

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS:
ANÁLISE SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO**

ABIGHAIL MARTINS DOS SANTOS RUELLA

RIO DE JANEIRO
2022.1

ABIGHAIL MARTINS DOS SANTOS RUELLA

**DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS: ANÁLISE SOBRE O
DIREITO À DESCONEXÃO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, **sob a orientação da Professora Renata Versiani.**

RIO DE JANEIRO
2022.1

ABIGHAIL MARTINS DOS SANTOS RUELLA

**DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS: ANÁLISE SOBRE O
DIREITO À DESCONEXÃO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, **sob a orientação da Professora Renata Versiani.**

Data da aprovação: ____/____/____

Banca examinadora:

Orientador

Membro da banca

Membro da banca

RIO DE JANEIRO
2022.1

Dedico este trabalho a Deus, autor de maravilhas em minha vida, cuja presença me auxilia nas minhas escolhas, abrindo caminhos e me segurando pela mão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter colocado obstáculos em meu caminho, pois quando chego ao topo da montanha, reconheço na paisagem o que ele queria me ensinar.

A minha mãe, minha maior inspiração, símbolo de fé e amor. Minha sustentação ao longo de toda a minha vida. Suas orações me deram forças para continuar e finalizar esta trajetória.

Ao meu noivo, que sempre esteve ao meu lado durante o meu percurso acadêmico e pela compreensão e parceria demonstrada durante todo esse período.

A minhas irmãs, que sempre me deram apoio e incentivo. As risadas, que vocês compartilharam comigo nessa etapa tão desafiadora da vida acadêmica, fizeram toda a diferença.

A Juliana, por ter gerado o ser mais especial de nossa família, a Maria Fernanda.

Deixo um agradecimento especial a minha orientadora que apesar da intensa rotina de sua vida acadêmica aceitou me orientar nesta monografia. As suas valiosas indicações fizeram toda a diferença.

As minhas amigas do curso de graduação que compartilharam dos inúmeros desafios que enfrentamos, sempre com o espírito colaborativo.

À todos os meus professores do curso de direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro pela excelência da qualidade técnica de cada um.

À todos que contribuíram direta ou indiretamente para realização desse trabalho.

“Todos os homens se dividem, como em todos os tempos também ainda atualmente, em escravos e livres; pois quem não tiver para si dois terços do seu dia é um escravo, seja ele, de resto, o que quiser: político, comerciante, funcionário, erudito”. Friedrich Nietzsche

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho, levando em consideração o Direito à Desconexão a partir da ótica dos direitos fundamentais. Portanto, este trabalho tem por objetivo analisar o direito à desconexão como um direito fundamental e como uma ferramenta capaz de garantir outros direitos dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à hiperconexão do empregado ao seu labor que transcende seus limites territoriais e temporais, repercutindo diretamente na vida pessoal do trabalhador, violando direitos fundamentais específicos e inespecíficos como o direito ao descanso, privacidade, à saúde, e ao lazer. Por essa razão, o presente estudo busca investigar a existência implícita de um Direito Fundamental à Desconexão, que garanta o direito ao não trabalho após o fim da jornada pactuada e que possa ser utilizado como ferramenta de proteção de outros direitos trabalhistas, assegurando, assim, equilíbrio entre a vida particular e profissional do trabalhador. A pesquisa terá caráter exploratório, utilizando-se a abordagem qualitativa. O procedimento metodológico a ser realizado será de pesquisa e revisão bibliográfica

Palavras-chave: Direito à desconexão; Hiperconexão; Tecnologias; Duração do Trabalho; Direitos fundamentais.

ABSTRACT

The present work intends to analyze the impact of new technologies on labor relations, taking into account the Right to Disconnect from the perspective of fundamental rights. Therefore, this work aims to analyze the right to disconnection as a fundamental right and as a tool capable of guaranteeing other workers' rights, especially with regard to the employee's hyperconnection to their work that transcends their territorial and temporal limits, directly impacting in the worker's personal life, violating specific and unspecific fundamental rights such as the right to rest, privacy, health, and leisure. For this reason, the present study seeks to investigate the implicit existence of a Fundamental Right to Disconnection, which guarantees the right to not work after the end of the agreed working day and that can be used as a tool to protect other labor rights, thus ensuring balance between the worker's private and professional life. The research will have an exploratory character, using a qualitative approach. The methodological procedure to be carried out will be research and literature review.

Keywords: Right to disconnect; Hyperconnection; Technologies; Duration of Work; Fundamental rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
1.1 Panorama sobre os direitos fundamentais trabalhistas	12
1.2 A importância da limitação da jornada de trabalho em prol da efetivação dos direitos fundamentais.....	18
2 NOVAS TECNOLOGIAS E SEUS IMPACTOS NA SOCIEDADE E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	26
2.1 As tecnologias e seu impacto na sociedade	26
2.2 As tecnologias e seu impacto nas relações de trabalho	39
3 O DIREITO À DESCONEXÃO.....	46
3.1 Funções e fundamentos do direito à desconexão	46
3.2 Direito à desconexão: Direito e garantia fundamental	49
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

INTRODUÇÃO

A globalização, o progresso tecnológico e as revoluções industriais ocasionaram diversas mudanças na organização empresarial, nos processos de produção e nas formas de trabalho. Com o advento das grandes indústrias, famílias inteiras migraram, muitas vezes de forma forçada, das áreas rurais para a urbana com o objetivo de trabalhar. No entanto, as condições eram precárias e as jornadas de trabalho eram extensas. Com o passar do tempo e a ampla pressão das organizações dos/as trabalhadores/as, normas de proteção à classe mais vulnerável da relação de trabalho foram surgindo, tentando equilibrar a relação desigual entre empregados e empregadores, constituindo o trabalho como parte da dimensão da dignidade da pessoa humana.

Esses direitos, no Brasil, foram sendo construídos historicamente com avanços e retrocessos em termos protetivos ao/à trabalhador/a e, atualmente, estão previstos tanto na Constituição Federal de 1988, como nas normas infraconstitucionais e tratados internacionais. Parte dessa construção normativa busca defender a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, dedicando-se a conter abusos do poder econômico.

Vale ressaltar que o conteúdo orbital da cena trabalhista demanda a compreensão de um complexo de referências que articulam o sujeito e sua coexistência coletiva, bem como premissas básicas inerentes à vida humana, sua manutenção, dignidade e demais princípios relacionados.

Pensar normas laborais é compreender a instrumentalização e regulação de componentes relacionados às instituições, indivíduos e comunidades que estão intrínsecos às relações humanas, como aborda Maurício Godinho Delgado (2019)¹. Além disso, o papel dessa estrutura normativa envolve o esforço pela desmercantilização do trabalho, a imposição de condições modernas e progressistas relacionadas às práticas laborais e principalmente o exercício da democracia e da civilidade com o objetivo de evitar distorções sociais advindas do funcionamento do capitalismo. Esses temas expressam importantes demandas do nosso

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book

cotidiano que, desde o advento da globalização e a reafirmação do capitalismo como meio de consolidação do sistema econômico internacional e suas especificidades, tem se tornado tema crucial nos debates apresentados diante da interação entre empregadores e trabalhadores/as.

De tal modo, pensar no Direito do trabalho requer um conhecimento prévio dessa dinâmica global atual que envolve uma gama de inovações que atravessam a maneira como a sociedade se organiza e se comporta.

Os avanços tecnológicos promovidos pelo dinamismo da mundialização têm exercido considerável impulso às transformações na esfera de interesse laboral, principalmente no que se refere à transcendência do trabalho aos seus limites territoriais e temporais, permitindo a conexão perene dos empregados ao seu labor, o que, conforme o sociólogo Ricardo Antunes (2018)², transforma os empregados em “escravos digitais”. Essa hiperconexão gera cargas de trabalho além do pactuado, estabelece metas superavitárias que visam o máximo da eficiência produtiva e privam o empregado do seu descanso e convívio social, levando a danos psíquicos e físicos, além da insegurança jurídica.

O impacto das novas tecnologias e da macroeconomia também está atrelado ao surgimento da chamada Uberização do trabalho, que são os trabalhos realizados via aplicativos como os serviços de transporte de passageiros e serviços de entrega, que criaram uma servidão voluntária, transformando o/a trabalhador/a em mero fator de produção e constituindo a antítese da noção de dignidade da pessoa (SARLET, 2005)³. Esse processo aumenta o número de terceirizados e informais que tornam ainda mais precárias as relações de trabalho modernas.

Logo, nota-se que os constantes avanços e alterações das formas de trabalho trouxeram pontos negativos para a classe produtora, como por exemplo o labor excessivo que concerne direta violação aos direitos específicos, como o direito à limitação da jornada de

² ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

³ SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. Boletim Científico ESMPU. Brasília, a. 4, n. 16, p. 193-259, jul./set. 2005. Disponível em: <http://boletimcientifico.esmpu.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-16-2013-julho-setembro-de-2005/direitos-fundamentais-e-direito-privado-algumasconsideracoes-em-torno-da-vinculacao-dos-particulares-aos-direitos-fundamentais>.

trabalho e os direitos da personalidade, visto que traz danos à privacidade, intimidade e saúde do empregado. Por essa razão, busca-se analisar o direito à desconexão como um direito fundamental implícito que possui a função de garantir os demais direitos dos/as trabalhadores/as tanto específicos como inespecíficos. Tendo em vista que, ao adentrar em uma relação de emprego, o indivíduo não abdica de direitos consagrados no ordenamento jurídico (SIQUEIRA, 2019)⁴.

Assim, a presente pesquisa tem o objetivo de compreender a materialidade, o sentido e o alcance do direito à desconexão como direito fundamental do trabalho na atualidade e a possibilidade deste figurar como um limite à hiperconexão a que estão submetidos muitos/as trabalhadores/as.

Trata-se de pesquisa de caráter exploratório que se utiliza de abordagem qualitativa. O procedimento metodológico a ser realizado será de pesquisa e revisão bibliográfica para reunir as informações que serão a base para o trabalho a ser desenvolvido, levantando o conhecimento disponível acerca do direito à desconexão. Isso se dará por meio de livros, artigos acadêmicos, doutrina, jurisprudência e análise dos direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. Esse material será pesquisado em órgãos governamentais, bibliotecas, periódicos e demais meios disponíveis.

No primeiro capítulo desse trabalho, serão abordadas as questões atinentes aos direitos fundamentais trabalhistas e sobre a duração do tempo de trabalho, tratando sobre tempo de trabalho e tempo de não trabalho e sobre a necessidade de limitação do tempo de trabalho para efetivação de direitos fundamentais trabalhistas. O segundo capítulo tratará do impacto dos avanços tecnológicos na sociedade e nas relações de trabalho. Por fim, o terceiro capítulo tratará sobre as funções e os fundamentos do direito à desconexão e de sua utilização como ferramenta de garantia dos demais direitos fundamentais trabalhistas.

⁴ SIQUEIRA, Rodrigo Espiúcia dos Anjos; LEMOS, Fabrício José Rodrigues de. Os direitos de personalidade do trabalhador no âmbito da teoria dos direitos fundamentais. In. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1.1 Panorama sobre os direitos fundamentais trabalhistas

Extenuantes jornadas de trabalho, exploração do trabalho infantil, falta de direitos e repressão aos movimentos reivindicatórios era a situação dos obreiros na primeira metade do século XX. Isso porque as relações de trabalho eram regidas sob a ótica de um contrato de compra e venda, sendo “livre” a estipulação de direitos e deveres no ajuste entre empregador e empregado. Conforme exemplifica Rubens Goyatá Campante (2010, p. 10)⁵:

[...]os patrões simplesmente “compravam” a força de trabalho, quase sempre sob condições e preços aviltados pelo excesso de oferta de mão-de-obra³ e pelos entraves à organização dos trabalhadores, e tinham como única obrigação a contraprestação pecuniária. O comprador de trabalho era livre para estabelecer jornadas de trabalho de 12, 14 ou mais horas diárias, sem descanso semanal nem férias, pagando pouco aos homens e menos ainda a mulheres e crianças, sem responsabilidade por acidentes de trabalho ou aposentadoria.

Porém, com o passar do tempo e com a organização e mobilização dos/das trabalhadores/as, houve o reconhecimento da questão social que perpassava as condições de trabalho e as normas trabalhistas foram surgindo buscando regular as relações de trabalho e proteger o lado hipossuficiente dessa relação.

Conforme destaca Rodrigo Carelli (2011)⁶, a primeira norma trabalhista foi a chamada “Lei de Peel” criada em 1802 na Inglaterra. Essa lei limitava em 12 horas a jornada de trabalho infantil na indústria têxtil. Após isso, novas normas relacionadas às questões trabalhistas foram surgindo na Europa.

Segundo preleciona Maurício Godinho Delgado (2017, p. 92):⁷

⁵ CAMPANTE, Rubens Goyatá. A formulação da regulação do trabalho no Brasil. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.9-42, jul./dez.2010

⁶ CARELLI, R. de L. O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 29-30

⁷ DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 92

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

Dessa forma, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de anos de luta e resistência do proletariado que buscavam a regulação de institutos trabalhistas. No entanto, vale destacar, conforme expõe Rodrigo Carelli (2011, p. 42)⁸, que o direito do trabalho também recebeu influência de interesses estatais e patronais:

O Direito do Trabalho seria, assim, uma solução defensiva do Estado burguês para, por meio de uma normatização protetora dos trabalhadores, viabilizar a continuação do modo de produção capitalista, assegurando a dominação decorrente das relações capitalistas, declinando da forma mercantil para as condições de venda de força de trabalho. [...] Além disso, havia a necessidade de trazer à organização jurídica (ou manter sob controle) os fatos sociais.

