

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

JÚLIA MOURY FERNANDES GUIMARÃES

**A INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA JORNADA
DE TRABALHO**

Brasília – DF

2023

JÚLIA MOURY FERNANDES GUIMARÃES

**A INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA JORNADA DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da UnB como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Antônio Sergio Escrivão Filho

Brasília – DF

2023

JÚLIA MOURY FERNANDES GUIMARÃES

**A INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA JORNADA DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**A INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NA JORNADA DE
TRABALHO**

COMISSÃO JULGADORA:

Professora Mestra Adriana Avelar Alves (Examinador)

Professora Mestra Ana Paula Villas Boas (Examinadora)

Professor Doutor Antônio Sérgio Escrivão Filho (Orientador)

Brasília-DF, 10 de fevereiro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente não estava nos meus planos cursar Direito, mas Deus me encaminhou para esse curso e eu não poderia ser mais grata. Foram cinco anos que me fizeram mudar diametralmente de perspectiva sobre as minhas habilidades e sobre meu futuro profissional, ao mesmo tempo, foram anos cheios de desafios, alegrias, nos quais eu pude crescer e amadurecer, não apenas na carreira profissional, mas, principalmente como ser humano.

Para o Direito tudo depende, e acredito que, transportando essa colocação para a nossa vida, ela pode nos ser muito favorável, ou pelo menos mais acolhedora. Os impactos e a magnitude das situações que passamos dependem da maneira como as enxergamos, nada é uma certeza absoluta, tudo depende do ângulo em que se está observando, cabe a nós procurar as melhores oportunidades dentro dos acontecimentos que a vida nos traz.

Por óbvio, não é sempre que encontramos o acalento completo nessas palavras, como de fato ocorreu em alguns momentos da graduação; em especial por termos passado pela pandemia do COVID-19. Foi uma situação que nos impediu a continuidade do curso presencialmente por dois anos e também exigiu que nos privássemos do convívio social. Confesso que o ensino remoto foi um grande desafio, ainda mais em um contexto desesperador, enlutando muitas famílias, a minha inclusive, que perdeu minhas duas avós Marisa e Maria Lúcia, para as quais dedico este trabalho.

Apesar de tudo, me sinto muito feliz e grata por estar concluindo esse ciclo, sabendo que elas estiveram comigo durante toda essa jornada de dificuldades, superações e de alegria e me sinto preparada para defender este trabalho e também para os novos desafios que estão por vir. Assim, agradeço a Deus, com todos os seus Santos intercessores e com a Virgem Maria, por me proporcionarem a paz, sabedoria, saúde e oportunidades necessárias ao desfecho dessa história, para o início de outra que espero ser repleta de bênçãos.

Agradeço aos meus pais, Cesar e Taciana, à minha irmã Luiza e ao meu avô, José, que por meio do amor incondicional, educação, apoio, incentivo e escuta, sempre estiveram ao meu lado durante esse ciclo, inclusive ao empenhar esforços materiais e imateriais para tornar possível a minha graduação, já que tive que permanecer morando sozinha em Brasília, enquanto eles se mudaram para São Paulo. Meu amor e gratidão por vocês são imensos.

Agradeço também ao meu namorado e melhor amigo, Victor, quem está vivenciando mais de perto essa minha trajetória e que, por meio do seu amor, é minha fortaleza, porto seguro e minha paz, nos momentos em que as obrigações da universidade me tiravam do eixo, sempre me apoiando e sendo um grande incentivador nessa caminhada.

Com tal intensidade, também estendo os meus agradecimentos à minha segunda família que sempre me acolheu aqui em Brasília, Cândida, Guilherme, que foram essenciais para o meu estabelecimento aqui, fornecendo todo o apoio emocional necessário para que eu pudesse me manter em uma cidade mesmo longe da minha família e prosseguir com a minha jornada acadêmica; sempre me tratando como uma filha.

Gostaria também de agradecer ao meu orientador, Prof. Doutor Antônio Sergio Escrivão Filho, que desde o primeiro contato, nas aulas de Processo do Trabalho, acreditou na minha ideia e sempre se mostrou solícito em poder somar e contribuir para a concretização deste trabalho, com inúmeras indicações impecáveis de literatura e seu conhecimento que tanto foi valioso para a elaboração do texto. As suas sugestões e ponderações, sempre precisas, foram de suma importância para dar sentido e concretude ao que estava no plano das ideias. Agradeço por sua dedicação à docência e aos estudos do Direito Trabalho, principalmente em um contexto de ataques à proteção do trabalhador. Desejo que, cada vez mais, a disciplina seja valorizada, não apenas nos estudos da graduação, mas também promovendo um ambiente propício para os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Ainda, estendo os meus agradecimentos a todos aqueles que conheci ao longo da graduação, tanto aqueles que passaram pela minha vida ao longo desses cinco anos, mas especialmente àqueles que permanecem comigo desde o primeiro dia, tornando-se grandes amigos. Desejo que seus sonhos e objetivos se realizem e que sejam pessoas plenamente realizadas consigo mesmas e com a profissão que escolhemos e ainda que possamos nos reencontrar durante essa caminhada.

Além disso, agradeço às minhas amigas que guardo desde antes mesmo de ingressar à Faculdade de Direito que, apesar de estarmos em áreas profissionais distintas, foram tão importantes para a minha caminhada, sempre dispendo da escuta sobre as aflições da vida acadêmica, me acolhendo nos momentos de dificuldade e compartilhando os momentos de alegria e de conquistas. Que possamos manter sempre essa união que nos engrandece como pessoas e, consequentemente, como profissionais, nas nossas respectivas áreas.

Agradeço à Universidade de Brasília, abrangida a Faculdade de Direito e a todos os seus docentes, pela formação acadêmica de excelência por meio da tríade do ensino, da pesquisa e da extensão, que, a partir da qual, foi possível ter uma formação não apenas centrada na letra da lei, senão um conhecimento crítico do Direito, que tão ricamente nos preparou para o mercado de trabalho. Além disso, esse conhecimento crítico também nos traz a responsabilidade de empenhar os esforços necessários para a manutenção do Estado Democrático de Direito, inaugurado pela Constituição Federal de 1988, para que não sejamos meros aplicadores da lei, mas sim, verdadeiros juristas.

Não menos importante, agradeço à banca examinadora pela disposição e leitura.

Por fim, fica o desejo de que essa jornada seja repleta de desafios e conquistas!

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a influência das novas tecnologias no direito do trabalho, em especial na flexibilização da jornada. Para tanto, será feita uma análise, a partir da intersecção entre a sociologia e o direito, sobre as influências que as transformações sociais possuem no mundo justtrabalhista, para além de um breve recorte histórico que culmina na globalização. Destaca-se esse fenômeno, haja vista sua influente interferência na forma de compreender e fazer o direito em todo o globo. Ainda, será estudado o direito do trabalho e suas transformações ao longo do tempo, observando sua modificação perante uma perspectiva neoliberal empregada até o momento atual, evidenciando a centralidade do trabalho nas relações políticas e econômicas. Salienta-se que o presente Trabalho de Conclusão de Curso possuirá enfoque na quarta revolução industrial – indústria 4.0 –, e nas implicações que esta “nova” forma de produção trouxe ao trabalho e aos empregados, em especial a partir da introdução das novas tecnologias nas relações empregatícias. Por fim, será analisado o uso exacerbado dos meios telemáticos, que gera uma hiperconexão do trabalhador celetista, mitigando vários direitos previstos no ordenamento jurídico. Diante disso, mostrar-se-á a importância do direito à desconexão, tese jurídica que surge justamente com a finalidade de diminuir os impactos da hiperconexão.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Meios telemáticos. Indústria 4.0. Hiperconexão. Desconexão.

ABSTRACT

This paper set out to study the impact of new technology in employment law, in particular with regards to flexible working. This will be achieved by exploring the interplay between sociology and law, in relation to the impact social changes have on the employment arena, to as far as taking a brief account of historical events which culminate in globalization. This phenomenon is highlighted given its remarkable influence in the way law is understood around the world. Furthermore, an analysis of employment law, and its changes throughout time, will be discussed. This will take into account the changes that resulted from the neoliberal perspective that has been taken thus far, which demonstrate the central role employment plays in political and economic relations. The present dissertation will focus on the fourth Industrial Revolution - industry 4.0 - and the implications that this new form of production brought to employment and employees, in particular with regards to the introduction of new technology in employment relationships. Finally, the excessive use of telematic mediums, which create an increased sense in the formal worker of not disconnecting from work, will be explored in relation to its impact on the rights the jurisdiction has granted to workers. Taken that into account, the importance of “switching off” will be put forward. This legal proposition emerges with the exact purpose of decreasing the effects of this increased sense of connection.

Key words: Flexible working. Telematic mediums. Industry 4.0. Connection. Disconnecting from work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O DIREITO COMO RESPOSTA ÀS TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS	13
1.1 A SOCIEDADE COMO PRECURSORA DO DIREITO	13
1.1.1 Os IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO PARA O DIREITO	16
1.2 O DIREITO NA ERA DAS NOVAS TECNOLOGIAS	19
1.2.1 A UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO	22
2 O DINAMISMO LABORAL E A INDÚSTRIA 4.0	24
2.1 O DINAMISMO LABORAL	24
2.1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS APLICAÇÕES NOS DIAS ATUAIS	24
2.2 A INDÚSTRIA 4.0	31
2.2.1 A JORNADA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0.....	35
3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ATUALIDADE.....	41
3.1 OS IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO	43
3.1.1 A HIPERCONEXÃO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR	46
3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, a *internet* e as redes sociais tornaram-se parte determinante da vida em sociedade e, com elas, veio também a conectividade. Os impactos das novas tecnologias ainda são imensuráveis perante a realidade contemporânea, no entanto, diante de sua relevância, a academia jurídica passa, cada vez mais, a discutir o acesso à *internet* enquanto direito fundamental.

