburgo, 1993.

SANTOS, Denise Oliveira. **O tempo de trabalho flexível e os impactos nas relações de trabalho contemporâneas**. In: FINCATO, Denise (Org.). Novas Tecnologias, Processos e Relações de Trabalho. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC)**, São Paulo, n. 9, jan./jun. 2007. Disponível em: http://www.escolasuperiordedireito.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf. Acesso em: 10 fev. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2006, e-book.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. E-book.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. E-book.

SILVA, Marcelo Riberio. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. Goiânia, 2010.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O Trabalho escravo perdura no Brasil do século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.127-147, jul./dez.2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 03 fev. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores.** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 10 fev. 2024.

SUTTON, Alison. **Trabalho Escravo: um elo na cadeia da modernidade no Brasil de hoje.** São Paulo, SP: Loyola, 1994.

TST. **PESQUISA DE JURISPRUDÊNCIA.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 02 fev. 2024.

UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights – Portuguese.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 04 fev. 2024.

VARELA, Ana. **Teletrabalho: Guía Práctica.** De la edición: Ra-Ma 2020, España, octubre de 2020.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul/set. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/26998>. Acesso em: 12 fev. 2024.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho.** Curitiba: Juruá, 2014.

VECCHI, Ipojucan. Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional.** Passo Fundo: Ed. da UPF, 2016.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 4, p. 95-122, out-dez/2013.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade.** São Paulo: LTr, 2012.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: Ltr, 2005.

ZYGMUNT, Bauman. **Globalização: as consequências humanas.** Tradução, Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.