Segundo Bezerra Leite (2018, p. 43)⁹, o direito do trabalho é:

O ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.

Para Carelli, Grillo e Oliveira (2020, p. 2612)¹⁰:

⁸ CARELLI, R. de L. O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 42

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

¹⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. Revista Direito e Práxis, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>>.

[...] o papel do Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, e de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo.

No Brasil, a emergência do Direito do Trabalho ocorreu de forma mais tardia, porém também nasceu após forte movimento operário e com influência internacional. Em 1934, durante o governo Vargas, institutos trabalhistas foram constitucionalizados, causando um marco no Direito do Trabalho Brasileiro, contudo sua abordagem não era aprofundada, não alcançando a tamanha complexidade da matéria trabalhista.

Já em 1943, também durante o Governo Vargas, houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que além de juntar os dispositivos trabalhistas esparsos até então, introduziu novas leis. Vale destacar que essas conquistas obtidas no governo Vargas não ocorreram por benevolência do Estado, mas por intensas reivindicações dos/as trabalhadores/as. Ademais, segundo Rodrigo Carelli (2011)¹¹, a própria CLT, na Era Vargas, foi utilizada como forma de coibição dos movimentos sindicais.

Desde a Constituição de 1934 e seguintes, bem como com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Brasil vem regulamentando as relações trabalhistas. Porém, com a promulgação da Constituição de 1988, o direito do trabalho adquiriu status de direito fundamental, assumindo um papel de centralidade na compreensão dos direitos sociais (DELGADO, 2006, p. 71)¹², passando a figurar no rol “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, e não mais “Na Ordem Econômica e Social”, configurando-se como essencial para a afirmação do ser humano, no âmbito individual, familiar e social.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988, a fim de consagrar a dignidade da pessoa humana, inseriu os direitos fundamentais no patamar mais elevado da escala normativa brasileira, elencando um vasto rol de garantias e direitos individuais, incluindo direitos políticos e civis, além de direitos sociais. Assim, “pela constitucionalização dos direitos, em especial o

¹¹ CARELLI, R. de L. O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 84

¹² DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

da dignidade da pessoa humana, pretendeu-se colocar os direitos fundamentais do homem a salvo da ação destrutiva do próprio homem, da sociedade civil e do Estado” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 66).¹³

Segundo José Afonso da Silva (2014, p. 520), os direitos sociais buscam:

[...] resolver a questão social gerada pelo liberalismo capitalista – questão social concebida como a questão do trabalhador submetido, então, a uma forte exploração do capital, com excesso de horas de trabalho, salários reduzidos, carentes ainda de alimentação adequada, de saúde, de escolas para seus filhos, de lazer e repouso, de amparo na velhice e na enfermidade, a requerer atuação estatal positiva para suprir sua inferioridade econômica. Por isso, hoje, podemos dizer que os direitos sociais, como categoria dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos; direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais, na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.¹⁴

Dessa forma, os direitos sociais são direitos fundamentais, que asseguram a todos os indivíduos uma existência digna e igualitária, permitindo a todos o desfrute dos direitos individuais e coletivos.

Nessa vereda, a Carta Magna reconheceu a centralidade dos direitos do trabalho como direitos fundamentais ao mudar a localização dessas normas que saem do título da Ordem Econômica e vão para o título dos Direitos Fundamentais. Assim, o direito do trabalho alcançou a categoria de direito fundamental, que são normas destinadas à proteção de direitos relacionados à dignidade da pessoa humana, previstos constitucionalmente e possuindo aplicação imediata, configurando-se como princípio e valor fundamental do Estado Democrático de Direito.

Outrossim, o direito do trabalho no sistema jurídico brasileiro configura-se como um direito social, que proporciona aos seres humanos exercer uma atividade que lhe garanta

¹³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

¹⁴ SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

subsistência e liberdade e que seja útil para si, para sua família e para a sociedade como um todo. Assim o trabalho “é direito fundamental, inerente ao ser humano, tendo como característica maior o seu fator dignificante (para valorização do Homem; para sua subsistência)” (FIALHO, 2000, p. 749).¹⁵

Outrossim, conforme preleciona Wandelli (2012, p. 116)¹⁶:

Daí que, sendo o trabalhar não só o desincumbir-se de uma obrigação, mas também o exercício de um direito fundamental, o tempo e 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 trabalhar.

Demais disso, infere-se do artigo 170 da Carta Magna, que o ser humano não pode ser visto em uma relação de trabalho como mero fator de produção, devendo o labor ser prestado em condições dignas, protegendo sua integridade física, psíquica e moral, excluindo atividades que são degradantes e desumanas e garantindo a liberdade, saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, restando claro o vínculo que o trabalho possui com a pessoa humana e sua dignidade.

Assim, por tais razões, passou a ser incumbência do Estado atuar de forma preventiva e repressiva a fim de proteger e zelar pelas normas trabalhistas, contra violações causadas por particulares ou pelo próprio Estado, através de medidas legislativas e administrativas que protejam e preservem de forma efetiva o/a trabalhador/a.

Nesse diapasão, a Constituição Brasileira de 1988 inseriu, no rol de garantias e direitos fundamentais, os direitos específicos previstos nos artigos 7º a 11, e reconheceu outros direitos implícitos como direitos fundamentais, que objetivam a melhoria da condição social do/da trabalhador/a, conforme o disposto no caput do art. 7º e no § 2º do art. 5º da Constituição. Nesse passo, diversas alterações foram introduzidas pelo constituinte no direito do trabalho, sendo elas:

¹⁵ FIALHO, Clarissa Mont'Alvão. Direito ao trabalho. Revista LTr. São Paulo, n. 135, p. 749-751, 2000.

¹⁶ WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

- a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas;
- a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária;
- [...]
- a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%;
- o aumento em 1/3 da remuneração das férias;
- a ampliação da licença da gestante para 120 dias;
- a criação da licença-paternidade, de 5 dias;
- a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos;
- a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros;
- a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados;
- a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas;
- e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidade especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes. (NASCIMENTO, 2011, p. 108)¹⁷

Assim, esses direitos passaram a ser protegidos como cláusulas pétreas, garantindo a aplicação e interpretação mais favorável aos/às trabalhadores/as e proibindo o retrocesso social, o que impõe ao poder público um dever negativo de não criar medidas e normas que piores os referidos direitos, além do princípio da progressividade que é um dever positivo do Estado de seguir ampliando o escopo de proteção do/a trabalhador/a. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 138)¹⁸, trata-se de “patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho”. Esse patamar civilizatório está presente na Constituição, nos tratados e convenções internacionais e nas normas infraconstitucionais que garantem patamar de civilidade aos/às obreiros/as.

Outrossim, há também os direitos inespecíficos, que são os direitos assegurados a todos os indivíduos e não de forma específica aos trabalhadores. São eles o direito à privacidade, à intimidade, à liberdade religiosa, entre outros. Esses direitos, também conhecidos como direitos da personalidade, surgem a partir “da tutela e promoção da dignidade da pessoa humana, dignidade essa decorrente da racionalidade do ser humano, que o torna único, fonte e

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

destinatário de respeito e consideração nas múltiplas relações que estabelece no mundo da vida” (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 5).¹⁹

Segundo Estevão Mallet (2005, p. 66-67)²⁰, “o empregado, no momento em que celebra um contrato de trabalho, não se despoja, como soa evidente, de seus direitos de personalidade”. Assim, ao adentrar em uma relação de trabalho, o empregado não abdica de sua condição de pessoa humana, sendo-lhe devidos todos os direitos decorrentes dessa condição. Ademais, esses direitos, conforme preleciona Renato Rua de Almeida (2012), devem também ser garantidos no âmbito trabalhista, visto que existem direitos que não podem ser suprimidos, sob o risco de sérias violações, como danos à saúde e à privacidade do empregado gerados pelo excesso de trabalho.

Portanto, os/as trabalhadores/as são detentores de direitos específicos previstos na Constituição Federal de 1988, nas normas infraconstitucionais e nos tratados e convenções internacionais. Além desses, também são titulares de direitos inespecíficos ou direitos da personalidade, que são aqueles destinados a todos os indivíduos, em vista do seu caráter dignificante. Assim, os/as trabalhadores/as não abdicam de seus direitos específicos e inespecíficos ao adentrar em uma relação de trabalho, sendo-lhes garantido um trabalho em condições dignas.

1.2 A importância da limitação da jornada de trabalho em prol da efetivação dos direitos fundamentais

Em breve definição, jornada de trabalho se caracteriza pelo tempo em que o empregado fica à disposição do empregador para a prestação de serviços ou aguardando ordens, conforme pactuado em contrato celebrado entre as partes, sendo o meio pelo qual se mede a transferência da força de trabalho.

¹⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da Personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

²⁰ MALLET, Estevão. Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho. In: ARRUDA, Roberto Parahyba de Pinto (Coord.). O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

A jornada, juntamente com o salário, ocupa posição de destaque na história do direito do trabalho, visto que sua delimitação só ocorreu após intensa resistência por parte dos/as trabalhadores/as que se viram submetidos a cargas de trabalho extenuantes e em condições precárias. Tudo isso em virtude do ideal capitalista de obtenção e maximização de lucros. Nesse sentido:

É possível sustentar que o tempo de trabalho, mais precisamente sua limitação pela normativa estatal, é parte inseparável da própria gênese do Direito do Trabalho. Daí porque ainda hoje os dois temas fundamentais desta disciplina são o salário e a limitação do tempo de trabalho, assim como o era no surgimento das primeiras normas que procuraram estabelecer limites à obtenção do lucro empresarial. (SILVA, 2013, p. 128)²¹

A revolução industrial, que ocorreu na segunda metade do século XVIII e que teve como pioneira a Inglaterra, foi um marco de grandes transformações na sociedade ao criar indústrias e consolidar o capitalismo, resultando em mudanças no processo produtivo, no modo de vida e padrões de consumo dos indivíduos e principalmente nas relações de trabalho.

Nesse período, a jornada de trabalho poderia chegar a dezoito horas diárias, com pausas de no máximo 30 minutos para o almoço, além do baixo salário e corriqueiros acidentes de trabalho. Os obreiros que não aguentavam as longas jornadas ou que se afastavam por conta de acidentes ou doenças, eram automaticamente demitidos e substituídos. Assim, estafados das condições desumanas que eram submetidos no âmbito laboral, os/as trabalhadores/as passaram a se mobilizar, reivindicando melhores condições de trabalho, protestando segundo Sérgio Martins (2011, p. 510) com a seguinte canção: “*eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shilling a day*”.²²

Nesta esteira, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção nº 1 limitou em 40 horas semanais e 8 horas diárias a jornada a ser realizada nas indústrias. Esse limite foi estendido em 1930 para empregados de escritórios e comércios. Essa

²¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. p. 128. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

²² Em tradução livre: “oito horas para trabalhar; oito horas para brincar; oito horas para dormir; oito xelins por dia”.

convenção tinha por objetivo resguardar a integridade física, psíquica e moral dos/as trabalhadores/as garantindo seu bem-estar e saúde.

No Brasil, a jornada de trabalho, tal qual conhecemos hoje, foi fixada pela Constituição Federal de 1988 através do art. 7º, XIII, que estatuiu em 8 horas o limite máximo da duração diária do trabalho normal e em 44 horas semanais, sendo facultado via acordo ou convenção coletiva a compensação ou redução de horários. Contudo, as normas sobre a limitação da jornada de trabalho iniciaram-se anteriormente através do Decreto nº 21.186 de 1932 e com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que regulamentou as relações individuais e coletivas do trabalho, nela prevista.

Esse limite foi instituído para a preservação da integridade física, psíquica e moral do empregado. Segundo a OIT, no artigo “Duração do Trabalho em todo o mundo”, a jornada de trabalho não deve ultrapassar o limite de 48 horas “porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, ponto este identificado na literatura médica como 50 horas”²³, demonstrando sua relação direta com a saúde, lazer e segurança. Para mais, conforme o doutrinador Arnaldo Süssekind²⁴, a limitação da jornada tem fundamentos:

- a) de natureza biológica, pois visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, pois possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade à qual pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) de índole econômica, pois restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

²³ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229714.pdf

²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2, 16. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996, p. 774.