Atualmente, é raro deparar-se com pessoas que não estejam conectadas ao mundo digital, em especial, que não possuam qualquer uma das redes sociais – como *Whatsapp*, *Instagram*, *TikTok*, *Twitter*, *Telegram*. Essas novas tecnologias passaram a ocupar um importante papel, principalmente no que se refere à comunicação entre as pessoas, de modo que cada vez mais, percebe-se um mundo no qual todos estão conectados de alguma forma. Nesse contexto, uma pesquisa do Datafolha demonstrou que 94% dos brasileiros possuem alguma rede social, enquanto 92% das pessoas possuem conta no *Whatsapp* (FOLHA, 2022).

Tendo como base o referido contexto, é perceptível que no cenário brasileiro as redes sociais de comunicação representam importante forma de interação entre os indivíduos, como por exemplo, o *Whatsapp*. Verifica-se que essa rede consiste em um aplicativo de troca de mensagens gratuitas utilizado não apenas por usuários particulares na esfera da vida pessoal, mas também enquanto meio de comunicação direta entre empregadores e obreiros, sendo relevante ferramenta no ambiente laboral. Um exemplo nítido é a criação de grupos de uma empresa que engloba todos os funcionários, ou o chefe que se comunica diretamente com obreiro requerendo a realização de determinado ato laboral.

Contudo, é importante compreender que essa conexão inerente às novas tecnologias pode ser algo extremamente prejudicial para o trabalhador. Ora, larga escala da população brasileira hoje tem acesso a um celular, com o qual consegue comunicar-se por meio dos aplicativos. Assim, como os funcionários passaram a estar a um click apenas distantes do seu local de trabalho, fica muito mais fácil que possam ser acionados por qualquer questão referente à prestação do serviço ainda que não estejam cumprindo a jornada; estão constantemente conectados ao mundo e, por consequência, também ao trabalho (TONIN, 2021).

Existe, no entanto, no direito uma importante tese intitulada Direito à Desconexão, que pode e deve ser aplicada à essa realidade incrementada com o advento das novas tecnologias. Desse modo, o direito ao não trabalho deve ser direcionado àqueles obreiros que acabam, por muitas

vezes, não se desvinculando do trabalho, ainda que o horário do expediente já tenha sido cumprido. (TONIN, 2021).

Entende-se que essa desconexão é fundamental para a garantia dos direitos da personalidade, da dignidade da pessoa humana, da privacidade e da intimidade e ainda o próprio direito ao lazer, ao descanso e à saúde. A respeito disso, fala-se muito também das doenças que podem ser ocasionadas como decorrência do excesso do trabalho e da falta dos direitos supracitados, como por exemplo a síndrome de *burnout*, a depressão e a ansiedade (GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020). Todo esse cenário faz com que a pessoa se torne escrava do aparelho e, conseqüentemente do próprio trabalho.

Diante disso, o presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar em que medida as novas tecnologias, em especial as redes sociais, têm influência no Direito do Trabalho, principalmente no que se refere ao controle de jornada diante da conectividade trazida por tais inovações. A partir disso, traçar-se-á um estudo para entender a relação que o direito possui com as transformações sociais e como esse direito têm tratado o problema do excesso de trabalho, para que se compreenda o conflito existente no momento atual, no qual os trabalhadores se mantêm conectados mesmo ultrapassando o limite da jornada sem qualquer proteção aos seus direitos.

Para tanto, será analisado como as jornadas de trabalho sofreram alterações na chamada “Indústria 4.0”, passando a serem muito mais extensas, ainda que de maneira “informal”. Note-se que muito dessa característica é proveniente de um cenário no qual as tecnologias tornaram-se parte imprescindível do cotidiano social, de modo que, atualmente, uma pessoa está constantemente conectada (VIDAL, 2014). Nesse contexto, torna-se relevante abordar o direito à desconexão, um grande desafio para os estudos do direito na atualidade e, principalmente para o campo laboral, já que a vida e o trabalho estão intrinsecamente relacionados. Em outras palavras, com esse estudo procura-se entender como é possível tratar o direito à desconexão em um mundo integralmente conectado.

Para tanto, ao estudo será baseado na pesquisa bibliográfica e normativa. No que se refere à bibliografia utilizada, serão utilizadas obras que versam acerca do novo cenário trabalhista, com um enfoque especial para as tecnologias e sua inserção na sociedade, utilizando-se de importantes autores do tema, como Ricardo Antunes, Vitor Filgueiras, Maurício Godinho Delgado, Denise Fincato, entre outros exímios juristas. Será analisada também a Constituição Federal, tal como a Consolidação das Leis do Trabalho, novos projetos de lei que tratam sobre a expansão da jornada

trabalhista em razão da internet e redes sociais. Por sua vez, no que se refere às obras doutrinárias, servirão como base de estudo mais atualizada, principalmente quando comparada à legislação, para o entendimento das consequências fáticas em decorrência do problema apresentado.

Assim, diante do apresentado, percebe-se a importância e atualidade do tema. Muitas são as mudanças que tem ocorrido e estas estão avançando cada vez mais rapidamente, o que exige um estudo aprofundado que possibilite o estabelecimento de limites e assim, garanta a qualidade de vida do trabalhador brasileiro assegurando seus direitos já previstos no ordenamento jurídico pátrio.

1 O DIREITO COMO RESPOSTA ÀS TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS

1.1 A SOCIEDADE COMO PRECURSORA DO DIREITO

É inquestionável a intrínseca relação existente entre a sociedade e o direito, isso porque em toda e qualquer experiência social sempre existiram normas de condutas que regulam a vida em sociedade e as ações das pessoas. Nas primeiras sociedades, o direito se apresentava de forma velada a partir de regras de condutas, sejam elas ditadas pela força de um chefe de tribo, sejam a partir de costumes ligados à procedimentos religiosos ou mágicos, de modo que as leis existentes eram a própria documentação do costume de determinado povo (REALE, 2004).

O direito como ciência, surge apenas a partir do período romano, momento no qual surge uma consciência jurídica, que se inicia com um direito mais próximo ao jurisprudencial e caminha até uma maior racionalização da experiência nessa área, tentando distanciar-se do factual e aproximando-se da ciência jurídica que se conhece atualmente, mais próxima à racionalidade. Assim, a lei passa a ter um palco maior, quando comparada aos costumes de cunho religiosos característicos da época, uma vez que passam a compreendê-la como a “expressão racional da vontade coletiva” (REALE, 2004, p. 152).

É notável que, ainda que as sociedades procurassem uma maior abstração e racionalização do direito, este não deixou de estar conectado com a vontade e necessidades de uma sociedade, percebendo assim que, a experiência social que move o direito. Tal situação é notória quando se compara as diferentes experiências jurídicas que foram sendo construídas ao redor do globo; todas possuem o direito, contudo em cada uma das sociedades existentes, esse se expressa de maneira a se adequar às experiências de cada grupo social.

Nesse sentido, a Sociologia entende o direito como um importante fato social, tendo em vista seu papel fundamental no controle das condutas, por meio das normas jurídicas estabelecidas. Possui esse status uma vez que as normas são fruto da realidade social e refletem a forma de viver de uma sociedade, a partir de suas instituições e cultura (ROSA, 1996).

Ainda, no que concerne as sociedades, é possível compreendê-las como organismos vivos, que estão em constantes transformação, reconhecendo aqui as limitações e a abordagem mais simplista dessa teoria, que, no entanto, é útil para entender que os interesses coletivos passam por mudanças ao longo do tempo, as quais impactam em todos os setores deste grupo social (DURKHEIM, 2007). Com isso, percebe-se que as sociedades, apesar de bem estruturadas,

inclusive através das normas jurídicas, são associações mais fluidas, que sofrem interferências tanto internas, já que o corpo social é constituído pelo ser humano e suas interações; como também mudanças externas, já que elas se modificam a partir da influência de outras sociedades.

Sobre esse aspecto, é relevante apresentar formas de abordagem da Sociologia Jurídica que procuram estudar essa relação sociedade-direito e, conseqüentemente, essa fluidez social. As primeiras que merecem atenção são aquelas estudadas pelo sociólogo Ralf Dahrendorf: “(a) Sociologia ‘da estabilidade, harmonia e consenso’ e (b) Sociologia ‘da mudança, conflito e coação’” (LYRA FILHO, 1982, p. 35).

Conforme o próprio nome diz, o primeiro modelo preza por maior estabilidade nos relacionamentos, que são governados “por normas escalonadas numa faixa de crescente intensidade”, as quais traduzem padrões de conduta suscetíveis a sanções no caso de descumprimento. Essas normas correspondem aos usos, costumes, *folkways* e mores¹, que se expressam por um bloco único presumidamente consensual e que estão fixados nas instituições sociais. Importante notar que, nesse modelo, a legitimidade também é presumida e possuem um “sistema de crenças (ideologias), consideradas válidas, úteis e eminentemente saudáveis”, que servem como meio de controle social (LYRA FLHO, 1982, p. 36).

Assim, forma-se um contexto em que as possibilidades de mudança social são mais limitadas, como consequência da própria dinâmica social intrinsecamente relacionada às crenças, de modo que qualquer ataque passa a ser visto como “‘aberrações’ do comportamento, ‘patologias’ de ‘subculturas’, que se apresentam como ‘problema’, a ser resolvido pela ‘reeducação’ ou, sendo esta ineficaz, na porrada mesmo” (LYRA FILHO, 1982, p. 36).