Dessa forma, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a jornada de trabalho não está apenas na seara dos direitos trabalhistas, visto que possui contato direto com outros âmbitos relacionados aos direitos humanos, nesse sentido:

Ao recapitular a evolução dos limites da jornada de trabalho é útil também lembrar que a preocupação com a limitação da jornada não está restrita à legislação do trabalho, mas também tem sido caracterizada como um direito humano. O direito a limites na jornada de trabalho está incluído entre os instrumentos de direitos humanos que emergiram logo após a Segunda Guerra Mundial, nos quais está expresso em termos menos concretos do que nas normas da OIT. A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece o direito ao descanso e ao lazer que englobe uma “limitação razoável” da jornada de trabalho; e o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural inclui os limites da jornada de trabalho como elementos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis²⁵

A respeito do tema, Ingo Wolfgang Sarlet (2008) preleciona:

Todas estas considerações revelam que apenas por meio de uma interpretação sistemática se poderá encontrar uma resposta satisfatória no que concerne ao problema da abrangência do artigo 60, § 4º, inc. IV, da CF. Que uma exegese cingida à expressão literal do referido dispositivo constitucional não pode prevalecer parece ser evidente. Todavia, a despeito das considerações precedentes, há que admitir que a inclusão dos direitos sociais (e demais direitos fundamentais) no rol das “cláusulas pétreas”, em especial no que diz com a sua justificação à luz do direito constitucional positivo, é questão que merece análise um pouco mais detida. Já no preâmbulo de nossa Constituição encontramos referência expressa no sentido de que a garantia dos direitos individuais e sociais, da igualdade e da justiça constitui objetivo permanente de nosso Estado²⁶

Afora a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, a Carta Magna, em outros incisos do art. 7º, dispõe sobre a proteção ao descanso, elencando-o também como um direito fundamental:

²⁵ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>

²⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica, v. 20, p. 163-206, 1988. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLI_final_01_09_08.pdf>

- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;²⁷

A discussão sobre o direito ao descanso tem conexão direta com a jornada de trabalho, pois quanto maior a jornada de trabalho, menor será o tempo disponível do empregado para descanso e lazer. Vale salientar que no capitalismo maiores serão os lucros daquele que adquirir o maior tempo pelo menor preço, sendo assim, o Estado deve intervir buscando equilibrar a balança entre o empresário que está em busca de lucros, e do/da trabalhador/a que está buscando a sua subsistência e de sua família.

Portanto, definir o período máximo em que o empregado aliena a sua força de trabalho é importante para proteger o descanso do obreiro e também para garantir outros direitos, como o direito à saúde e ao lazer, estando diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido:

O cerceamento à liberdade de programação da vida causa prejuízo à sua dimensão essencial e ao verdadeiro sentido de liberdade latente em cada indivíduo, com reflexo direto na dignidade da pessoa humana. Esse dano ao projeto de vida ocasiona vazio existencial em decorrência da renúncia forçada ao seu direito de escolha. (CARDOSO, 2015)²⁸

Atualmente, a internet e as novas tecnologias dissiparam as barreiras de tempo e espaço da prestação de serviço, dinamizaram a relação entre empresa e empregado, transformaram o processo produtivo e flexibilizaram a jornada de trabalho. Neste sentido, os meios telemáticos passaram a ser parte integrante do dia-a-dia dos/as trabalhadores/as,

²⁷ BRASIL. Constituição(1988).Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

²⁸ CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. Revista de Informação Legislativa. n. 207. Jul/Set 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7.pdf>

impondo-lhes uma conexão integral ao seu ambiente laboral, privando-os dos momentos destinados ao descanso e convívio social, violando direitos fundamentais específicos e inespecíficos.

A revolução informacional ou terceira onda se consolidou com o surgimento da internet e avançou, de forma nunca vista antes, transformando a história em pouco tempo. Nesse sentido, Klaus Schwab (2016, p. 11):

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 ruas.

A celeridade e a prestação de serviço em qualquer lugar e a qualquer momento são características da inclusão das tecnologias nas relações de trabalho, que é marcada pela ideia de “quanto mais célere a produtividade, maior será o capital gerado” (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017, p. 69), levando o/a trabalhador/a a prestar seus serviços de modo *full-time*, buscando atingir metas e objetivos estabelecidos pelas empresas, nas quais exigem do empregado a conexão perene ao seu ambiente laboral, mercantilizando as relações humanas.

Segundo Domenico de Massi (2000) e Bertrand Russel (2002), com a implementação das tecnologias nas relações de trabalho, os empregados trabalhariam menos, podendo se dedicar mais a outras áreas da sua vida, como ao lazer. Russel defendia inclusive que a jornada de trabalho deveria ser diminuída para 4 horas diárias. Contudo, o que ocorreu foi o inverso, surgindo nessa vereda a hiperconexão, que pressiona o empregado a estar conectado de forma integral ao seu ambiente laboral mesmo após o fim da jornada legal empreendida, nos finais de semana e férias.

Os meios telemáticos permitiram que a jornada fixada pela Constituição Federal/1988 e pela CLT fosse ampliada transcendendo seus limites temporais, violando direitos já consolidados no ordenamento jurídico, como a duração da jornada de trabalho, além

de adentrar nos períodos que deveriam ser livres (SUPIOT, 2016) tornando a limitação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho quase que inexistente. Nesse sentido:

Ademais, o direito ao convívio familiar é um dever concernente à responsabilidade social das empresas. A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao cidadão encontrar-se a si próprio e, a partir de então, assumir as responsabilidades de pai, mãe, filho e amigo; para que o trabalhador tenha momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir, se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial (MELO, 2018, p. 160)

Logo, negar ao empregado o direito de não se conectar ao ambiente laboral nos momentos que deveriam ser destinados ao seu lazer e descanso trata-se, além de violação aos direitos fundamentais do/da trabalhador/a, responsabilidade social da empresa, que deve garantir que não ocorra transposição de limites, zelando pela integridade física e psíquica do empregado.

Nessa vereda, surge o Direito à desconexão que, apesar de não estar expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, tem por objetivo proteger o/a trabalhador/a dos impactos trazidos pelas novas tecnologias, principalmente no que tange à disponibilidade do empregado ao ambiente laboral, fora da jornada pactuada e à distância, com o objetivo de atender os interesses do empregador.

A respeito do tema, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 296) sintetiza que “a pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar”.

Depreende-se, portanto, que a integração das novas tecnologias nas relações de trabalho, mesmo podendo trazer benefícios para a organização empresarial e a sociedade como um todo, caso mal utilizada, traz prejuízos à vida dos/as trabalhadores/as. Mormente, no que diz respeito à disposição perene aos interesses do empregador, que tornam obscuros os limites entre período de trabalho e período de não trabalho, gerando violações a direitos fundamentais específicos e inespecíficos como a limitação da jornada de trabalho.

Vê-se então com clareza um retrocesso mesmo após tanta luta, resistência e protesto, que viabiliza a sujeição do/da trabalhador/a a extenuantes jornadas de trabalho, repercutindo negativamente na sua saúde, lazer, convívio familiar e social. Surge então a necessidade de proteger o descanso do/da trabalhador/a da conexão perene ao trabalho via meios telemáticos após o fim da jornada legal empreendida, como será demonstrado mais à frente.

2 NOVAS TECNOLOGIAS E SEUS IMPACTOS NA SOCIEDADE E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 As tecnologias e seu impacto na sociedade

O período pós Segunda Guerra Mundial foi marcado por grande desenvolvimento de tecnologias, principalmente nos Estados Unidos e na Inglaterra, ao criarem os primeiros computadores. Inicialmente, os computadores apenas realizavam cálculos e estatísticas, sendo destinados exclusivamente ao uso militar. Já, na década de 60, a utilização deste equipamento também se estendeu aos civis (LÉVY, 1999, p. 31)²⁹.

Em 1971, Ted Hoff criou o microprocessador que é “unidade de cálculo aritmético e lógico localizada em um pequeno chip eletrônico” (LÉVY, 1999, p. 31)³⁰. Esse equipamento transformou de maneira significativa o processo produtivo daquele período, principalmente no que se refere às máquinas industriais, controles digitais e produção flexível (LÉVY, 1999, p. 31)³¹.

O desenvolvimento da tecnologia que antes era voltado exclusivamente para as necessidades de empresas e governos passou no final do século XX por uma modificação ao criar o computador pessoal, gerando uma “cultura informática”, que segundo Philippe Breton (1991)³² criou uma “revolução dentro da revolução”, pois democratizou a informática que antes pertencia apenas a alguns.

Nessa vereda, após iniciativa militar, surge a internet, que possuía inicialmente a função de criar uma rede de computadores que pudessem trocar mensagens e informações entre si buscando o desenvolvimento tecnológico militar. No entanto, após cooperação comercial e científica e atuação do movimento contracultura, a internet tomou proporção global, possibilitando a conexão à internet e em qualquer lugar do planeta (CASTELLS, 2003)³³.

²⁹ LÉVY, Pierre. Ciberultura. São Paulo: 34, 1999.

³⁰ Ibidem

³¹ Ibidem

³² BRETON, Philippe. História da informática. São Paulo: Unesp, 1991.

³³ CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

A internet, segundo Gustavo Corrêa (2000, p. 8)³⁴, é “um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e a transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história”. Essa conexão por computadores e demais meios telemáticos possibilitou a criação de um novo sistema, que transformou as formas de comunicação, o acesso à informação e as organizações como um todo, tudo isso em uma escala global. De acordo com Corrêa, “pela primeira vez na história, somos capazes de organizar e dominar a informação como nunca, por meio da utilização de computadores, da Internet e de outras tecnologias relacionadas”. (CORRÊA, 2000, p. 1)³⁵.

Nesse sentido, Manuel Castells (2003, p. 15)³⁶ expõe que a internet é uma “arquitetura em múltiplas camadas, descentralizada, e protocolos de comunicação abertos”, mostrando que atualmente existe um sistema de cooperação e reciprocidade entre os usuários, que a tornam cada vez mais eficiente ao criarem e construírem novos meios de uso dessa tecnologia e depois dispendo aos demais usuários.

Assim, por conta dessa arquitetura, segundo Yuval Noah Harari (2016, p. 377)³⁷, a internet é “uma zona livre e sem lei que desgasta a soberania do Estado, ignora fronteiras, elimina a privacidade e representa o mais formidável risco à segurança global”. O poder público não consegue acompanhar com tamanha velocidade os avanços constantes dos meios tecnológicos, tornando penosa a sua regulamentação e fiscalização.

Todos esses movimentos e transformações citados constituem a chamada Revolução da Tecnologia da Informação. Essa revolução, para Jorge Werthein (2000, p. 71)³⁸, envolve:

[...] transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como ‘fator-chave’ não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação, propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e nas telecomunicações.

³⁴ CORRÊA, Gustavo Testa. Aspectos Jurídicos da Internet. São Paulo: Saraiva, 2000

³⁵ Ibidem

³⁶ CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

³⁷ HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

³⁸ WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. Ciência da Informação, Brasília, v. 02, n. 29, p.71-77, nov. 2000.

Dessa forma, esse período está muito além da criação do computador e desenvolvimento da internet. Ele abrange transformações na sociedade, como as mudanças na seara do trabalho, pois transferiu aos computadores serviços que antes eram exclusivos dos seres humanos, como certos trabalhos intelectuais e modificou formas e práticas laborais.

Resta claro que a revolução tecnológica, que tem como pilar o desenvolvimento da informática e dos meios telemáticos, é marcada pela velocidade que possibilita a informação quase que instantânea a tudo que acontece no mundo e torna rapidamente comum e necessário coisas que há poucos anos eram desconhecidas. Para além disso, as novas tecnologias reestruturaram a organização produtiva das empresas, tornando a produção que antes era manual em automatizada, criou novas modalidades de trabalho, e reorganizou a política, tudo isso em uma velocidade singular dando origem ao termo “Sociedade da Informação”.

Essa expressão passou a ser utilizada em 1970 e, segundo Renato Junior Gasparetto (2002, p. 16), concerne “um estágio de desenvolvimento social caracterizado pela capacidade de seus membros (cidadãos, empresas e administração pública) de obter e compartilhar qualquer informação, instantaneamente, de qualquer lugar e da maneira mais adequada”. Nesse sentido, esse período é marcado pela importância do desenvolvimento das tecnologias para a transmissão de conhecimentos e informações para os indivíduos e suas atividades, além de transformar eixos da sociedade como política, cultura e comunicação.

A troca de informações e a comunicação são partes essenciais para o desenvolvimento de uma sociedade e esse desenvolvimento tornou-se latente com o surgimento da internet que facilitou o acesso à informação e a comunicação entre indivíduos “as mensagens entre o homem e as máquinas, entre as máquinas e o homem, e entre a máquina e a máquina, estão destinadas a desempenhar papel cada vez mais importante” (WIENER, 1954, p. 18)³⁹. Sendo a comunicação parte basilar de uma sociedade, a internet fez com que ela atingisse escala mundial, sem limitação de tempo e espaço, ou seja, parte dos indivíduos passaram a se comunicar de maneira instantânea entre si, independente da distância que os separam.

Essa nova forma de acesso à informação de maneira rápida, fácil e abrangente e a comunicação instantânea via meios tecnológicos criaram uma cultura denominada

³⁹ WIENER, Norbert. Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos. São Paulo: Editora Cultrix, 1954.

“cibercultura” que, segundo André Lemos (2003)⁴⁰, é a designação dada à cultura que decorre do desenvolvimento das tecnologias, que ocasionam mudanças nas relações interpessoais, tornam cotidianas a utilização de aparelhos tecnológicos e firmam a virtualização.

A virtualização, em um aspecto mais amplo, é um processo no qual as interações entre indivíduos e a comunicação ocorrem sem a presença física. Segundo Pierre Lévy (1996, p. 21)⁴¹, a virtualização promove:

[...] unidade de tempo sem unidade de lugar (graças às interações em tempo real por redes eletrônicas, às transmissões ao vivo, aos sistemas de telepresença), continuidade de ação apesar de uma duração descontínua (como na comunicação por secretária eletrônica ou por correio eletrônico). A sincronização substitui a unidade de lugar, e a interconexão, a unidade de tempo.

Ainda, conforme o mesmo autor, a virtualização “inventa, no gasto e no risco, velocidades qualitativamente novas, espaços tempos mutantes” (LÉVY, 1996 p. 24)⁴². Para mais:

Cada novo agenciamento, cada “máquina” tecnossocial acrescenta um espaço-tempo, uma cartografia especial, uma música singular a uma espécie de trama elástica e complicada em que as extensões se recobrem, se deformam e se conectam, em que as durações se opõem, interferem e se respondem. A multiplicação contemporânea dos espaços faz de nós nômades de um novo estilo: em vez de seguirmos linhas de errância e de migração dentro de uma extensão dada, saltamos de uma rede a outra, de um sistema de proximidade ao seguinte. Os espaços se metamorfoseiam e se bifurcam a nossos pés, forçando-nos à heterogênese. (LÉVY, 1996, p. 23)⁴³.

Depreende-se, portanto, que a virtualização é um mecanismo que ocorre sem estar presa a um espaço ou lapso temporal, produzindo efeitos na realidade, pois “o virtual existe sem estar presente” (LÉVY, 1999, p. 47).⁴⁴

⁴⁰ LEMOS, André. Cibercultura: alguns pontos para compreender a nossa época. In: LEMOS, André; CUNHA, Paulo. (Org.). Olhares sobre a Cibercultura. Porto Alegre: Sulina, 2003.

⁴¹ LÉVY, Pierre. O que é virtual? São Paulo: Editora 34, 1996

⁴² Ibidem

⁴³ Ibidem

⁴⁴ LÉVY, Pierre. Cibercultura. São Paulo: 34, 1999.

Porém, para Rogério Luz (1993)⁴⁵, a virtualização possui aspecto negativo, visto que traria a “desrealização do mundo”, ou seja, criaria uma simulação da realidade, caracterizando “uma ameaça à socialidade e à formação da consciência democrática”, pois os indivíduos passariam a viver em um mundo imaginário. Discordando da crítica posta, preleciona Pierre Lévy (1996, p. 21)⁴⁶:

Mas [...] nem por isso o virtual é imaginário. Ele produz efeitos. Embora não se saiba onde, a conversação telefônica tem “lugar” [...]. Embora não se saiba quando, comunicamo-nos efetivamente por réplicas interpostas na secretária eletrônica. Os operadores mais desterritorializados, mais desatrelados de um enraizamento espaçotemporal preciso, os coletivos mais virtualizados e virtualizantes do mundo contemporâneo são os da tecnociência, das finanças e dos meios de comunicação. São também os que estruturam a realidade social com mais força, e até com mais violência.

Corroborando com esse entendimento, Howard Rheingold (1997, p. 209)⁴⁷ expõe:

[...] ressinto-me da superficialidade dos críticos que dizem que, ao nos sentarmos na frente de um computador e participarmos de conversas on-line no mundo inteiro, não estamos tendo uma vida autêntica. Questiono a premissa de que uma pessoa pode julgar a autenticidade da vida de outra pessoa. Milhões de pessoas assistem à televisão o dia inteiro. Não venha me dizer que ter um relacionamento com alguém via e-mail é menos autêntico do que sentar-se sozinho diante da televisão. Para muitas pessoas, esse novo meio é uma forma de romper com o mundo virtual no qual elas já vivem.

Assim, os efeitos produzidos pela virtualização são concretos, pois produzem efeitos no mundo real, mostrando que a virtualização existe de fato, porém sem estar presente em um espaço físico ou lapso temporal, sendo acessível aos indivíduos apenas através de ferramentas que a exibam.

Os novos recursos tecnológicos alteraram de modo significativo os processos produtivos realizados no mundo. Anteriormente, o/a trabalhador/a encontrava-se em posição de centralidade do processo produtivo, visto que possuía todo o conhecimento para a realização

⁴⁵ LUZ, Rogério. Novas imagens: efeitos e modelos. In: PARENTE, André (Org.). Imagem máquina: a era das tecnologias do virtual. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. p. 49-55.

⁴⁶ LÉVY, Pierre. O que é virtual? São Paulo: Editora 34, 1996

⁴⁷ RHEINGOLD, Howard. Depoimento a John Brockman. In: BROCKMAN, John (Org.). Digerati: encontros com a elite digital. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

daquele processo. Com o passar do tempo os processos passaram a ser divididos entre os operários, gerando uma especialização em determinada função para cada obreiro, o que levou a uma diminuição de suas qualificações técnicas. Com a revolução industrial e a implementação de máquinas no processo produtivo, o trabalho manual perde espaço, assim o obreiro passa a ter a função de apenas operar e vigiar essas máquinas, não sendo mais necessária a observância de suas habilidades e aptidões pessoais.

O modelo de produção Taylorista, foi o primeiro modelo difundido na Revolução Industrial. Esse modelo substituiu o/a trabalhador/a e colocou as máquinas no centro do processo produtivo. Frederick Taylor buscou concretizar uma nova forma de organização do trabalho, que rompia com a necessidade de uma ampla qualificação técnica do empregado, visto que para realizar sua função não precisaria ter conhecimento da totalidade do processo produtivo, passando a ser meros executores em sua linha de montagem. Dessa forma, os administradores passaram a ter maior controle sobre o processo produtivo que levou a uma intensificação do trabalho e a extenuantes jornadas.

Com o mesmo ideal de diminuir o tempo de produção e aumentar a produtividade, surge o Fordismo, idealizado por Henry Ford, no início do século XX, que buscava sistematizar a produção em massa, através de uma maior simplificação e individualização das tarefas realizadas pelos obreiros. Dessa forma, o trabalho poderia ser realizado por qualquer pessoa, dado que não se exigia qualificação técnica para tal. Para mais, a remuneração passou a ser feita mediante produtividade. Com a diminuição dos custos da produção, atrelada ao aumento da produtividade através da sistematização do processo de produção, o modelo fordista foi exitoso. No entanto, na década de 70, esse modelo de produção em massa entrou em decadência, principalmente pela resistência dos/das trabalhadores/as ao modo de produção exaustiva, sem limitação de jornada diária e pela estagnação do mercado de consumo.

A crise capitalista ocorrida no final do século XX transformou o mercado de consumo e o regime de acumulação. Assim, em contraponto ao Taylorismo e ao Fordismo surge a acumulação flexível, como meio de produção diferente da produção em massa. Segundo David Harvey (1992)⁴⁸, a acumulação flexível “caracteriza-se pelo surgimento de setores de

⁴⁸ HARVEY, David. *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural: Acumulação flexível – transformação sólida ou reparo temporário*. Edições Loyola, São Paulo, 1992.

produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”. Nessa vereda, na década de 1970, o Toyotismo foi implementado no Japão, a partir de um modelo de produção enxuto que atende exclusivamente à demanda dos consumidores, essa produção ficou conhecida como *just-in-time*. Nesse modelo, o principal objetivo é reduzir o desperdício, através de uma produção que atenda apenas a demanda, sem a formação de estoques de matéria-prima e produtos já finalizados.

Esse sistema, que fortificou-se com a implementação de modernas tecnologias como robôs e computadores de última geração nas linhas de produção, transformou a organização do trabalho ao colocar os operários para trabalharem em grupos. Dessa forma os/as trabalhadores/as passaram a ser mais qualificados e multifuncionais, ao serem treinados para desempenhar diferentes etapas do processo produtivo, sendo que a supervisão era realizada pelos próprios grupos de operários, que poderiam ser bonificados caso a produção atingisse as metas e um rígido nível de qualidade “porque a gestão por metas busca alterar as formas de subordinação do trabalho ao capital, com o deslocamento da vigilância minuciosa, realizado pelas hierarquias e os controles de tempo, para o controle baseado em metas e no trabalho em grupo” (CARDOSO, 2013, p. 361)⁴⁹.

Contudo, esse modelo intensificou sobremaneira as jornadas de trabalho que passaram a ser mais longas e extenuantes e deu ao empregado uma falsa ideia de autonomia. Nesse sentido, segundo Ricardo Antunes (2009, p. 54)⁵⁰:

Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento

⁴⁹ Cardoso, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. Sociedade e Estado [online]. 2013, v. 28, n. 2. pp. 351-374. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>>

⁵⁰ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado.

Os avanços tecnológicos possibilitaram a globalização da economia e a automatização de serviços, além de impactar na reestruturação dos meios de produção. Esses modelos diminuíram os custos e tonaram mais céleres a produção. Porém, intensificaram as jornadas do trabalho e transformaram o operário em simples operadores de máquinas.

O mundo do trabalho viveu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, particularmente nos países capitalistas avançados, com repercussões significativas nos países de Terceiro Mundo dotados de uma industrialização intermediária, um processo múltiplo: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado.(...)Mas, paralelamente, efetivou-se uma significativa subproletarização do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado a economia informal, ao setor de serviços etc, etc. Verificou-se, portanto, uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 209)⁵¹

Atualmente, com a minimização das barreiras geográficas por conta das modernas tecnologias, essas transformações acontecem de maneira ainda mais veloz. Nesse sentido:

Computadores e tecnologia de informação provêem uma infra-estrutura que possibilita o processamento e distribuição da informação, permitindo o seu manuseio numa escala sem precedentes históricos, facilitando as relações de comércio instantâneo e em tempo real num estágio global. Tem sido excepcionalmente rápido o crescimento do setor comercial da informação na economia, ressaltando o crescimento explosivo de serviços, tais como os meios de comunicação de massa (transmissão por satélite, cabo, vídeo) e as bases de dados on-line. (GIANNASI, 1999, p. 24)⁵²

Essas mudanças levaram a uma economia mais voltada para a informação, como por exemplo os serviços de software, contabilidade, ciência, produção cultural, tudo isso com

⁵¹ ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

⁵² GIANNASI, Maria Júlia. O profissional da informação diante dos desafios da sociedade atual. 1999. 254 f. Tese (Doutorado) – Curso de Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 1999. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me00535a.pdf>>

um baixo custo e alto desenvolvimento tecnológico. Segundo Yochai Benkler (2006)⁵³, os sujeitos passaram a trocar informações e conhecimento de maneira cooperativa e recíproca, ocasionando uma descentralização das produções já que ela teria sido criada com base em compartilhamentos de recursos e colaborações, tornando essas produções acessíveis a todos os indivíduos.

Assim, essa mudança, conforme Manuel Castells (2016)⁵⁴, trouxe uma nova organização produtiva que elevou as formas de produção, consumo e distribuição a um patamar global que gera produtividade e concorrência.

Nesta toada, o processamento de informações passou a ser um produto ofertado pelas empresas que criam itens para esse fim, ou que elas mesmo tenham esse fim, assim, na sociedade de informação parte do processo produtivo se dedica à informação e ao conhecimento, que torna “cada vez mais capaz de aplicar seu progresso em tecnologia, conhecimentos e administração na própria tecnologia, conhecimentos e administração” (CASTELLS, 2016, p. 135-136).

Segundo Pierre Lévy (1996), o setor econômico é um dos mais impactados pelas novas tecnologias pois a moeda, que é sua estrutura basilar, tornou-se um objeto virtual, modificando as formas de pagamentos, transferências e trocas. Além da moeda, o setor econômico tem em um de seus alicerces a Bolsa de Valores que, segundo Yuval Noah Harari (2016)⁵⁵, tem a função de gerenciar a economia mundial e definir os valores das ações através das situações que ocorrem no mundo, tudo isso através do processamento de dados.

Já Krishan Kumar (1997, p. 28)⁵⁶, a respeito do mercado de ações, expõe: “os principais mercados de ações do mundo, eletronicamente ligados, fazem ajustes instantâneos nos preços das ações, em resposta a informações transmitidas minuto a minuto por telas de computador”. Sobre o tema, expõe Pierre Lévy (1996)⁵⁷ “se a bolsa é a consciência da economia, fica claro, levando-se em conta a capitalização acionária das empresas da web-

⁵³ BENKLER, Yochai. *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*. New Haven: Yale University Press, 2006.

⁵⁴ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2016

⁵⁵ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

⁵⁶ KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: J. ZAHAR, 1997.

⁵⁷ LÉVY, Pierre. *O que é o virtual*. São Paulo: 34, 1996.

economia – que essa consciência é cada vez mais seduzida pela Web”. Resta claro, portanto, que o desenvolvimento tecnológico tem por finalidade a produção de conhecimento e informação.

Para Manuel Castells (2003, p. 56)⁵⁸, as novas tecnologias modificaram as organizações empresariais “em sua relação com fornecedores e compradores, em sua administração, em seu processo de produção e em sua cooperação com outras firmas, em seu financiamento e na avaliação de ações em mercados financeiros”. Isto porque, na busca pela redução de custos, aumento de produtividade e internacionalização, empresas levaram grande parte de suas operações para a internet, criando uma empresa virtual que tem “uma capacidade de se desenvolver organicamente com inovação, sistemas de produção e demanda de mercado, mantendo ao mesmo tempo a atenção focada na meta suprema de qualquer negócio: ganhar dinheiro”.⁵⁹

A utilização de tecnologias na reestruturação produtiva, como demonstrado anteriormente, além de trazer mudanças na organização econômica, também trouxe mudanças no âmbito trabalhista, principalmente no que diz respeito à intensificação do trabalho.

Para Ângela Maria Konrath (2014)⁶⁰, o trabalho é o meio pelo qual os indivíduos garantem recursos como acesso à saúde, alimentação e moradia, e também acesso a itens que lhes garantam uma vida digna e civilizada como lazer, vestuário e segurança. Assim, o trabalho não pode ser visto como um fim em si mesmo, mas como um meio que garanta a subsistência do sujeito e de seus familiares, de modo a garantir sua liberdade, desenvolver suas habilidades e melhorar sua condição de vida.