É a partir dessa estrutura estática, inclusive, que surge o positivismo jurídico, bastante suscetível a críticas atualmente, sendo até apontado pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), como uma das “pragas universitárias nacionais” (LYRA FILHO, 1982, p. 36). Nota-se então que este modelo necessita de uma forte base cultural/ideológica para que se justifique, discriminando aqueles que se insurgem contra o regime em tela, o que nitidamente não coaduna com o mundo globalizado atual – que será melhor abordado posteriormente – nem, muito menos, com o âmbito

¹ Segundo Roberto Lyra Filho, os usos são “práticas consagradas pela mera repetição”, os costumes são “práticas consagradas pela força da tradição ativa e militante, como necessidade coletiva e, portanto, obrigação indeclinável de todos”, os *folkways*, por sua vez, são “costumes peculiares que definem o ‘modo de ser’ dum povo” e, por fim, mores corresponde ao “setor mais vigoroso dos costumes, julgados indispensáveis para a ordem social estabelecida e que, por isso mesmo, se resguardam com normas e sanções mais severas e melhor organizadas” (1982, p. 35).

laboral, tendo em vista que este é um universo dotado de dinamicidade, estranha à estabilidade própria desse modelo.

Por outro lado, no segundo modelo, os grupos estão em um conflito gerado pela instabilidade da norma, principalmente ao assumir que esta corresponderia a um bloco normativo. Passa-se a ter um movimento contrário à cultura dominante e, conseqüentemente, a organização social passa a ser frequentemente contestada. Ocorre que, apesar desse modelo considerar os movimentos sociais e as críticas ao sistema vigente, não se mostra suficiente para fazer-se entender as constantes transformações sociais que ocorrem, isso porque ainda é um movimento muito centrado na burguesia, traduzindo apenas as inquietações dessa pequena parcela social (LYRA FILHO, 1982).

Ora, as inquietações da burguesia são de fato uma parcela diminuta quando comparada ao todo e, principalmente, quando se trata do universo trabalhista, que é composto pelo proletariado, não abarcado por ditas impugnações burguesas. Desse modo, é evidente a ineficiência de qualquer desses modelos para estudar as frequentes transformações sociais e os impactos que essas possuem no direito, em especial quando se refere ao mundo laboral, diante do seu dinamismo característico. Ao mesmo tempo, torna-se mais que evidente a existência da relação sociedade-direito, de modo que um acaba transformando o outro.

Para que se entenda melhor essa relação, deve-se partir do entendimento dialético, de modo que a sociedade é composta por seres humanos, os quais tomam consciência e, conseqüentemente, passam a ter liberdade e questionar os modelos até então impostos. Esse processo de conscientização e de questionamentos movimenta também a sociedade, tendo em vista que a mesma é composta pelos próprios seres humanos. Em outras palavras, o homem, ao tomar consciência se transforma em um agente social que, quando inserido em uma dinâmica coletiva, gera mudanças na estrutura da sociedade. Ao mesmo tempo, o Direito é um processo que “se apresenta como positividade da liberdade conscientizada e conquistada nas lutas sociais e formula os princípios supremos da Justiça Social que nelas se desvenda”, (LYRA FILHO, 1982, p. 59) de modo que a libertação alcançada pela sociedade é manifestada por meio do direito.

Diante disso, entende-se que as normas jurídicas são o reflexo da realidade em que vive uma sociedade, e que, como essa passa por transformações, compreende-se que o direito deve também adaptar-se para atender as novas necessidades formadas. Nesse contexto, existem diferentes estímulos geradores da transformação jurídica, de lentas mudanças de comportamento

da sociedade, a abruptas necessidades advindas de qualquer fato superveniente. Importante reconhecer que, independentemente do motivo inicial, o direito passa a ter a necessidade de se reinventar e se adequar ao novo paradigma constituído (ROSA, 1996).

1.1.1 OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO PARA O DIREITO

A partir do que foi abordado, percebe-se que o direito passa a ser uma forma de regulação da sociedade, advindo dela própria, a partir da cultura e dos costumes de cada uma dessas associações de pessoas. Ainda, percebe-se que as mudanças que venham a ocorrer nas sociedades impactam de forma direta o ordenamento jurídico, tendo em vista que esse deve acompanhar a sociedade justamente por este ser concebido por Santi Romano como a “realização de convivência ordenada” (*apud* REALE, 2004, p. 2).

Somado a isso, importa também a questão trazida por Èmile Durkheim (2007) acerca das transformações das sociedades a partir da influência externa de outras sociedades. Ora, com o passar dos anos, com o constante avanço tecnológico, as distâncias foram diminuindo e, conseqüentemente, percebe-se um aumento da interação entre os diferentes povos, intensificando e acelerando as mudanças sociais (ROSA, 1996). Assim, os Estados conseguem projetar sua cultura, ideologia, política, para além da delimitação de seu território, exportando essas mensagens para os demais, passando a existir uma sociedade internacional (LYRA FILHO, 1982).

O fenômeno da globalização está intimamente relacionado ao modelo de produção capitalista e a expansão do mercado. Esta dimensão econômica se utiliza de um espaço virtual que foge de qualquer delimitação espacial, territorial e até mesmo política, o que foi consolidado também com as inovações tecnológicas que existem na atualidade (GROSSI, 2010). Assim, a globalização promoveu uma transformação em escala global. A intensificação da comunicação entre as sociedades foi imperativa para que o direito, diante dos novos estímulos, se adaptasse.

Conforme os estudos de Felipe Augusto de Miranda Rosa em sua obra intitulada “Sociologia do Direito: o fenômeno jurídico como fato social”, o fenômeno da globalização foi tamanho ao ponto de ser feita uma projeção para a formação do que seria uma ordem jurídica global. O autor chega a essa conclusão ao perceber que, diante do elevado grau de interação, as sociedades passaram a ter valores culturais, instituições e cotidianos cada vez mais próximos. Com isso, como analisado anteriormente, o direito traduz as necessidades de uma sociedade, logo,

sociedades com realidades similares – a partir da globalização – passam a ter necessidades similares, resultando em um direito mais homogêneo (1996).

O aspecto temporal passa a ter relevância no que toca a globalização, em especial com o aumento da tecnologia, isso porque as sociedades passaram a ser mais líquidas – fazendo referência ao conceito de modernidade líquida de Zygmunt Bauman no sentido em que “o curto prazo substituiu o longo prazo e fez da instantaneidade o seu ideal último” (2001, p. 145). Assim, levando em consideração que a nova geração perde a referência do longo prazo, as transformações e mudanças sociais e coletivas passam a ocorrer de forma mais instantâneas (BAUMAN, 2001), o que acaba por influenciar diretamente a necessidade de respostas dadas pelo próprio direito.

Ocorre que a globalização possibilita a fragmentação da produção, de modo que as empresas, na tentativa de diminuir seu custo de produção, passam não apenas a migrar para países mais “baratos”, como também a dividir a produção em diversos países, contornando os instrumentos de controle de cada um desses Estados. Do mesmo modo, com essa setorização da produção em mais de um Estado-Nação, conseguem também contornar o princípio da soberania com as “novas formas de poder autônomas, desterritorializadas”, passando a questionar as estruturas jurídico-políticas existentes (FARIA, 1997).

Assim, a ideia de um Estado com um território bem definido sobre o qual imperava a soberania fica enfraquecida de modo que o “ordenamento jurídico, suas instituições judiciais têm alcance cada vez mais reduzido e operacionalidade cada vez mais limitada” (FARIA, 1997, p. 47). Ainda que exista uma constante tentativa de regulação para as situações em que as fronteiras se rompem, percebe-se que estas continuam ineficazes, principalmente em face de novas formas de resoluções dos conflitos transnacionais – os quais podem ser estas infra estatais, por meio de negociações, mediações, arbitragens; ou supraestatais, relacionadas aos Organismos Internacionais (FARIA, 1997).

Diante disso, percebe-se um processo de desregulamentação, deslegalização e desconstitucionalização, uma vez que os Estados evitam disciplinar e intervir, como forma de manter a autoridade nacional, uma vez que assim, “menor será o risco de acabarem desmoralizados pela inefetividade de seu instrumental regulatório e de seus mecanismos de controle” (FARIA, 1997, p.47).

Assim, nota-se uma prevalência considerável das empresas no cenário global; que passam a ganhar força ao ponto de impor suas vontades ao mercado diante da lacuna que se forma nesse

processo de esvaziamento dos Estados, abrindo, então, o “caminho para uma intrincada articulação de sistemas e subsistemas sócio-econômicos internos e externos” (FARIA, 1997, p.47).

A questão que surge diante da dificuldade de intervenção estatal e do esvaziamento e enfraquecimento das instituições estatais, é que “as três gerações de direitos humanos acabam enfrentando problemas para ser efetivadas”² (FARIA, 1997, p. 49). Ora, os princípios da transnacionalização – eficácia, produtividade e competitividade – não coadunam com “os princípios básicos de convivência e sociabilidade no âmbito de formas organizacionais e institucionais dotadas de um mínimo de legitimidade jurídica e equilíbrio social.” (FARIA, 1997, p. 49).

Apesar de continuarem existindo no plano formal, os direitos humanos já não conseguem ter uma eficácia real, estando esta pautada em uma negociação entre decisores e destinatários, de modo que há uma aplicação seletiva desses direitos. Assim, atualmente, “cada vez mais as decisões dotadas de *enforcement* não são as relativas aos direitos humanos, mas as destinadas a neutralizar os perversos efeitos desagregadores da globalização na vida social.” (FARIA, 1997, p. 50).