Desta forma, para a afirmação da pessoa humana, o trabalho se faz essencial, seja em sua individualidade, seja para com seus pares e mais ainda para o benefício da sociedade como um todo, sendo visto, a partir de então, não apenas como um ato de obrigação, mas como um exercício de um direito fundamental que lhe garante uma vida digna. Contudo, vale destacar que para grande parte dos indivíduos o trabalho não é um meio dignificante, tendo em vista a

⁵⁸ CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

⁵⁹ CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003

⁶⁰ KONRATH, Ângela Maria. O trabalho como condição humana: do moderno Prometeu ao animal laborans e o homo faber: o trabalho intensificado e as garantias do direito ao trabalho. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2014. E-book.

exploração capitalista que o/a trabalhador/a está submetido. Assim, o trabalho que deveria ser um meio de realização da subjetividade e de sobrevivência, passar a ser uma forma de sujeição, alienação e exploração, que sujeita o obreiro a qualquer trabalho e em qualquer situação.

Além disso, as empresas passaram a buscar empregados mais flexíveis e adaptáveis à inserção de tecnologias, “capazes de se reprogramar em habilidades, conhecimento e pensamento segundo tarefas mutáveis num ambiente empresarial em evolução” (CASTELLS, 2003, p. 77)⁶¹, transformando as formas de prestação de serviço.

O setor de serviços, a informação e a comunicação são bens imateriais característicos da sociedade da informação, que tem por preferência bens imateriais, em detrimento aos bens materiais. Nesse sentido Michael Hardt e Antônio Negri (2004, p. 194)⁶² expõem a diferença:

A produção material – por exemplo, a produção de automóveis, aparelhos de televisão, roupas e alimentos – cria os meios da vida social. As formas modernas de vida social não seriam possíveis sem esses bens. A produção imaterial, em contrapartida, inclusive a produção de ideias, imagens, conhecimentos, comunicação, cooperação e relações afetivas, tende a criar não os meios da vida social, mas a própria vida social. A produção imaterial é biopolítica.

Segundo o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICIT, 1998, p. 37)⁶³ ao priorizar esses bens imateriais, a Sociedade da informação passa a buscar indivíduos com maior capacitação:

[...] cientistas, engenheiros, educadores e técnicos em todas as áreas associadas às tecnologias da informação, especialmente em sistemas de informação, de comunicação e computação, mas também em administração e aplicação de informação e conhecimento; uma força de trabalho treinada para o uso destas tecnologias e sistemas capaz de produzir com qualidade e competitividade dentro de ambientes baseados em conhecimentos; uma população preparada para, em escala generalizada, utilizar sistemas e serviços associados a redes de comunicação e

⁶¹ CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

⁶² HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. A produção biopolítica. In: PARENTE, André (Org.). Tramas da rede. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 161-173.

⁶³ IBICIT. Sociedade da informação: ciência e tecnologia para a construção da sociedade da informação no Brasil. Brasília: CNPq/IBICT, São Paulo: Instituto UNIEMP, 1998.

informação, bem como educada para produzir e consumir informação e conhecimento competente.

O motivo dessa maior capacitação e especialização dos empregados é criar um ambiente coletivo no qual os indivíduos possam compartilhar conhecimentos a fim de aumentar a produtividade e competitividade da empresa, resultado de uma produção descentralizada e globalizada. Nesse ínterim, com a importância do trabalho intelectual sobre o manual e com a minimização das barreiras geográficas e temporais, surgem novas formas de prestação de serviços.

Com o desenvolvimento das tecnologias, tal como aconteceu na revolução industrial, há uma sobreposição da mão de obra humana por máquinas e computadores, visto que as atividades desempenhadas por esses meios tendem a ser mais céleres e eficazes. Um exemplo disso, segundo Yuval Noah Harari (2016)⁶⁴, é a *Uber*, uma vez que sua coordenação se dá via algoritmos que realiza comandos para os seus motoristas, sem a necessidade de supervisão humana. Nesse sentido, Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 73)⁶⁵ expõe:

Diferentemente do modelo taylorista-fordista, em que o trabalhador fazia parte da engrenagem do sistema, 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 vital.

Apesar disso, Pierre Lévy (1996)⁶⁶ entende que o ser humano e a máquina passarão por um processo de “coevolução”, no qual os dois operarão em regime de complementação, negando que haveria sobreposição de um em detrimento do outro.

⁶⁴ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

⁶⁵ 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

⁶⁶ LÉVY, Pierre. *O que é o virtual*. São Paulo: 34, 1996.

Já Margherita Balconi (2002, p. 362)⁶⁷ considera que os humanos serão sempre fundamentais, possuindo clara vantagem em relação às máquinas, principalmente: “naquelas situações que necessitam serem realizadas através de uma atividade criativa da singularidade para controlar o processo de produção, onde imperfeições da codificação do conhecimento (automatismos) quase sempre aparecem”.

Além disso, outra questão relacionada ao âmbito trabalhista diz respeito à remuneração. Com a descentralização e as novas formas de prestação de serviço, há uma tendência pela busca da mão de obra mais barata que, segundo Vera Winter (2005, p. 17)⁶⁸, aumenta o número de desempregados, gerando uma crise que dificilmente seria resolvida a longo prazo, tendo em vista a celeridade do desenvolvimento das tecnologias, o que ocasiona uma precariedade do trabalho.

A busca pelo aumento da produtividade e pela lucratividade das empresas flexibiliza as condições de trabalho, gerando alterações nas formas de remuneração, contratação e principalmente no tempo de serviço. A jornada de trabalho na sociedade da informação é marcada pela flexibilidade, visto que, para atingir uma produção mais eficiente e a menores custos, o empregado não se vê preso apenas ao tempo da jornada legal pactuada, mas ao cumprimento das metas e resultados estipulados pelas empresas, que para sua realização necessitam da prorrogação da jornada de trabalho, obrigando o obreiro a trabalhar nos períodos que deveriam ser destinados ao descanso e fora do ambiente laboral.

Nesse processo de construção social de um tempo de trabalho muito mais flexível, o discurso do capital buscou identificá-lo com a possibilidade de maior liberdade para o trabalhador. Entretanto, vemos que, de uma forma geral, o tipo de flexibilização que vem sendo implementada tem sido orientada, unicamente, pela demanda da produção e não pelas necessidades dos trabalhadores. (CARDOSO, 2013 apud LINHART, 2005)⁶⁹

⁶⁷ BALCONI, Margherita. Taxitiness, codification of technological knowledge and the organization of industry. *Research Policy*, Holland, v. 31, n. 3, p. 357-379, mar. 2002.

⁶⁸ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr, 2005.

⁶⁹ Cardoso, Ana Cláudia Moreira. *Organização e intensificação do tempo de trabalho*. *Sociedade e Estado* [online]. 2013, v. 28, n. 2. pp. 351-374. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>>

2.2 As tecnologias e seu impacto nas relações de trabalho

O desenvolvimento das novas tecnologias modificou a economia, as organizações empresariais e as relações interpessoais, minimizou barreiras geográficas e temporais e alterou as formas de prestação de serviço, tudo isso em uma velocidade ímpar.

Seja no período da Revolução Industrial, com a migração do campo para as cidades para os trabalhos nas indústrias, seja na atualidade com o trabalho fundamentado nas tecnologias, através da utilização da internet, inteligências artificiais, algoritmos e outros meios tecnológicos, as relações de trabalho se modificam com as mudanças da sociedade.

Com a inserção de meios tecnológicos nas empresas, a produção passou de manual para automatizada, tornando as produções mais eficientes e céleres a menores custos. As máquinas inteligentes, conforme Jeremy Rifkin (2000)⁷⁰, substituirão cada vez mais a mão de obra humana.

Ademais, as tecnologias permitiram que as organizações empresariais pudessem ter acesso e gerência sobre seus empregados de modo integral, sem a observância dos limites de tempo e espaço. Nesse sentido, “a digitalização, a miniaturização, a virtualização e a extinção dos fios permitem processar, coletar ou transmitir vozes ou dados de e para qualquer ponto do globo – quer se trate de um ser humano ou de uma máquina” (FRIEDMAN, 2005, p. 195)⁷¹.

Assim, o trabalho também passou a ser desempenhado fora dos limites da empresa e fora da jornada legal pactuada. Levando o trabalho a ser exercido nos períodos que deveriam ser destinados ao lazer e descanso e dentro de suas residências, tudo isso derivado de uma cultura virtual que está atrelada a uma nova forma de trabalho.

Essa nova forma de trabalho é baseada na celeridade e nas metas superavitárias “quanto mais célere a produtividade, maior será o capital gerado” (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017, p. 69)⁷², que exige do obreiro o trabalho em tempo integral a fim de

⁷⁰ RIFKIN, Jeremy. *La era del acceso: la revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós, 2000.

⁷¹ FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano: uma breve história do século XXI*. Tradução Cristiana Serra S. Duarte. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

⁷² DACHERI, Emanuelli. *O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade dos trabalhadores*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2019.

atingir metas e resultados estipulados pelo empregador. Nessa vereda, Jeremy Rifkin (2000, p. 137)⁷³ expõe que, além de mercantilizar a informação e a comunicação, a sociedade da informação também tornou produto as relações humanas:

La era del acceso se define, principalmente, por la mercantilización creciente de cualquier experiencia humana. Las redes comerciales de todo tipo y naturaleza tejen una red en torno a la totalidad de la vida humana, mercantilizando toda experiencia de vida. En la era del capitalismo de la propiedad, lo más importante era la venta de los bienes y los servicios. En la economía del ciberespacio, la mercantilización de los bienes y los servicios resulta algo secundario con respecto a la mercantilización de las relaciones humanas. Mantener la atención de los clientes en el nuevo y veloz ritmo del entorno constantemente cambiante de la economía-red significa controlar tanta parte de su tiempo como sea posible. Al cambiar unas transacciones mercantiles discretas y limitadas en el espacio y en el tiempo por unas relaciones mercantilizadas que se extienden en el tiempo de manera ilimitada, la nueva esfera comercial se asegura que una parte cada vez mayor de la vida diaria se vincule a la cuenta de resultados.⁷⁴

Dessa forma, a mercantilização das relações humanas exige do/a trabalhador/a a conexão perene às suas funções, mesmo longe dos limites da empresa e fora da jornada de trabalho, criando a chamada Hiperconexão. Segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019)⁷⁵, esta é a disposição constante do empregado ao empregador, inclusive em sua casa e nos momentos que deveriam ser destinados ao descanso e lazer, através dos meios tecnológicos.

As novas tecnologias intensificaram os trabalhos realizados após o fim da jornada, nos finais de semana e férias. De acordo com Teresa Alexandra Coelho Moreira (2017, p. 9)⁷⁶, a inclinação é “exigir uma implicação cada vez maior dos trabalhadores na vida da empresa;

⁷³ RIFKIN, Jeremy. La era del acceso: la revolución de la nueva economía. Barcelona: Paidós, 2000.

⁷⁴ Tradução livre: “A era do acesso é definida principalmente pela crescente mercantilização de qualquer experiência humana. Redes comerciais de todo tipo e natureza tecem uma teia em torno da totalidade da vida humana, mercantilizando toda a experiência de vida. Na era do capitalismo de propriedade, o mais importante era a venda de bens e serviços. Na economia do ciberespaço, a mercantilização de bens e serviços é secundária à mercantilização das relações humanas. Manter a atenção dos clientes no novo e rápido ritmo do ambiente em constante mudança da economia de rede significa controlar o máximo possível de seu tempo. Ao trocar transações de mercado discretas, limitadas no espaço e no tempo, por relações mercantilizadas que se estendem indefinidamente no tempo, a nova esfera comercial garante que uma parte cada vez maior da vida cotidiana esteja vinculada à conta de resultados.”

⁷⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de., et. al. (Coord.). O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Souza Francoo Filho. São Paulo: LTr, 2019.

⁷⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0. Labour & Law Issues. Bolonha, v. 3, n. 1, p. 1-31, 2017. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857/6623>.

que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho”, tornando mais difícil definir os limites entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

Nesse sentido, segundo Ana Cláudia Moreira Cardoso (2013, p. 355)⁷⁷:

Para estes, ser flexível passa a significar ser ágil em relação à demanda do capital, estar aberto às mudanças no curto prazo, assumir riscos continuamente e depender cada vez menos de leis e procedimentos formais. No lugar de maior liberdade, essa organização do tempo de trabalho impõe novas formas de controle, que são muito mais difíceis de serem percebidas e, portanto, negociadas.

Além disso, se o tempo de trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, dado que a flexibilização tem impactos negativos tanto dentro como fora do local de trabalho; dentro, a consequência é o aumento da intensidade e fora, é a desorganização do tempo de não trabalho.

Como dito anteriormente, diversas foram as lutas e protestos buscando a regulação do tempo de trabalho, visto que, por muito tempo, os/as trabalhadores/as foram submetidos a extenuantes jornadas, que traziam malefícios à saúde e os privava de seus momentos de lazer e descanso.

A internet, os celulares, os aplicativos e demais meios tecnológicos têm contribuído substancialmente para a flexibilização da jornada de trabalho que, segundo Alain Supiot, infringem direitos trabalhistas, como o direito à saúde e segurança, além de tornar obscuro a limitação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho (SUPIOT, 2016)⁷⁸.

A hiperconexão é o produto dessa flexibilização, pois exige do empregado o contato permanente com suas atividades profissionais, não observando limites geográficos e temporais, prolongando excessivamente a sua jornada e adentrando na esfera privada do empregado. Com isso, segundo Byung-Chul Han (2016, p. 46)⁷⁹, novamente se faz necessário discutir a respeito da limitação da jornada de trabalho:

⁷⁷ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado* [online]. 2013, v. 28, n. 2. pp. 351-374. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>>

⁷⁸ SUPIOT, Alain. *Au-delà de l'emploi: les voies d'une vraie réforme du droit du travail*. 2. ed. Paris: Flammarion, 2016.

⁷⁹ HAN, Byung-Chul. *No enxame: reflexões sobre o digital*. Tradução de Miguel Serras Pereira. Lisboa: Relógio D'Água, 2016.

Com efeito, hoje, encontramos-nos livres das máquinas da era industrial, que nos escravizavam e exploravam, mas os aparelhos digitais trazem com eles uma nova coação, uma nova escravatura. Exploram-nos em termos mais eficazes, porque, dada a sua mobilidade, transformam qualquer lugar num posto de trabalho. A liberdade da mobilidade paga-se por meio da coação fatal de termos de trabalhar em toda a parte. Na era das máquinas, o trabalho distinguia-se do não-trabalho pela imobilidade de nos deslocar, podia separar-se com facilidade dos espaços de não-trabalho. Na atualidade, em grande número de profissões, essa delimitação foi suprimida. O aparelho digital torna móvel o próprio trabalho. Cada um de nós leva consigo de um lado para o outro o posto de trabalho numa espécie de regime de campanha. Já não é mais possível escaparmos ao trabalho.

Há, portanto, um novo regime de escravidão, que impede os/as trabalhadores/as de se desconectarem de suas funções e de exercerem seus direitos básicos à duração da jornada, ao descanso e ao lazer. Tal situação se torna ainda mais latente com a chamada Uberização do Trabalho, que é a prestação de serviços mediada por plataformas digitais, na qual seus chamados “colaboradores” ficam à disposição dos aplicativos por jornadas que ultrapassam demasiadamente o limite legal. Segundo Ludmila Abílio (2021, p. 9)⁸⁰:

A uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. (...) Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa.

De acordo com estudo realizado na Alemanha pela Eurofound (2018)⁸¹, 55% dos/das trabalhadores/as de aplicativos se sentem sobrecarregados, além de se sentirem compelidos a trabalharem em horários inapropriados. Para mais, em uma pesquisa realizada por Rodrigo Carelli, os seguintes resultados foram obtidos:

Quanto ao tempo de trabalho, verifica-se que, apesar de 15 entrevistados, ou seja, 37,5% dos motoristas terem informado que detêm outra fonte de renda, somente 7,5%

⁸⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador: Escola Judicial, 2021, p. 9

⁸¹ BILETTA, Isabella; CERF; Catherine. Work on demand: recurrence, effects and challenges. EUROFOUND. Luxemburgo, 2018. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf.

trabalham na Uber até 25 horas, que é o limite do trabalho a tempo parcial na legislação brasileira (art. 58-A, Consolidação das Leis do Trabalho). Isto é, 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os colocariam na posição de trabalhadores a tempo integral, e não “part-time” ou a tempo parcial. Além disso, verifica-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas. Mais de um terço dos trabalhadores (35%) realizam módulo de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas.⁸²

Dessa maneira, com a predominância da busca por produtividade e lucro, o/a trabalhador/a vê seu tempo ocioso sendo reduzido dia após dia, não existindo mais períodos de descanso nos finais de semana, férias, licenças e feriados, e muito menos lazer e convívio social, tudo em nome de um capital que mercantiliza os indivíduos. Nesse sentido:

Em sociedades onde tudo, inclusive o ser humano, é tratado como mercadoria, como um objeto a ser colocado em um mercado impessoal e todo-poderoso, o tempo livre não foge à regra, seguindo a tendência alienadora do trabalho. A lógica da produção de mercadorias, atuando sobre o tempo livre do trabalhador, toma-lhe um espaço que poderia ser usado para a reflexão crítica sobre si mesmo e sobre sua realidade, reduzindo e/ou homogeneizando suas necessidades, sufocando seus desejos, criando novas e falsas necessidades, com reflexos profundos em sua personalidade, em suas relações com os outros e com o mundo (MAYA, 2008, p. 32)⁸³

Assim, o desenvolvimento tecnológico, em certos momentos, parece se tratar de um regresso após tantas lutas e reivindicações da classe produtora, principalmente no que diz respeito ao direito fundamental à limitação da jornada.

Logo, a limitação da jornada é essencial ao/à trabalhador/a pois garante aos obreiros tempos livres para reestruturação física e psíquica, bem como momentos de lazer e convívio social que são fatores imprescindíveis para uma vida digna. Vale salientar que, nesses períodos, é direito do empregado se desconectar de suas funções e não ser importunado pelo empregador, ou seja:

⁸² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTR, 2017, p. 132.

⁸³ MAYA, Paulo Valério Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, Maria da Graça Correa., et al. (org.). Relações sociais e ética. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-07.pdf>.

[...] parece que o direito ao descanso do trabalhador tem implícita a possibilidade de o trabalhador desligar-se do ambiente de trabalho – com tudo o que isso implica, até mesmo permanecer off-line – fora dos limites do seu período de trabalho como acontece, inter alia, nos períodos de descanso intercorrentes, nos dias de descanso semanal, nos períodos de férias. Desta forma, parece à primeira vista que, do ponto de vista legal, nada impede trabalhador de, uma vez findo o seu período de trabalho, fazer cessar a sua disponibilidade para atender ou dar resposta a chamadas telefónicas, e-mails, sms, whatsapps, de índole profissional que, entretanto, lhe cheguem e de manter-se off-line até o termo do seu período de descanso (MOREIRA, 2019, p. 66).

Outrossim, segundo Alain Supiot (2011)⁸⁴, a conexão perene ao ambiente laboral traz danos à saúde do/a trabalhador/a, principalmente à saúde mental, tendo em vista o estresse constante sem períodos de recuperação psíquica. Para mais, o esgotamento mental e físico dos empregados, segundo José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2012)⁸⁵, além de diminuir a produtividade, podem levar a acidentes de trabalho.

O desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC), se mal enquadrado ou regulado, pode ter impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Ele pode, em especial, aumentar os fatores na origem de riscos psicossociais (stress, esgotamento profissional, etc.). Entre estes, a carga de trabalho e a sobrecarga informacional, bem como a confusão nas fronteiras entre vida privada e vida profissional, são riscos associados à utilização do numérico. Assim, numa nota de fevereiro de 2015, o Centre d'analyse stratégique sustenta que se os efeitos das TIC sobre as condições de trabalho são muitas vezes positivas, um certo número de riscos existem: aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, reforço do controlo da atividade podendo reduzir a autonomia dos trabalhadores, enfraquecimento das relações interpessoais e/ou dos coletivos de trabalho. A isto acresce a confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, assim como os efeitos da sobre-informação que se traduz, especialmente, pelo crescimento excessivo do fluxo das mensagens. (...) Em conjunto com a organização do trabalho e a gestão, as TIC contribuem para o crescimento dos ritmos de trabalho. A sua utilização não implica globalmente, para os trabalhadores, uma intensificação do trabalho, mas aqueles que delas fazem uma utilização regular e constante encontram-se particularmente expostos. No momento em que a última edição do inquérito “Condições de trabalho”, coordenado pela Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques, assinala uma nova fase de intensificação do trabalho em França, o risco existe, na era da hiperconexão, de que os trabalhadores “conectados”, devendo enfrentar cargas de trabalho consideráveis, trabalhem um número de horas excessivo para a sua saúde⁸⁶

⁸⁴ SUPIOT, Alain. Critique du droit du travail. 2. ed. Paris: Presses Universitaires de France, 2011.

⁸⁵ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. In. ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Orgs.). Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

⁸⁶ Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. P. 233-234 Tradução do Professor Doutor João Leal Amado.

Para mais, conforme preleciona Ana Claudia Moreira Cardoso (2013, p. 365-366)⁸⁷

há certas situações de trabalho que são identificadas como potencializadoras do estresse e, conseqüentemente, do adoecimento. Entre elas, as referentes ao conteúdo do trabalho, tais como as fortes exigências quantitativas (carga de trabalho, pressão temporal, muita informação); qualitativas (precisão, qualidade, vigilância), dificuldades ligadas às tarefas (monotonia, ausência de autonomia, repetição, fragmentação) e os riscos inerentes à execução da tarefa (de vida, financeiro). Em relação à organização do trabalho, os elementos potencializadores são a falta de controle sobre as tarefas; imprecisão em relação às mesmas; dúvidas sobre a avaliação; contradição entre as exigências do posto; inadequação entre horário de trabalho e ritmo biológico, vida social e familiar; fluxo tenso; polivalência e instabilidade.

Vale ressaltar que a preocupação com a conexão perene aos meios tecnológicos não é exclusiva do âmbito trabalhista, tratando-se de uma realidade da sociedade diante das constantes inovações e surgimento de novas tecnologias. No entanto, trata-se de um dever do Direito do Trabalho proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista, garantindo que tenham acesso aos seus direitos e prevenindo contra excessos e violações que prejudiquem sua vida pessoal e privada.

⁸⁷ Cardoso, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado* [online]. 2013, v. 28, n. 2. pp. 351-374. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>>

3 O DIREITO À DESCONEXÃO

3.1 Funções e fundamentos do direito à desconexão

As transformações ocorridas na sociedade por conta dos avanços dos meios tecnológicos influenciam majoritariamente de forma negativa as relações laborais. Dessa forma, o direito à desconexão surge como forma de proteger o empregado das novas formas de organização do trabalho que utilizam desmedidamente os aparatos tecnológicos como meio de redução de gastos e aumento de lucro, que geram a intensificação e flexibilização da jornada de trabalho, violando diversos direitos trabalhistas. Nesse sentido, segundo Ana Cláudia Moreira Cardoso (2015)⁸⁸:

Essa conexão total no cotidiano, num ciclo vicioso, possibilita que também o capital exija a não desconexão do trabalho, que se torne natural a solicitação para que o trabalhador trabalhe mesmo fora do tempo e local de trabalho. No início, a pressão pela disponibilidade total pode ser vista como uma forma de reconhecimento pelo seu trabalho. Notebook, smartphones, celulares, tudo isso também pode ser visto como uma maneira ou possibilidade de se diferenciar dos colegas de trabalho. Entretanto, com o tempo, os impactos negativos para a vida pessoal e para a saúde vão se manifestando e ficando mais evidentes.

Assim, o direito à desconexão surge como um direito do/da trabalhador/a ao não trabalho, sendo concretizado através de sua desconexão aos meios tecnológicos após o fim da jornada legal empreendida, nos finais de semana, férias e feriados.

A Sociedade da Informação eliminou barreiras temporais e geográficas, permitindo que os indivíduos que possuam acesso aos meios telemáticos possam trabalhar de qualquer lugar e a todo momento, aumentando sua disponibilidade em face do empregador que se utiliza desses meios para exigir do empregado a realização de suas funções profissionais mesmo fora do lapso da jornada de trabalho.

⁸⁸ CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. Tempo Social, Jun 2015, vol.27, n.1, p.73-93.

Nesse sentido, fica evidente que a linha que delimita o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho está cada vez mais tênue uma vez que a inserção de novas tecnologias nas relações de trabalho levou o ambiente laboral para dentro das residências dos obreiros, que ficam conectados ao trabalho através de *e-mails*, ligações, mensagens e aplicativos.

O Direito à Desconexão para Salomão Resedá (2007, p. 826)⁸⁹ é “o direito do assalariado de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”.

Nessa vereda, para Talita Mendonça (2009, p. 238)⁹⁰, o direito à desconexão é o direito de “se desconectar completamente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, o bip, ou qualquer que seja o meio pelo qual ele se comunique com o seu empregador”. Coadunando com o entendimento, o direito à desconexão, para Daniela de Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 117)⁹¹, se trata do direito de “se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

Vale ressaltar que o direito à desconexão não está restringido apenas à utilização de meios tecnológicos após o fim da jornada legal empreendida, mas de toda situação que impeça o/a trabalhador/a de usufruir de seus períodos destinados ao descanso e lazer. Logo realizar atividades atinentes ao trabalho, fora do lapso da jornada, sem necessariamente estar conectado a um meio telemático também configura-se como violação ao direito à desconexão do/da trabalhador/a. Nesse sentido:

Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de do not disturb patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico do not disturb! na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um buzz off! dirigido ao empregador). Pelo

⁸⁹ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho, Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

⁹⁰ MENDONÇA, Talita Rodrigues. O teletrabalho e o direito à desconexão como forma de garantir gozo do intervalo intrajornada. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região, Recife, v. 19, n. 36, p. 228-241, jan. 2009.

⁹¹ ALMEIDA, Daniela Favilla; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, mai./jun. 2016.

contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dirse-ia: de um right to be let alone) por parte da empresa, de um do not disturb! resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável. (AMADO, 2018 p.263)⁹²

Para Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 5)⁹³, o “direito à desconexão pode ser traduzido como o direito ao resgate da subjetividade, que se perde quando o ser humano resta conectado ao trabalho reificado. Não é apenas uma questão de lazer, mas uma questão de saúde” e que deve ser entendido “numa perspectiva técnicojurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo” (2003, p. 12).⁹⁴ Ou seja, o direito à desconexão não se trata de não trabalhar totalmente, mas refere-se ao direito de não trabalhar nos momentos destinados ao descanso, lazer, intimidade e liberdade, obedecendo a limitação da jornada de trabalho, com o intuito de equilibrar a vida privada e a vida profissional do empregado.