Nota-se que esse processo de globalização econômica gera uma maior proximidade entre as diferentes sociedades e a similitude de interesses. Nesse sentido, percebe-se que a expansão da economia, com as empresas transnacionais, traz consigo uma globalização também do *modus operandi* de cada uma dessas companhias, o que interfere diretamente nos costumes trabalhistas e, conseqüentemente, nas regulamentações de tais atividades. Nesse sentido, está a Organização Internacional do Trabalho, capaz de regulamentar as relações de trabalho, a partir da expedição de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações – todas fontes do direito – que devem ser seguidas pelos diferentes Estados membros (OIT), criando um embrionário do direito homogêneo ao qual se refere Rosa (1996).

Ainda, esse fenômeno pôde ser percebido através de um estudo realizado pela OIT no qual percebeu-se que os países mais integrados no mercado global têm maior interesse em alinhar suas legislações com a de seus concorrentes internacionais, mantendo-se dessa forma, mais atrativos

² Segundo José Eduardo Faria, as três gerações de direitos humanos são: “os relativos à cidadania civil e política, que se destacam pelo direito às liberdades de locomoção, pensamento, voto, iniciativa, propriedade e disposição da vontade; os relativos à cidadania social e econômica, que se destacam pelo direito à educação, à saúde, à segurança social e ao bem-estar tanto individual quanto coletivo concedidos às classes trabalhadoras; os relativos à cidadania pós-material, que se destacam pelo direito à qualidade de vida, ao meio ambiente saudável, à tutela dos interesses difusos e ao reconhecimento da diferença, da singularidade e da subjetividade” (1997, p. 49).

para investidores e, conseqüentemente, mantenham seu valor no mercado³. Os países menores também se tornam mais propensos de aderir à reformas trabalhistas diante dos efeitos gerados pelas grandes economias. Ora, nota-se um aumento do ritmo em que acontecem as reformas, diante da interconexão que passa a existir entre os países com a globalização. Além disso, as reformas vão ocorrendo de forma desencadeada dentro de um único Estado, tendo em vista que ao fazer a reforma em uma área legislativa, impulsiona a aprovação de reformas em outras áreas, como por exemplo, ao fazer uma reforma do setor de produção, conseqüentemente passa a ser pensada uma reforma trabalhista⁴ (OIT, 2015).

Assim, percebe-se a influência das empresas transnacionais, que passam a ter a capacidade de ditar o direito dos países – a economia global passa a determinar o direito nacional – de modo que, as transformações produtivas trazidas por essas gigantes, passa a influenciar em inúmeras áreas políticas de um país, principalmente no que se refere ao modo de produção e, conseqüentemente, à força de trabalho, criando um arcabouço legal muito similar entre os diferentes países do globo.

No entanto, apesar da existência de tais documentos e pressões econômicas que podem ser vistas como um modelo para um direito global e mesmo com o enfraquecimento das instituições nacionais, ainda predomina uma realidade em que se é possível perceber a individualidade entre os ordenamentos jurídicos e nas maneiras de compreender o direito, isso porque a cultura jurídica ainda é muito particular de cada experiência social (ROSA, 1996), para além de os Estados ainda manterem uma lógica jurídica centrada na territorialidade e na política, fatores que, por serem contrários à desterritorialização trazida pela globalização, são responsáveis por frear, até certo ponto esse fenômeno (GROSSI, 2010).

1.2 O DIREITO NA ERA DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Conforme mencionado anteriormente, o processo de globalização, fortemente impulsionado pelas novas tecnologias, tem uma íntima relação com a expansão econômica, que

³ Tradução livre do trecho do relatório da OIT sobre as reformas trabalhistas (2015, p.5): “Intuitively, countries that are more integrated in global markets have a higher interest in aligning their legislation to that of their international competitors in order to maintain their attractiveness to foreign investors and secure their presence in global value chains”

⁴ Tradução livre do trecho do relatório da OIT sobre as reformas trabalhistas (2015, p.5): “(...) implementation of a reform in one policy area triggers the approval of subsequent changes in other domains. In particular, labour market reforms are more likely to occur after the implementation of product market reforms”

preza por uma desterritorialização e pela primazia da economia sobre a política. Assim, sendo o direito uma ciência ainda estritamente ligada ao Estado moderno – conforme supracitado –, com relevante envolvimento da política e da noção de territorialidade, cabe uma breve análise de como esse tem respondido às demandas trazidas pela globalização e fomentadas pelas novas tecnologias, em especial as redes sociais.

Primeiramente, importa tratar brevemente sobre a *internet*, a qual significou ruptura drástica entre o velho e o novo e, atualmente, é o maior meio de comunicação que existe e, a partir dela, com o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), se tornou possível o desenvolvimento e a popularização das redes sociais. Ocorre que, esse crescimento denota extrema preocupação dos juristas, tendo em vista a velocidade com que acontecem (VASCONCELOS; BRANDÃO, 2013).

Ora, Paolo Grossi já percebia o legislador estatal como “lento, distraído” de modo que não conseguiram acompanhar as mudanças exigidas pela práxis econômica (2010, p. 76); a *internet* aumenta exponencialmente essa questão. Isso ocorre não apenas em razão da rapidez trazida por essa inovação, mas também pelas novas relações jurídicas que vão sendo formadas, para além da ocorrência de acontecimentos que antes não faziam parte da realidade jurídica, fatores que corroboram para uma dificuldade e certa insegurança dos operadores do direito diante das TICs (VASCONCELOS; BRANDÃO, 2013).

Diante dessas grandes transformações das relações jurídicas, a *internet* passa, inclusive, a colocar em xeque questões basilares do saber jurídico, como por exemplo, “conceitos tradicionais de foro, de local da infração que demarca competência, ou de autoria e de nexa causa” (VASCONCELOS; BRANDÃO, 2013, p.130). Seguindo um olhar voltado para o mundo laboral, percebe-se que se passa a ter dificuldade em definir o local da prestação do serviço, por exemplo, já que esta passa a ocorrer no espaço virtual, o que traz sérias implicações na competência do foro.

Sobre esse aspecto, torna-se relevante retomar a crítica de Paolo Grossi (2010) no sentido de que o Direito ainda segue uma lógica moderna, o que torna bastante difícil sua aplicação num cenário em que a realidade fática passa a ultrapassar as barreiras físicas, o que ocorre atualmente com as redes.

Nesse novo mundo da velocidade, da expansão das barreiras físicas trazidas pela *internet*, é que se encontram as redes sociais. Conforme definido por Duarte, Quandt e Souza (*apud* VASCONCELOS; BRANDÃO, 2013), deve separar as redes sociais das mídias sociais, sendo que

a primeira corresponde a interação entre os indivíduos de um mesmo ciclo social; enquanto a segunda está relacionada a “internet colaborativa”, um espaço no qual ocorre o compartilhamento de informações por meio da participação ativa dos próprios usuários, que constroem em conjunto esse meio (VASCONCELOS; BRANDÃO, 2013, p. 134). Assim, nota-se que essas redes sociais proporcionam inúmeras facilidades para a vida social, especialmente no que se refere à comunicação.

No que se refere ao uso das redes sociais do direito do trabalho, inicialmente cabe a análise de que, ao longo da história, todas as tecnologias que surgiram, em alguma medida, passaram a fazer parte do mundo laboral, desde a automatização da produção, com o uso das máquinas, até o momento atual marcado pelo uso irrestrito da *internet* – por meio dos smartphones – e das redes sociais (FELTEN, 2018). Assim, deve ser analisado a influência que as redes sociais passaram a ter no mundo do trabalho e, para tanto, importa primeiro entendê-las.

As redes sociais podem ser conceituadas, por Fernando Henrique de Oliveira Biolcarti como “ferramentas destinadas à interconexão das pessoas, em que elas compartilham materiais diversos” (2022, p. 148). Ainda, podem ser divididas em três grandes grupos de acordo com o nível de interação que elas proporcionam. O primeiro grupo é composto pelas redes sociais que proporcionam maior espontaneidade e liberdade para os usuários, que possuem um espaço aberto para dialogar sem que haja a necessidade de laços fortes entre eles. O segundo grupo também possui vínculos mais fracos entre os usuários e é aquele que une participantes muito heterogêneos em um interesse comum de modo que eles mesmos construam e desenvolvam as informações disseminadas de forma descentralizada. Já o terceiro grupo pressupõe uma interação mais profunda entre os usuários, em razão de conversas bilaterais, e criam também uma comunidade mais estruturada (LAVI, 2016).

Neste último grupo que estão as redes sociais como o “Instagram”, “Facebook”, “Twitter”, “Youtube” e até mesmo o “Whatsapp” (BIOLCARTI, 2016), o qual passará a ser analisado mais profundamente haja vista ser o enfoque principal do presente estudo, isso porque diante de sua praticidade e rapidez, vem sendo cada vez mais usado como uma ferramenta de trabalho pelas empresas.

1.2.1 A UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO

As novas tecnologias têm sido constantemente utilizadas no mercado de trabalho, tanto em relação ao aprimoramento dos equipamentos no local de trabalho, como em relação a comunicação no âmbito do emprego. Nesse sentido, está o “Whatsapp”, que corresponde a uma rede social com especificidades e funcionalidades que possibilita que o usuário possa manter um diálogo muito próximo e prático, tendo em vista ser possível o envio de fotos, vídeos, documentos, mensagens de áudio, realizadas chamadas e videochamadas e, até mesmo, a criação de grupos com até 256 usuários, tudo em um único aplicativo, o que pode, inclusive, substituir facilmente as relações interpessoais e laborais dentro da própria empresa (SILVA, 2017).

Por óbvio, o trabalhador pode se utilizar da ferramenta para fins estritamente pessoais, não sendo plausível, no entanto, sua utilização durante a jornada de trabalho de modo que prejudique o labor, podendo ser objeto da intervenção do empregador para que isso não ocorra. Outra utilidade que pode ser dada ao aplicativo pelo usuário é como uma ferramenta de trabalho, tanto como uma ferramenta primária, tanto como, e, principalmente, uma ponte para comunicação do empregado/empregador (SILVA, 2017).

No que se refere à utilização da rede social dentro do cenário empresarial, inúmeras são as discussões da utilização do aplicativo. Nesse sentido, conforme supracitado, nota-se que importantes discussões estão rondando a inserção do “Whatsapp” no mundo do trabalho, como por exemplo os limites do uso da rede social, para uso pessoal, relacionada a ingerência do empregador nesta ceara. Ora, teria o empregador poder sobre as conversas particulares de um trabalhador podendo tomar decisões a partir delas, como por exemplo uma demissão por justa causa? Outra importante discussão sobre esse aspecto está na inserção dos trabalhadores nos grupos do trabalho sem seu prévio consentimento; estaria o empregador exercendo seu direito de propriedade e livre iniciativa, tendo em vista a capacidade lucrativa e produtiva desses grupos, ou estaria o empregador desvirtuando o seu poder diretivo?

Além disso, as comunicações que ocorrem no “*Whatsapp*”, em sua maioria, não se limitam à jornada de trabalho acordada, mas se prolongam ao longo do dia, ocorrendo até mesmo nos momentos de lazer dos trabalhadores. Qual o tratamento jurídico que deve ser dado nesses casos? Deve ser tratado como hora extra, como tempo à disposição?

A partir do demonstrado neste capítulo e, levando em consideração o recorte realizado para fins deste estudo, procurar-se-á responder aos dois últimos questionamentos, o qual está

relacionado aos horários em que ocorre esta comunicação, que muitas vezes não respeitam a jornada de trabalho, dando a sensação aos trabalhadores de que esses sequer possuem períodos de descanso (CARVALHO; FORT, 2017).

2 O DINAMISMO LABORAL E A INDÚSTRIA 4.0

2.1 O DINAMISMO LABORAL

2.1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS APLICAÇÕES NOS DIAS ATUAIS

Conforme visto anteriormente, a sociedade passa por mudanças constantes, as quais possuem forte relação com trabalho; relação esta que está intrinsecamente relacionada à ideia de centralidade do trabalho, abordada por Renata Queiroz Dutra. Ora, a vida social é regulada a partir do próprio trabalho, em outras palavras, ao regular a produção, se está regulando também a sociedade. Assim, percebe-se que esse fato social é o responsável pelos movimentos e transformações das relações interpessoais e também do meio no qual elas se inserem (DUTRA, 2021).

Desse modo, o trabalho é inerente à sociedade, sendo parte imprescindível desta e determinante para definir sua forma e estrutura, de maneira que a realidade social varia de acordo com as mudanças que se apresentam no mundo laboral, podendo este possuir uma forma livre, mas exploratória, escravagista, servil; em que cada um desses originam um conjunto social distinto entre si, tendo em vista que influenciam diretamente na estrutura social (DUTRA, 2021).

De fato, quando se pensa no direito, a realidade social é o impulso para suas transformações, conforme analisado no capítulo anterior; no entanto, aqui, refere-se não ao ramo jurídico, mas sim ao trabalho como fato social; este, por sua vez que é o elemento responsável por promover as mudanças da sociedade.

Assim, a lógica do meio em que vivemos tem uma ligação muito forte ao trabalho. As pessoas são definidas pelos empregos que possuem, ou pelos empregos que geram, as relações entre esses grupos – empregados e empregadores – definem com muita clareza a dinâmica que existe até mesmo na esfera pessoal, pública e política de alguém, isso porque influenciam na maneira como as pessoas utilizam seu tempo e espaço. Além disso, a sociedade é preparada para o trabalho em todos os aspectos, seja por meio da educação, da mídia (DUTRA, 2021), que a todo momento o valoriza.

Conforme afirmado anteriormente, toda a sociedade se move e se adequa de acordo com o trabalho e, conseqüentemente ao tipo de labor existente. No caso de sociedades escravagistas, por exemplo, existia a necessidade de maior controle social, tendo em vista que dita forma de trabalho

não coadunava com princípios democráticos e cidadãos detentores da titularidade de direitos civis e políticos, mas sim com a ideia do trabalhador como propriedade e objeto, existindo a necessidade de uma estrutura social que restringisse e controlasse esses fatores, uma sociedade autocrática e escalonada (DUTRA, 2021), que inibisse qualquer possibilidade de insurreições.

Por outro lado, no momento histórico marcado pelo feudalismo europeu, percebe-se que esta configuração política se tornou necessária justamente para a manutenção do trabalho servil, uma forma de prestação de serviço em que se tornava necessário uma submissão extrema do trabalhador em relação ao senhor feudal, não apenas profissional, mas também de sua vida privada e ainda de sua família. Para lograr a manutenção desse sistema, os senhores feudais precisariam mitigar qualquer possibilidade de organização e resistência, motivo pelo qual percebe-se uma sociedade descentralizada sem um controle social efetivo e com forte influência da religião como justificativa do modelo (DUTRA, 2021).

O sistema capitalista e a democracia liberal, por sua vez, são conformados a partir do trabalho livre, assalariado e subordinado que defende uma igualdade entre os sujeitos. Note que essas características se mostram contraditórias entre si. Primeiramente entende-se que os trabalhadores tem liberdade, contudo, a realidade trazida pelo capital é a necessidade do trabalho, não a faculdade deste. Assim, uma pessoa não tem a possibilidade de escolha, deve trabalhar para sua sobrevivência, portanto, essa ideia de liberdade se torna vazia. Ao mesmo tempo, a igualdade entre todos mostra-se apenas formal, diante das claras desigualdades materiais existentes; enquanto uns precisam do trabalho para sua subsistência, outros são os donos dos meios de produção que ditam as condições de trabalho. Há uma clara assimetria entre os cidadãos que formalmente seriam iguais⁵ (DUTRA, 2021).

A partir desses exemplos, comprova-se que de fato o trabalho é um elemento central na sociedade e que a maneira como este se apresenta determina a forma de vida e as relações interpessoais. Ao criar um trabalho precarizado, com relações laborais inseguras e uma maior individualização, gera-se um cenário mais individualista, com dificuldade de pensar no coletivo;

⁵ Para além das desigualdades apresentadas dentro dos espaços de trabalho, criam-se assimetrias também em alguns nichos, como por exemplo o espaço das mulheres nessa conformação social. Nas palavras de Renata Queiroz Dutra (2021, pp.32, 33): “é o lugar ocupado pelas mulheres no mundo do trabalho, com assunção exclusiva ou prioritária das tarefas domésticas e de cuidado, inclusive não remunerado, e com limitação de seu acesso ao trabalho nos espaços públicos (ou mediante exploração acentuada e sem reconhecimento social nesses espaços, como ocorre notadamente com as mulheres negras), que desenha um lugar político e social para as mulheres nas sociedades capitalistas, fragilizando seu trânsito e sua agência em face de outros sujeitos colocados em posição de privilégio no conjunto social.”. Nota-se assim a desigualdade material em comparação à igualdade formal pregada pelo sistema.

já um trabalho protegido, estimula essa coletividade e, com isso, maior inclusão e participação de todos, inclusive para questionar as assimetrias sociais (DUTRA, 2021).

Diante disso, nota-se a importância de um trabalho protegido, motivo pelo qual o ramo jurídico do Direito do Trabalho se faz tão relevante, em especial diante das assimetrias existentes dentro do capitalismo, para que os trabalhadores – elo mais fraco da cadeia produtiva – sejam protegidos e consigam manter a titularidade de seus direitos.

Assim, o Direito do Trabalho como conhecemos atualmente é um produto das sociedades modernas capitalistas, isso porque pressupõe o trabalho livre e assalariado, de modo que o elemento central desse ramo jurídico passa a se encontrar na relação empregatícia, motivo pelo qual apenas em momento histórico mais recente foi possível melhor estruturação deste ramo do direito (DELGADO, 2019).

Importante ressaltar que esta área jurídica surge a partir da combinação de três fatores: econômico, social e político. O primeiro deles trouxe à tona a relação empregatícia e as grandes indústrias; o segundo fator foi responsável por concentrar a classe proletária nas grandes cidades e por criar uma identificação profissional entre os trabalhadores. O terceiro, por sua vez, contribuiu para a criação do direito do trabalho no que se refere à fixação de “preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 102).

Assim, nota-se que o Direito do Trabalho surge em um contexto pós 1ª Revolução Industrial, com a combinação dos três fatores supracitados, inicialmente como manifestações esparsas e, posteriormente em 1919, com a sistematização e consolidação desse direito a partir da criação da OIT e da promulgação da Constituição de Weimar (DELGADO, 2019).

Percebe-se então que a forma que se apresentava o trabalho à época, ou seja, a partir do trabalho livre e da premissa de igualdade entre os sujeitos, ainda que formal, estimulou a consciência de classe entre os empregados, de modo que passou a existir um terreno fértil à união da classe por melhorias de condições de trabalho e a busca por uma proteção contra os abusos ocorridos no ambiente fabril. A partir disso, é nítido que o trabalho como fato social foi responsável pelo pontapé inicial para a modificação da sociedade, para uma realidade social em que todos os cidadãos pudessem de fato ser dotados de direitos, de modo que esse conjunto de acontecimentos resultasse no surgimento da área justrabalhista.