Ademais, o direito à desconexão assegura ao/à trabalhador/a o direito de não ser importunado pelo seu empregador fora da jornada de trabalho, bem como o direito de não responder mensagens, e-mails, ligações, “o direito à desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 79)⁹⁵. Para mais, o direito à desconexão não deve ser visto apenas como um direito, mas também como um “dever à desconexão”, tendo em vista que é dever das empresas garantir que o/a trabalhador/a tenha seu tempo de não-trabalho respeitado, realizando efetivo controle e fixando de maneira clara os limites da jornada laborada.

Portanto, o direito à desconexão surge como barreira de proteção à vida do/da trabalhador/a, minimizando os impactos negativos causados pela hiperconexão ao trabalho,

⁹² AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap! In. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

⁹³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

⁹⁴ Ibidem

⁹⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

garantindo a efetividade de outros direitos fundamentais e assegurando a separação entre sua vida privada e vida profissional.

3.2 Direito à desconexão: Direito e garantia fundamental

Embora não previsto expressamente na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional, o direito à desconexão pode ser considerado um direito implícito, que decorre de outros direitos e garantias fundamentais, por conta da cláusula de abertura prevista no art. 5º, § 2º, do texto constitucional. Segundo Christiana D'arc Damasceno de Oliveira (2010)⁹⁶, o direito à desconexão não se trata de uma novidade, mas sim de uma consequência da união e ressignificação de outros direitos e garantias, já previstos no sistema jurídico pátrio.

Portanto, depreende-se que o direito à desconexão é um direito implícito que, por possuir relevância e valores previstos na constituição, é dotado de fundamentalidade. À vista disso, Carlota Nascimento (2011, p. 33)⁹⁷ expõe:

Poder-se-ia fazer uma vasta lista de normas e leis que elevam ao caráter de fundamental direitos como o lazer, a cultura etc. A fechar a lógica do sistema, garantindo lazer, cultura e descanso, o tempo de trabalho limitado serve justamente para que o homem possa ter acesso a tais direitos, justificando o status de direito fundamental do trabalhador de desconectar-se de seu trabalho. [...] Essa perspectiva de direito fundamental do direito à desconexão advém de garantias mínimas que são asseguradas ao trabalhador: direito ao descanso, ao lazer, à cultura, segurança etc., que se consubstanciam apenas quando o ser humano efetivamente não trabalha, isto é, se ‘desliga; de tudo o que faz parte da sua vida profissional para dedicar-se aos demais direitos que possui.

Para mais, segundo Ana Paula Didier Studart e Luciano Martines (2019)⁹⁸, a cláusula de abertura prevista no § 2º, art. 5º, da Constituição Federal/1988, revela-se de grande

⁹⁶ OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

⁹⁷ NASCIMENTO, Carlota Bertoli. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer? Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 7, n. 42, p. 44-57, mai./jun. 2011.

⁹⁸ STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O direito ao esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Lisboa, a. 5, n. 1, p. 121-165, 2019. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019_01_0121_0165.pdf.

importância pois permite que outros direitos, além daqueles expressamente previstos no texto constitucional, sejam reconhecidos como direitos fundamentais. Outrossim, o rol de direitos fundamentais previstos na Constituição é exemplificativo, podendo ser adicionados novos direitos que também serão dotados de fundamentalidade. Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2006)⁹⁹, se houver uma configuração jurídica que busca a dignidade da pessoa humana, esta deverá ser considerada um direito fundamental.

Importante ressaltar que a abertura prevista no texto constitucional se dá pelo fato de que os direitos estão propensos as mudanças ocorridas no tempo e espaço, além da necessidade de “estar sempre se inovando, criando novos direitos ou novas leituras de direitos antigos, em face das novas situações e relações sociais nas quais a pessoa humana se envolve e cria” (SANTOS, 2017, p. 30)¹⁰⁰. Dessa forma, a cláusula de abertura se mostra de grande importância, pois permite reconhecer a fundamentalidade de outros direitos, além daqueles expressamente previstos na Constituição.

Ainda que existam leis que tratem a respeito do direito ao descanso e ao direito à limitação da jornada, estas ainda não são suficientes para fazer com que o obreiro possa se desconectar do seu trabalho. Por essa razão, é de extrema importância tutelar o direito à desconexão, visto que se trata de um direito fundamental que decorre de outros direitos previstos constitucionalmente e em tratados internacionais.

Assim, infere-se que o direito à desconexão decorre de outros direitos, sendo eles: O direito à privacidade (art.5º, X); Direito à limitação da jornada de trabalho (art.7º, XIII e XVI); Direito ao lazer (art.6º); Direito ao repouso semanal remunerado (art.7º, XV); e o Direito às férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII). Todos esses relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019, p. 68)¹⁰¹, “o trabalhador tem um direito à desconexão, entendido como o direito à privacidade do século XXI”, assim além do

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ SANTOS, Eduardo Rodrigues dos. Direitos fundamentais atípicos: uma análise da cláusula de abertura – art. 5º, § 2º, da CF/88. Salvador: JusPodivm, 2017.

¹⁰¹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. In. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de., et. al. (Coord.). O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao Professor Georzenor de Souza Francoo Filho. São Paulo: LTr, 2019.

seu conceito inicial de proteção à vida íntima e familiar do indivíduo, o direito à privacidade refere-se ao dever do empregador de não adentrar na vida privada do/a trabalhador/a, via meios telemáticos, nos momentos que deveriam ser destinados ao seu lazer e descanso.

O direito à desconexão também decorre do direito ao lazer, tendo em vista que é o período no qual o indivíduo pode se dedicar ao convívio familiar e social, além de realizar atividades que lhe deem satisfação, como entretenimento e recreação, tudo isso com o propósito de recuperação física e psíquica, afastando a fadiga e suas doenças decorrentes. Dessa forma, ao desconectar-se de suas funções laborais, o indivíduo pode exercer seu pleno direito ao lazer recompondo seu bem-estar físico e mental. Nesse sentido:

[...] A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao cidadão encontrar-se a si próprio e, a partir de então, assumir as responsabilidades de pai, mãe, filho e amigo; para que o trabalhador tenha momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir, se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial (MELO, 2018, p. 160)¹⁰².

O direito à limitação da jornada de trabalho constitui-se como condição para o pleno exercício do direito à desconexão, visto que o tempo constitui-se como componente principal da vida do indivíduo e das relações de trabalho. Esse direito possui, conforme Maurício Godinho Delgado (2019)¹⁰³, caráter imperativo, não possibilitando sua renúncia ou transação, salvo negociação coletiva.

Ainda, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1120)¹⁰⁴, o direito à desconexão também deriva do direito ao descanso:

[...] a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (intervalos interjornadas). Os períodos de descanso comparecem, mais uma vez, na interseção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina repouso semanal ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação federal, regional ou local (os feriados). Finalmente, marcam

¹⁰² MELO, Geraldo Magela. A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais: de acordo com a reforma trabalhista e com o marco civil da internet. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book

¹⁰⁴ Ibidem

sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das férias anuais remuneradas.

Dessa forma, os períodos de descanso também não podem ser renunciados ou transacionados e possuem a função de reposição da força física e mental do obreiro que foram gastas durante a prestação de serviço. No entanto, esses objetivos só podem ser atingidos por meio da desconexão total ao ambiente laboral, garantindo-lhe o descanso sem a interferência do trabalho via aparelhos eletrônicos. Contudo, esse direito é reiteradamente violado devido à necessidade da constante disposição do empregado/a às ordens e tarefas do empregador. Nesse sentido, assinala Souto Maior (2003, p. 310)¹⁰⁵:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que o descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho.

O período de descanso permite que o/ trabalhador/a, além de recuperar suas forças, possa exercer outras áreas de sua vida, como familiar, social e política, concretizando-se como indivíduo e também cidadão. Nesta toada, também se encontra o direito a férias (repouso anual remunerado), esse direito assim como os demais, possui o propósito de restituição física e psíquica do obreiro, protegendo dessa forma a sua saúde. Segundo Sheila Stolz (2006, p. 128)¹⁰⁶:

Como é notório, o direito a férias tem o objetivo de proporcionar ao trabalhador um tempo mais prolongado e necessário de repouso que aqueles previstos pelos descansos diários (entre e/ou intrajornadas de trabalho) e semanais estabelecidos em lei; todas essas pausas visam ao ajuste do tempo de trabalho a padrões adequados de esforço/repouso, preservando, desta forma, a saúde do trabalhador e evitando, por conseguinte, eventuais enfermidades e acidentes de trabalho. O direito a férias e o seu efetivo desfrute, ademais de permitir o repouso e a recuperação dos desgastes físicos

¹⁰⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>.

¹⁰⁶ STOLZ, Sheila. O direito a férias anuais remuneradas segundo o Tribunal de Justiça das comunidades europeias: análise de uma sentença judicial – enfoque comparado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 72, n. 2, p. 127- 136, mai./ago. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3633/012_stolz.pdf?seque=6&isAllowed=y

e psicológicos produzidos pelas atividades laborais, buscam, entre suas finalidades, disponibilizar um maior convívio do trabalhador com sua família e com a comunidade na qual está inserido.

Sendo assim, “os períodos destinados ao descanso – intervalos inter e intrajornada, descanso semanal, férias, entre outros – devem ser usufruídos livremente, sem nenhuma intervenção por parte do empregador” (SILVA, 2017, p. 174).¹⁰⁷

Portanto, os períodos designados ao descanso e lazer, além de ocuparem posição de centralidade no ordenamento jurídico brasileiro, também conferem ao direito à desconexão patamar de fundamentalidade, correspondendo a um direito fundamental implícito.

Atualmente, com medo de participarem das estatísticas do desemprego, além de se submeterem a extenuantes jornadas de trabalho, os/as trabalhadores/as sujeitam-se a qualquer trabalho e em qualquer condição. Já no lado oposto, em busca de aumentar os lucros e reduzir custos, os empregadores passam a exigir dos obreiros mais trabalho e por mais tempo, mesmo fora do lapso da jornada de trabalho.

Esse trabalho fora do ambiente laboral e de forma perene ocorre de maneira majoritária via meios telemáticos e prejudica profundamente a vida dos empregados/as, além de violar direitos fundamentais trabalhistas.

Por essa razão, entende-se o direito à desconexão como um direito ao não-trabalho do/da trabalhador/ar, assegurando seus períodos de descanso e garantindo sua recuperação física e psíquica. Para mais, demonstrando o seu duplo caráter, o direito à desconexão também possui o condão de salvaguardar outros direitos fundamentais, como o direito à saúde e à privacidade. Nesse sentido, conforme José Carlos Vieira de Andrade (2006, p. 121)¹⁰⁸:

[...] têm uma função instrumental, contendo normas de competência ou regras de ação estadual para proteção de outros direitos, que constituem, para este efeito, posições primárias: estes outros direitos serão, em regra, os direitos-direitos, conceito normalmente utilizado quando se refere uma posição que tem como objeto imediato

¹⁰⁷ SILVA, Deborah Aparecida Pinheiro Dias. O direito à desconexão do trabalho: um direito fundamental do trabalhador. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. Direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁰⁸ ANDRADE, José Carlos Vieira de. Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

um bem específico da pessoa (vida, honra, liberdade física, que designam e definem espaços de decisão e de ação individual livre da interferência estadual.

Logo, existem direitos que, em virtude de sua estrutura, podem ser classificados ao mesmo tempo como um direito e como uma garantia fundamental. Esse é o caso do direito à desconexão, dado que se refere a um direito fundamental implícito que é capaz de salvaguardar outros direitos fundamentais trabalhistas. Por isto, o direito à desconexão:

[...] garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as suas atividades. Em termos práticos, o direito de não ser chamado por telefone, e-mail ou aplicativos de comunicadores instantâneos durante os momentos em que estiver fora do horário de trabalho, incluindo-se os períodos de prestação de horas extras, regimes de prontidão ou escalas de sobreaviso (MOLINA, 2017, p. 96)¹⁰⁹

Nessa vereda, o direito de não se conectar ao ambiente laboral fora do lapso da jornada também possui a capacidade de proteger e garantir o direito à saúde do/a trabalhador/a. Segundo a OMS, a saúde não se trata apenas da inexistência de uma doença ou enfermidade, mas de todo um bem-estar mental e físico do indivíduo. Portanto, “desconectar-se completamente do trabalho se apresenta como um importante meio de proteção ao equilíbrio mental do empregado, pois usufruir livremente os períodos de descanso é um dos instrumentos minimizadores do stress” (SILVA, 2017, p. 177)¹¹⁰.

À vista disso, o trabalho deve ser realizado em um ambiente sadio e com condições dignas, além proteger a saúde do/da trabalhador/a, garantindo sua reestruturação física e mental, e equilibrando sua vida privada e profissional. Dessa forma, é dever do empregador garantir essas condições, levando em consideração que o ato de empreender não está à frente do direito do/da trabalhador/a de ter um ambiente laboral sadio e digno. Além do empregador, também é dever do Estado, por meio de fiscalização e políticas públicas, garantir que os direitos dos/das

¹⁰⁹ MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. *Revista Síntese*. São Paulo, v. 29, a. 342, p. 86-111, dez./2017.

¹¹⁰ SILVA, Deborah Aparecida Pinheiro Dias. O direito à desconexão do trabalho: um direito fundamental do trabalhador. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

trabalhadores/as estão sendo efetivados, responsabilizando os empregadores quando não houver o cumprimento das normas e determinações.