Importante reconhecer que o Direito do Trabalho surgiu como forma de “reconstruir um espaço-tempo das máquinas e o da vida humana”, isso porque como consequência da iluminação

a gás e, posteriormente da elétrica, o trabalho passou a se confundir com a vida privada dos empregados, que tinham sua jornada de trabalho estendida de forma desproporcional. Assim, a regulação jurídica foi responsável pela delimitação da duração da jornada e da vida de trabalho (SUPIOT, 2007).

Esse direito do trabalho originário, voltado para as indústrias, segundo Alain Supiot, “se desenvolveu ao redor de três figuras institucionais maiores, às quais correspondem três de suas noções básicas” (2007, p. 146), sendo elas o Estado, na figura do legislador; o empregador, na figura da empresa; e o emprego assalariado, na figura do empregado. Além disso, essa noção clássica pressupõe uma estrutura piramidal fechada em si mesma, de modo que, no topo está o empregador, que nesse modelo é o “único responsável pelo andamento da empresa”, enquanto que na base dessa pirâmide encontram-se os trabalhadores, coletividade que é representada por diversas instâncias até chegar ao empregador (SUPIOT, 2007, p. 150).

Contudo, conforme visto no capítulo anterior, o atual momento pelo qual o mundo está passando, da intensificação da globalização, foge um pouco desse cenário tradicional, tendo em vista que é marcado, principalmente, pelo uso das tecnologias da informação e da comunicação. Nas palavras de Supiot: “em direito, como em outras áreas, a hora é das redes” (2007, p. 146). Assim, nota-se um predomínio de estruturas em que um elemento é, ao mesmo tempo, autônomo e conectado aos demais elementos, formando então uma estrutura policêntrica (SUPIOT, 2007).

Nota-se então que o antigo modelo piramidal passa a ser questionado, principalmente em razão da *internet* e, no direito do trabalho, isso se torna nítido uma vez que se percebe a fragmentação do polo patronal, gerando maior dificuldade para identificar o empregador. Além disso, a disseminação do uso dos computadores resulta em uma perda do sentimento de coletivismo do trabalhador, o que pode vir a enfraquecer essa classe. Outro ponto relevante de mudança que as máquinas individualizadas trazem é uma maior autonomia do trabalhador, o que, no entendimento de Alain Supiot, não significa uma mudança positiva (2007).

Essa autonomia se traduz, na realidade, em uma individualidade que deve ser um ponto de atenção. Desde os anos 1960 passou-se a experimentar o trabalho autônomo, o que impulsionou maior atenção às individualizações dos estatutos do Direito do Trabalho, isso porque começou-se a ter maior confusão entre a vida privada e a vida profissional marcadas pelas mudanças nos contratos individuais de trabalho (SUPIOT, 2007).

Ora, conforme dito anteriormente, com a era das redes, criou-se uma nova subordinação que não está vinculada a uma pessoa específica, além disso, tem-se uma redução, porém intensificação da jornada de trabalho. Além disso, com o advento dos telefones celulares, o que para fins deste trabalho tem grande relevância, passou a existir a possibilidade de o empregado “trabalhar e ser controlado em qualquer lugar e em qualquer hora” (SUPIOT, 2007, p. 153).

Percebe-se que essa conformação pós-fordista⁶ se aproxima mais de um cenário precarizado de trabalho, “marcado por relações flexíveis, empregos instáveis e de alta rotatividade, modos de vida mais individualistas e inseguros” (DUTRA, 2021, p. 36), com extrema volatilidade, ao mesmo tempo que se exige dos trabalhadores uma ampla disponibilidade. Esse cenário também mitiga a experiência coletiva própria ao direito do trabalho, criando uma classe trabalhadora heterogênea e complexa, diante da maior individualização (DUTRA, 2021).

Sobre o trabalho precarizado, importa aqui fazer uma ressalva no que toca à possibilidade de laborar no Brasil, tanto na informalidade, como dentro da formalidade. Em que pesa a grande relevância e atualidade da precarização do trabalho informal, dado o espaço/ tempo proposto para a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso, não será possível aprofundar no tema. Assim, a precarização referida será aquela do trabalho formal, com a flexibilização das leis trabalhistas e a hiperconexão do trabalhador vinculado à Consolidação das Leis do Trabalho.

Dito isso, essas mudanças que passaram a ocorrer no mundo do trabalho ensejaram algumas críticas, tendo em vista a rigidez da regulamentação ao passo que os juristas passaram a sentir a necessidade de uma legislação mais adaptável às realidades. O direito do trabalho procurou mitigar esse problema com a implementação das negociações coletivas, que representa um afastamento da heteronormatividade estatal (SUPIOT, 2007)⁷.

Apesar do avanço do campo juslaboral, o desenvolvimento das tecnologias de informações e das comunicações trouxe o risco da abolição do âmbito espacial e temporal do trabalho, que passa a ter como espaço o mundo virtual, e, como regra, a instantaneidade. Diante disso, Alain Supiot

⁶ Esse modelo tem como característica “um engajamento da subjetividade das pessoas em favor da reprodução capitalista” que “contribui significativamente para essa sobrecarga psíquica e para a dificuldade de organização das defesas dos sujeitos” (DUTRA, 2021, p.103).

⁷ Nesse ponto, torna-se necessário fazer uma distinção entre o modelo de negociações coletivas tratadas pelo autor, que analisa a realidade europeia, e a realidade brasileira. No caso do Brasil, o direito coletivo é marcado por uma liberdade sindical limitada, principalmente como fruto do direito sindical autoritário introduzido por Getúlio Vargas durante o Estado Novo e que se expressa, principalmente, a partir da unicidade sindical, o que gera inúmeras implicações nas negociações coletivas e, conseqüentemente, nas normas coletivas. Dada a complexidade do tema e apenas sua tangencialidade em relação ao objeto principal deste trabalho, os questionamentos acerca da efetividade das negociações coletivas brasileiras não será aprofundado.

entende que essas novas tecnologias expõem o ser humano à “fantasia da ubiquidade” (2007, p. 163).

As novas tecnologias proporcionaram um alargamento do espaço-tempo do trabalho, que passou a ser um elemento onipresente no Direito do Trabalho. Nota-se assim, o desaparecimento de uma jornada determinada e de fronteiras espaciais reais, passando a existir no lugar um mundo virtual, que não possui limites ou noção de tempo, ao passo que se tornaram raras as interações do trabalhador com o meio ambiente no qual está inserido (SUPIOT, 2007).

Nesse sentido está a teoria da fantasia da ubiquidade de Supiot, segundo a qual entende que o ser humano está “disponível em todo lugar e em toda hora para trabalhar ou consumir” (2007, p.164). Diferentemente do que ocorria no trabalho fabril, no qual existiam dois universos jurídicos diferentes, o do trabalho, na fábrica, e o privado, fora da fábrica; o trabalho passa a poder ser executado a qualquer hora e em qualquer lugar, sem depender de um espaço físico pré-definido.

O papel do Direito do Trabalho era justamente minimizar esses efeitos, de modo a preservar a vida privada do trabalhador, a partir do princípio da concordância de tempos, o qual prevê que o empregado deve ter condições de coordenar os vários tempos de sua vida (SUPIOT, 2007). Ora, percebe-se que de fato, no cenário brasileiro, o ramo justralhista tem o objetivo de minimizar os efeitos negativos e a assimetria existentes na relação de emprego, a partir da definição de uma jornada de trabalho e da contabilização de horas extras no caso de excesso dessa jornada, de adicionais de insalubridade, periculosidade e adicional noturno; tudo em busca de uma condição de trabalho digna e não exagerada.

No entanto, em um cenário de liberalização econômica esse conjunto de direitos conquistados passa a ter menos relevância para os Estados. Ocorre uma necessidade entre os países para aderirem a esse modelo econômico sob pena de perderem capitais investidos em seu território e, conseqüentemente, piorar os níveis de desemprego (FILGUEIRAS, 2021). Esse cenário torna propícia a discussão acerca de uma reforma estrutural sob o argumento de que apenas será possível diminuir a taxa de desemprego a partir da desregulamentação do mercado de trabalho, diminuindo o custo do emprego e aumentando a flexibilidade deste (DAVID HOWELL *apud* FILGUEIRAS, 2021).

Essa realidade chegou ao Brasil nos anos 90 e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) passou a ser vista como rígida e extensa. Ainda, passou a ser tratada como o empecilho à diminuição do desemprego, isso porque, diante do aumento dos custos para as empresas, impediria

que um grupo de pessoas tivessem acesso ao emprego protegido, criando, na realidade uma divisão entre as pessoas que estão protegidas pela legislação, uma minoria, e um grupo que se encontra na informalidade, a maioria (FILGUEIRAS, 2021).

O discurso da necessidade de uma flexibilização das normas trabalhistas e conseqüentemente a reforma vem acompanhado da promessa de um aumento da quantidade de empregos formais ao passo que existiria também uma melhora da condição dos negócios. Esse discurso se baseia na existência de uma relação direta entre o custo do trabalho e o desemprego, de modo que “quanto mais barato, mais se compra trabalho” (FILGUEIRAS, 2021, p.31).