Ademais, ao respeitar a duração legal do trabalho e a desconexão aos meios telemáticos pós jornada, preserva-se a saúde e segurança do/da trabalhador/a, visto que jornadas extenuantes podem gerar acidentes do trabalho. Nesse sentido, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1025)¹¹¹:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Além da saúde, o benefício também se encontra no interesse produtivo do empregador. Ao garantir a desconexão nos momentos destinados ao descanso e lazer, o empregado consegue restituir suas energias, evitando o cansaço e a fadiga, que conseqüentemente levam a uma diminuição da produtividade. Por isso, proteger esses períodos também beneficia as empresas, que passam a ter empregados com melhores desempenhos profissionais após a melhora do seu bem-estar.

O direito à desconexão também desempenha papel de grande importância na efetivação do direito ao lazer, pois, ao garantir que o obreiro não fique à disposição do empregador fora do lapso da jornada de trabalho, permite que ele se desligue do seu ambiente de trabalho, podendo dedicar-se a outras atividades que lhes são prazerosas como a prática de esportes, atividades culturais e o convívio familiar e social, afirmando a dignidade do/da trabalhador/a e satisfazendo a “felicidade e alegria de viver, em vez de nervos em frangalhos, fadiga e má digestão” (RUSSEL, 2002, p. 35)¹¹².

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book

¹¹² RUSSEL, Bertrand. O elogio ao ócio. 2ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

Portanto, o direito à desconexão, além de possibilitar ao indivíduo o gozo do direito ao descanso e lazer, garante o equilíbrio entre a vida privada e profissional do/a trabalhador/a, permitindo que ele também se constitua como um ser social e político.

Nos dias atuais, com a importunação constante dos empregadores aos empregados, via meios tecnológicos fora do lapso da jornada de trabalho, fica demonstrado a fragilidade da fronteira entre vida profissional e vida particular do obreiro. Dessa forma, os períodos que deveriam ser destinados ao descanso e lazer são suprimidos em virtude da realização de metas e tarefas impostas pelo empregador, “a cortesia mínima do milénio passado de não telefonar depois das 20.00 horas parece ter desaparecido com o advento destas novas tecnologias e com o declínio dos telefones fixos” (MOREIRA, 2012, p. 33)¹¹³.

O direito de se desconectar é, portanto, uma fonte de consolidação da dignidade da pessoa humana, devendo ser garantido nas relações de trabalho, visto que a efetivação do direito à desconexão garante o exercício de outros direitos fundamentais, como o direito à privacidade do/a trabalhador/a, o direito ao descanso e lazer e principalmente o direito de não ser tratado como mero fator de produção. Dessa forma, ao se desconectar do seu trabalho após a jornada legal empreendida, o/a trabalhador/a terá seus direitos assegurados, podendo desfrutar de uma vida minimamente digna.

Isto posto, o reconhecimento da fundamentalidade do direito à desconexão se faz necessário, cabendo aos operadores do direito realizar a sua proteção e efetivação. Cabe ainda ao poder público inibir os excessos patronais e garantir o respeito à limitação da jornada de trabalho e a observância dos períodos de descanso e lazer do/a trabalhador/a.

¹¹³ 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>.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento das tecnologias alterou de maneira significativa os rumos da sociedade. A internet e os aparelhos tecnológicos minimizaram as barreiras temporais e geográficas, tornando possível a comunicação instantânea e globalizada. Para mais, as novas tecnologias propiciaram a remodelação da organização produtiva das empresas, influenciando também em diversos outros setores, dentre eles as relações de trabalho.

No âmbito trabalhista, grandes foram os prejuízos para os/as trabalhadores/as que, desde a Revolução Industrial, com a incorporação das máquinas no processo produtivo, viram-se submetidos a longas e extenuantes jornadas de trabalho, sendo assim, grande parte do dia do empregado era dispendido em função do trabalho. Situação que também ocorre no presente, propiciada pela utilização de celulares, *notebooks* e *tablets* conectados à internet.

A utilização dos meios tecnológicos no âmbito laboral poderia ser vista como forma de minimização da penosidade e esforço empreendido na prestação de serviço e teoricamente como mais liberdade ao empregado que conseguiria trabalhar de qualquer lugar e a qualquer momento. Ao invés disso, com a incorporação dos meios telemáticos nas atividades laborativas, houve uma intensificação do trabalho, levando à submissão do operário a jornadas exaustivas, que passaram a ser realizadas fora do lapso legal e dentro de suas residências, causando prejuízos à sua saúde e convívio familiar e social.

Essa intensificação da exploração da mão de obra causada pelo empregador ao estabelecer metas e resultados incongruentes, buscando celeridade e lucratividade aos menores custos, compele o/a trabalhador/a a estar conectado e à disposição do empregador a todo momento, suprimindo seus períodos de descanso e lazer, gerando a chamada hiperconexão.

Nesse sentido, com medo de participarem das estatísticas do desemprego, muitos empregados se submetem à conexão perene ao ambiente laboral, causando-lhes stress e fadiga. Cada dia mais, cresce o número de trabalhadores com doenças relacionadas ao excesso de trabalho, como a síndrome de Burnout, que é causada pelo esgotamento físico e mental. Além do prejuízo à saúde do operário, a hiperconexão também viola os direitos fundamentais ao descanso, lazer e à privacidade do obreiro.

Com a conexão fora do lapso da jornada e dentro das residências e ambientes particulares do empregado, a fronteira que delimita vida privada e vida profissional se torna cada vez mais tênue. Dessa forma, o/a trabalhador/a se vê obrigado a abdicar de momentos de descanso, lazer e convívio familiar e social, períodos esses de grande importância para a afirmação do indivíduo como pessoa e cidadão.

Nessa vereda, surge o direito à desconexão como um direito implícito, derivado do direito ao descanso, do direito ao lazer, do direito à limitação da jornada e, por fim, do direito à privacidade, além de assentado no princípio da dignidade da pessoa humana. Esse direito possui a finalidade de limitar o poder diretivo do empregador sobre o empregado, durante seus períodos de descanso e lazer, buscando equilibrar a vida pessoal e a vida profissional do obreiro, preservando sua intimidade e assegurando condições para a manutenção de sua dignidade.

Ademais, o direito à desconexão também possui o objetivo de garantir a efetivação de outros direitos fundamentais trabalhistas, como o direito à saúde, à vida privada, ao lazer e à segurança, visto que, ao se desconectar do seu ambiente laboral após o fim da jornada legal empreendida, nos finais de semana, férias e feriados, o/a trabalhador/ar poderá se recuperar física e mentalmente, além de exercer o direito de preservar sua vida privada, podendo usufruir de momentos junto a seus amigos e familiares, assim como estudar e se aperfeiçoar profissionalmente.

Do mesmo modo, constitui-se ato ilícito do empregador submeter o/a trabalhador/a ao trabalho via meios telemáticos após o lapso da jornada legal e nos períodos dedicados ao descanso e lazer, ensejando causa de dano existencial, visto que impede o empregado de concretizar suas metas e projetos de vida e de ter a liberdade de dispor do seu próprio tempo, causando prejuízos à sua vida pessoal. Assim, a violação ao direito à desconexão pode gerar ao empregador o dever de reparação por danos existenciais.

Desta maneira, o direito à desconexão surge como tentativa de chancela aos direitos trabalhistas em face das flexibilizações trazidas pela incorporação das novas tecnologias nas relações de trabalho, que submetem o empregado a conexão perene ao ambiente laboral, impedindo-lhe de usufruir de períodos dedicados à sua recuperação física e psíquica, causando prejuízos à sua saúde, descanso e lazer.

Portanto, embora não previsto expressamente na Constituição Federal, o direito à desconexão se afigura como um direito fundamental implícito, capaz de proteger o/a trabalhador/a dos excessos e arbitrariedades patronais e de garantir o pleno gozo de outros direitos fundamentais trabalhistas.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador: Escola Judicial, 2021, p. 9

ALMEIDA, Daniela Favilla; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, mai./jun. 2016.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap! In. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BALCONI, Margherita. Taxitness, codification of technological knowledge and the organization of industry. Research Policy, Holland, v. 31, n. 3, p. 357-379, mar. 2002.

BENKLER, Yochai. The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom. New Haven: Yale University Press, 2006

BILETTA, Isabella; CERF; Catherine. Work on demand: recurrence, effects and challenges. EUROFOUND. Luxemburgo, 2018. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRETON, Philippe. História da informática. São Paulo: Unesp, 1991.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. A formulação da regulação do trabalho no Brasil. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.9-42, jul./dez.2010

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. *Revista de Informação Legislativa*. n. 207. Jul/Set 2015.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado* [online]. 2013, v. 28, n. 2. pp. 351-374. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-6922013000200009>

_____. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, Jun 2015, vol.27, n.1, p.73-93.

CARELLI, R. de L. O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 29-30

_____. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTR, 2017, p. 132.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

_____. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2016

CORRÊA, Gustavo Testa. *Aspectos Jurídicos da Internet*. São Paulo: Saraiva, 2000

DACHERI, Emanueli. O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade dos trabalhadores. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book

FIALHO, Clarissa Mont'Alvão. *Direito ao trabalho*. *Revista LTr*. São Paulo, n. 135, p. 749-751, 2000.

FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano: uma breve história do século XXI*. Tradução Cristiana Serra S. Duarte. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

GIANNASI, Maria Júlia. *O profissional da informação diante dos desafios da sociedade atual*. 1999. 254 f. Tese (Doutorado) – Curso de Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 1999. Disponível em: < <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me00535a.pdf>>

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Direitos da Personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HAN, Byung-Chul. No enxame: reflexões sobre o digital. Tradução de Miguel Serras Pereira. Lisboa: Relógio D'Água, 2016.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. A produção biopolítica. In: PARENTE, André (Org.). Tramas da rede. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 161-173.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural: Acumulação flexível – transformação sólida ou reparo temporário. Edições Loyola, São Paulo, 1992.

IBICIT. Sociedade da informação: ciência e tecnologia para a construção da sociedade da informação no Brasil. Brasília: CNPq/IBICT, São Paulo: Instituto UNIEMP, 1998.

KONRATH, Ângela Maria. O trabalho como condição humana: do moderno Prometeu ao animal laborans e o homo faber: o trabalho intensificado e as garantias do direito ao trabalho. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2014. E-book.

KUMAR, Krishan. Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: J. ZAHAR, 1997.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

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

LEMOS, André. Cibercultura: alguns pontos para compreender a nossa época. In: LEMOS, André; CUNHA, Paulo. (Org.). Olhares sobre a Cibercultura. Porto Alegre: Sulina, 2003.

LÉVY, Pierre. O que é virtual? São Paulo: Editora 34, 1996

_____. Cibercultura. São Paulo: 34, 1999.

LUZ, Rogério. Novas imagens: efeitos e modelos. In: PARENTE, André (Org.). Imagem máquina: a era das tecnologias do virtual. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. p. 49-55.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2011. p. 1.

MALLET, Estevão. Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho. In: ARRUDA, Roberto Parahyba de Pinto (Coord.). O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, Maria da Graça Correa., et al. (org.). Relações sociais e ética. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-07.pdf>.

MELO, Geraldo Magela. A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais: de acordo com a reforma trabalhista e com o marco civil da internet. São Paulo: LTr, 2018.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. O teletrabalho e o direito à desconexão como forma de garantir o gozo do intervalo intrajornada. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, v. 19, n. 36, p. 228-241, jan. 2009.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. Revista Síntese. São Paulo, v. 29, a. 342, p. 86-111, dez./2017.

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>.

_____ A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0. Labour & Law Issues. Bolonha, v. 3, n. 1, p. 1-31, 2017. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857/6623>.

_____ Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de., et. al. (Coord.). O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Souza Francoo Filho. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer? Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 7, n. 42, p. 44-57, mai./jun. 2011.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. Revista Direito e Práxis, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>>.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho, Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

RHEINGOLD, Howard. Depoimento a John Brockman. In: BROCKMAN, John (Org.). Digerati: encontros com a elite digital. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

RIFKIN, Jeremy. La era del acceso: la revolución de la nueva economía. Barcelona: Paidós, 2000.

RUSSEL, Bertrand. O elogio ao ócio. 2ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SANTOS, Eduardo Rodrigues dos. Direitos fundamentais atípicos: uma análise da cláusula de abertura – art. 5º, § 2º, da CF/88. Salvador: JusPodivm, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica, v. 20, p. 163-206, 1988. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf>

_____. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. E-book.

SILVA, Deborah Aparecida Pinheiro Dias. O direito à desconexão do trabalho: um direito fundamental do trabalhador. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. Direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. In. ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Orgs.). Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

_____. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. p. 128. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?s equence=1&isAllowed=y>

SIQUEIRA, Rodrigo Espíucia dos Anjos; LEMOS, Fabrício José Rodrigues de. Os direitos de personalidade do trabalhador no âmbito da teoria dos direitos fundamentais. In. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

STOLZ, Sheila. O direito a férias anuais remuneradas segundo o Tribunal de Justiça das comunidades europeias: análise de uma sentença judicial – enfoque comparado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 72, n. 2, p. 127- 136, mai./ago. 2006. Disponível em: <https://j>

STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O direito ao esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Lisboa, a. 5, n. 1, p. 121-165, 2019. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019_01_0121_0165.pdf.

SUPIOT, Alain. Au-delà de l'emploi: les voies d'une vraie réforme du droit du travail. 2. ed. Paris: Flammarion, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2, 16. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996, p. 774.

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

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. Ciência da Informação, Brasília, v. 02, n. 29, p.71-77, nov. 2000.

WIENER, Norbert. Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos. São Paulo: Editora Cultrix, 1954.

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