Ora, percebe-se há uma constante tentativa de suprimir os direitos trabalhistas a partir do neoliberalismo, com a justificativa de uma diminuição do desemprego com a flexibilização e barateamento do custo do trabalho. Nesse sentido, retomando a ideia trazida por Renata Queiroz Dutra (2021), nota-se que o contexto atual se insere em um momento de precarização das relações de trabalho, gerando insegurança.

Cria-se uma narrativa empresarial de que o trabalhador é o único responsável por conseguir e se manter em um emprego e, para tanto, passa a ter a necessidade de se qualificar. O discurso trazido reitera que, diante da competitividade do mercado, torna-se necessário a qualificação dos trabalhadores, para que se tenha melhor empregabilidade (CNI *apud* FILGUEIRAS, 2021).

Esse conceito de empregabilidade, transfere a questão do desemprego para o trabalhador, em outras palavras, nessa ideia, o trabalhador para a ser o responsável por seu emprego/desemprego. Assim, “a oferta de trabalho cria sua própria demanda, desde que o trabalhador aceite o salário e o Estado não intervenha” (FILGUEIRAS, 2021, p. 40). A produtividade e a qualificação passam a servir de referência para a remuneração, sem qualquer interferência do Estado ou dos sindicatos (FILGUEIRAS, 2021).

Aqui se comprova a insegurança das relações laborais diante da precarização. Ora, se o trabalhador é o único responsável por seu emprego, diante do discurso neoliberal empregado, a lógica é que ele deve fazer tudo ao seu alcance para mantê-lo. Somado a isso, estão os altos índices de desemprego e a constante ideia da qualificação do trabalhador, de modo que o medo do desemprego, principalmente em um cenário em que há uma grande dificuldade e muitas barreiras para inserir-se novamente no mercado, se torna mais um motivo pelo qual os trabalhadores se veem na obrigação de manter seus vínculos empregatícios, ainda que, para tanto, seja necessária uma flexibilização de seus direitos, como por exemplo, uma ampliação de sua jornada de trabalho.

Se a precarização do trabalho já era uma realidade entre os anos 70 e 90, conforme demonstrado, com o advento da Quarta Revolução Industrial, a chamada “Indústria 4.0” esse problema passa a ter uma proporção ainda maior.

2.2 A INDÚSTRIA 4.0

Primeiramente é necessário entender o que seria a Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial. Segundo Ricardo Antunes, esta nasceu na Alemanha e foi criada com o intuito de gerar um grande “salto tecnológico no mundo produtivo” (2018, p.43) que surge a partir das novas Tecnologias da Informação e Comunicação, no qual há uma intensificação da automatização dos processos produtivos, com a ampliação do trabalho morto⁸, e a redução do trabalho vivo⁹. Assim, essa nova fase produtiva introduz uma “hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI” (ANTUNES, 2018, p.43).

A premissa geralmente trazida acerca da indústria 4.0 centra-se no desvalor do trabalho humano, contudo, em sentido oposto se percebe a realidade, já que vem existindo uma ampliação das “formas geradoras do valor” mesmo com a “aparência do não valor” (ANTUNES, 2018, p.38). Para a valorização do capital, é necessário a relação trabalho morto-trabalho vivo, de maneira que, a partir do trabalho morto se extrai o sobretrabalho (do trabalho vivo). Um exemplo dessa geração de mais-valor está no *zero hour contract*, em que não há uma determinação de horas no contrato de trabalho, ao passo que o trabalhador fica à disposição do empregador esperando ser acionado (ANTUNES, 2018, 39).

Ressalta-se aqui a necessidade de que esse novo proletariado tenha uma maximização da produtividade ao passo que possua uma disponibilidade perpétua (DELGADO e ROCHA, 2020), que é facilitada pelo trabalho on-line e pelos aplicativos. Por óbvio, essa lógica gera uma precarização maior ainda do trabalho, de modo que, no caso de não ser contornada, gerará uma realidade na qual o novo proletariado oscilará “entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão” (ANTUNES, 2018, p.39).

⁸ É aquele, segundo Ricardo Antunes, “corpificado no maquinário tecnológico-científico-informacional” (2018, p. 38).

⁹ Definido por Ricardo Antunes (2018), é o trabalho produzido pelos seres humanos.

Diante disso, percebe-se que a Quarta Revolução Industrial abarca tecnologias inovadoras, como as nanotecnologias, as plataformas digitais, a *internet* das coisas, robótica, ferramentas de informação e comunicação, que gera uma relevante intensificação da automação, trazendo maiores riscos aos empregos, inclusive aqueles que não são manuais repetitivos (FILGUEIRAS, 2021). Um exemplo disso foi o que aconteceu nos países europeus, que passaram a criar novas formas de contrato de trabalho, tais como o trabalho pago a *voucher*, na Itália, os contratos zerados ou aqueles que estipulam metas a serem cumpridas, entre outras diversas inovações do capital (ANTUNES, 2018).

Apesar da alta precarização já ser uma realidade, as projeções dessa nova revolução em relação aos empregos são ainda mais pessimistas, tendo em vista que as especulações seguem em um sentido no qual as máquinas conseguirão realizar atividades que atualmente são exercidas apenas pelos seres humanos, inclusive atividades relacionadas ao cognitivo, o que pode ocasionar uma perda de empregos generalizada, diferentemente da Terceira Revolução Industrial, onde havia grande preocupação em relação aos trabalhos manuais e repetitivos, apenas. Apesar disso, os empresários ainda se referem à indústria 4.0 como forma de “aumentar a produtividade dos trabalhadores e otimizar a utilização de capital pelas firmas” (FILGUEIRAS, 2021, p. 52).

Importante perceber que, apesar dessa diferença de pensamento acerca dos efeitos das TICs, o ponto de vista em comum é a necessidade, cada vez mais latente, da qualificação, isso porque as chances de automação vão diminuindo conforme vão aumentando os níveis de escolaridade. Ao mesmo tempo, outra área que também terá baixo risco de automação são as profissões que possuem características humanas como pressupostos básicos, diante da dificuldade de transpor o sentimento humano para as máquinas. Assim, carreiras que envolvem “empatia, criatividade, comunicação, trabalho em equipe e resolução de conflitos são mais difíceis de serem automatizadas, independentemente da qualificação necessária para realizá-las” (FILGUEIRAS, 2021, p. 53).

Aqui cabe ser feita uma dedução lógica. No início da chamada Quarta Revolução Industrial já existe uma grande precarização das atuais formas de trabalho, tendo em vista que se faz a constante relação trabalho-custo. Ao longo do tempo, torna-se muito difícil manter o otimismo dos empresários, já que o caminho natural se mostra traçado no sentido do aumento incessante pelo lucro, gerando constante fragilização da classe trabalhadora movida pelo medo do desemprego e, conseqüentemente, a precarização da força de trabalho.

É certo que, da mesma forma que muitos empregos poderão deixar de existir, há também uma possibilidade de que novos trabalhos venham a surgir para aqueles que possuam mais qualificações, tornando mais evidentes as diferenças sociais, ainda que com um aumento da precarização para esses novos setores. Isso ocorre uma vez que a corrida por mais tecnologia das grandes corporações não tem como objetivo melhores condições para a vida e muito menos para melhores condições de trabalho; apenas tem como foco conquistar uma melhor posição no mercado (ANTUNES, 2020).

Apesar das projeções feitas, cabe ressaltar que nos anos de 2020 a 2022 o mundo passou pela pandemia do Corona vírus, o que influenciou fortemente as relações de trabalho e, de certo modo, evidenciou os problemas que antes estavam mais presentes no campo das suposições. Nesse contexto, a crise escancarou a grande necessidade e importância da força de trabalho humana – a centralidade do trabalho – e, ao mesmo tempo, mostrou e intensificou a precarização que vem sofrendo ao longo dos anos, os altos índices de informalidade e desemprego. Nesse sentido, tendo em vista a concepção do trabalho como custo, os processos de descentralização produtiva e de flexibilização, nota-se a existência de novas formas precárias do trabalho humano, que muitas vezes, exige um aumento da disponibilidade juntamente à intensificação do trabalho (PORTO *apud* DELGADO e ROCHA, 2020).

Outro ponto também evidenciado pelo contexto pandêmico foi a relação ao teletrabalho que, diante do isolamento social, passou a ter uma posição importante em várias áreas profissionais. Essa modalidade de trabalho gera um ônus ao trabalhador diante do fato de que o empregador não possui responsabilidade sobre os encargos relativos ao trabalho, de maneira que o empregado pode ganhar o ônus de “banciar” o seu próprio espaço de trabalho, ao passo que afastou também “o direito ao pagamento de horas extraordinárias pelo tempo de disponibilidade em conexão aos aparelhos telemáticos” (DELGADO e ROCHA, 2020, p. 14).

Diante dessa realidade precarizada que tem sido criada e estimulada ao longo do século XXI, deve ser ressaltada a centralidade do trabalho, de forma que, este, sendo este um ponto chave para a sociedade, conforme abordado anteriormente, não pode ser visto apenas como um custo ou uma barreira para a geração de lucros; mas sim em sua complexidade diante da sociedade. Torna necessário então, ter especial atenção para os direitos fundamentais que se relacionam ao labor; salientando sempre que o trabalho vai muito além que números e resultados.

Conforme já citado, o direito do trabalho mais do que um direito, se apresenta como uma necessidade dos cidadãos, e, diante disso, devem possuir condições dignas de trabalho, motivo pelo qual a “atualização da CLT” pela Constituição Federal, ao colocar os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, foi de grande relevância (DELGADO, 2013). Assim, tendo em vista que “os eixos jurídicos de proteção aos Direitos Humanos revelam em seu conteúdo um prisma ético”, os direitos na área do trabalho procuram ressaltar a condição de ser humano, prezando, desse modo, por altas condições de dignidade (DELGADO, 2011, p. 66).

Ainda que se entenda pela possibilidade de sacrifícios e restrições aos direitos fundamentais (DUTRA, 2021), Victor Filgueiras em sua obra intitulada “‘É tudo novo’, de novo”, realiza uma minuciosa pesquisa acerca da legitimidade dos argumentos neoliberais constantemente utilizados para associar o custo de produção ao trabalho e, assim, justificar a precarização deste com a falsa ideia de um aumento dos níveis de desemprego diante da automação. A retórica empresarial se utiliza dessa relação como forma de ameaça afirmando que a “proteção do trabalho joga contra a inovação tecnológica e por isso seria preciso flexibilizar”; quando, na realidade se evidencia que os níveis de desemprego estão muito mais associados ao crescimento da economia do que à automação, uma vez que “quando há ciclos de crescimento, (...), o emprego tem respondido, não podendo ser provada a relação induzida pela retórica da quarta revolução industrial (2021, p. 79).

Ainda que não haja justificativa plausível para a precarização que vem ocorrendo, é nítido que, a expansão do trabalho digital tem provocado algumas mudanças, sendo ainda desconhecidos seus impactos reais (FILGUEIRAS, 2021). Uma das consequências que já é notória, conforme já mencionado anteriormente, é que se faz cada vez mais difícil uma separação entre a vida privada e profissional, criando uma situação, denominada por Ricardo Antunes de “escravidão digital” (2020, p. 13).

Ora, diante da sociedade hiperconectada que existe na atualidade, somada à incessante busca neoliberal de lucros e a um contexto da constante retórica do medo do desemprego, com altas exigências de constantes qualificações, o empregado passa a inserir-se em uma realidade na qual é mais evidente a necessidade do trabalho como moeda de troca por sua sobrevivência. Não há outra conclusão plausível senão que obreiro se torna um escravo do mundo digital; e, retomando aquilo observado por Supiot, passa a existir um controle do trabalhador em qualquer lugar e a qualquer hora (2007).

Diante dessa busca incessante pela produtividade e da realidade atual apontada ao longo desse capítulo, percebe-se que um aspecto laboral que vem sendo fortemente afetado por essa precarização é a jornada de trabalho e, conseqüentemente a divisão entre a vida no trabalho e fora dele. Para compreender melhor esse excesso de jornada, faz-se importante, primeiramente, entender como se dá a jornada de trabalho na legislação laboral brasileira.

2.2.1 A JORNADA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0

Segundo Maurício Godinho Delgado, a jornada de trabalho corresponde ao “lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato” (2019, p. 1024). Assim, a jornada mede a principal obrigação do contrato individual de trabalho, a duração da prestação de serviço e a disponibilidade do trabalhador em relação ao empregador e, mede também a principal vantagem empresarial, “a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 1024).

A jornada também tem relação direta com o salário e com a saúde. Primeiramente, se relaciona ao salário a medida em que qualquer alteração na duração do tempo de trabalho influencia diretamente no salário relativo do trabalhador – o salário-hora do funcionário. Já a relação com a saúde está, por exemplo, na configuração ou não de insalubridade diante do tempo de exposição a determinados ambientes. Assim, deixam de ser normas econômicas e passam a alcançar, também, “a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.” (DELGADO, 2019, p. 1025).

A influência da jornada na saúde não se dá apenas no período de duração do trabalho em si, mas também nos intervalos intrajornada e interjornada, isso porque o espaçamento entre os dias de labor influencia nas condições do trabalho, podendo interferir positivamente ou negativamente no desempenho do trabalhador. Outra relação que se faz possível é entre a jornada de trabalho e o emprego/desemprego, uma vez que “a modulação da jornada e da duração do trabalho consiste em um dos mais eficazes mecanismos de combate ao desemprego”. Ao diminuir a jornada, faz-se necessário a contratação de novos trabalhadores, de modo que surgem novos postos de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1027).

Por óbvio essa não é a postura que tem desenrolado no sistema econômico atual que, ao invés de criar novos postos de trabalho, passa a investir em mais tecnologia, com o intento de maximizar

a produção dentro dos limites de jornada legais. Tampouco o legislador garantiu a importância necessária para a relação jornada-emprego, que, inclusive, optou pela ampliação da jornada e instauração do sistema de compensação e pela não restrição da quantidade de horas extraordinárias (DELGADO, 2019).

Importante entender que a jornada engloba o tempo efetivo de trabalho, o tempo à disposição, o tempo de deslocamento¹⁰. Além disso, existem critérios especiais de fixação da jornada para algumas categorias profissionais, que são abordados em suas normas específicas, sendo eles o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso. No caso da prontidão, o sujeito deve permanecer dentro das instalações da empresa à disposição do empregador; enquanto no tempo de sobreaviso, o obreiro permanece à disposição em sua própria casa. Em ambas as situações, no momento em que o obreiro for chamado para cumprir as ordens de seu empregador, passa a contar as horas normais de trabalho ou horas extras (DELGADO, 2019).

A respeito do sobreaviso, muito se discutiu acerca do avanço tecnológico, principalmente com a disseminação de BIPs, pagers, aparelhos celulares. O cerne da questão versava sobre a aplicabilidade ou não de o sobreaviso apenas pela utilização de aparelhos de comunicação fora do horário de trabalho, diante da possibilidade de ser contactado pelo empregador a qualquer momento. Pacificou-se o entendimento que não seria devido o sobreaviso nesses casos tendo em vista que estes equipamentos não limitam o deslocamento livre do empregado, de forma que, não estaria “significativamente contingenciado em sua disponibilidade pessoal”, entendimento que foi sumulado¹¹ (DELGADO, 2019, p. 1039)

Com as devidas vênias ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, este foi consolidado no ano de 2012, ou seja, há mais de uma década e, já não se mostra suficiente no momento atual. Sobre isso, importa entender que o regime de sobreaviso se dá a partir da sapiência do empregado, com antecedência, da possibilidade de ser convocado por seu chefe. Ao ser acionado, o trabalhador se dirige à empresa para realizar seu serviço. O objeto que está sendo

¹⁰ Na questão do tempo de deslocamento está a discussão acerca das horas *in itinere*s, a qual se refere ao tempo “que o obreiro desprenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador”, integra a jornada de trabalho. Ocorre que, com a Reforma Trabalhista de 2017, houve ampla discussão sobre o tema diante da revogação do artigo 58, § 3º, “acanhando, uma vez mais, o conceito de tempo à disposição do Direito do Trabalho do País” (DELGADO, 2019, p. 1036).

¹¹ Súmula 428, TST: “I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”

tratado neste trabalho se difere desse modelo, tendo em vista que não há o conhecimento do trabalhador do estado de sobreaviso; nem tampouco este se dirige à empresa, mas lida com a questão do lugar onde está.

Ao ser abordado em seu período de descanso com questões do labor, o empregado sai de seu estado de relaxamento, voltando a preocupar-se com suas responsabilidades, o que tem causado inúmeros prejuízos aos trabalhadores, que será melhor estudado no capítulo seguinte. Assim, note que, a referida súmula não se mostra mais suficiente para suprir às ânsias atuais dos trabalhadores.

Dessa forma, acredita-se ser importante a análise da situação atual em que, diante de um contexto da Indústria 4.0, no qual existe um cenário completamente hostil ao emprego formal e ao trabalhador, principalmente no que se refere ao grande temor do desemprego, como já mencionado, aqueles que possuem um trabalho formal não querem perde-lo, de modo que passam a submeter-se às condições impostas pela lógica neoliberal. Ao acrescentar a esse cenário a hiperconexão existente, principalmente, após a disseminação da *internet* e o advento de redes sociais, como o *Whatsapp*, o contato do empregador para com seus funcionários tornou-se muito simples.

Ora, em uma lógica de maior produtividade com menos “custo”¹², na ótica do empregador e de medo do desemprego por parte dos empregados, nota-se que constitui um cenário muito propício a excessos do patrão em relação ao contato fora do horário da jornada. Além disso, o entendimento sumulado do tribunal tem como argumento principal que a vida privada do trabalhador não é significativamente afetada com essa comunicação fora da jornada.

Cada vez mais os trabalhos estão exigindo qualificação e, conseqüentemente, estão mais voltados para o cognitivo do trabalhador do que para o trabalho manual e repetitivo fabril. Assim, ainda que o contato do empregador seja breve, o trabalhador precisará, em seu tempo legal e previsto de descanso, conectar-se novamente ao ambiente laboral, ao menos em sentido psíquico e emocional, em claro desrespeito às limitações legais da jornada, o que afeta a tranquilidade e a vida privada do empregado, que estava desligado de qualquer questão/preocupação relacionada ao seu trabalho.

Desse modo, percebe-se que o empregado se insere em uma categoria de *cibertrabalhador*, que recebe ordens por e-mail, telefone, *Whatsapp* e, por estar hiperconectado, em algumas

¹² Reforçando que a ideia do trabalhador como custo é proveniente de um discurso neoliberal, sendo utilizado nesse contexto, motivo pelo qual a expressão encontra-se entre aspas.

situações, passa a ser obrigado a estar a par de informações enviadas fora do horário de trabalho, e responder as demandas do trabalho (FELTEN, 2017).

Ora, o desrespeito à jornada de trabalho pré-estabelecida contratualmente, infringe direitos fundamentais dos trabalhadores ao lazer e à saúde, tendo em vista que quebra as barreiras que separam as duas dimensões que compõem a vida do homem laboral. Assim, prejudica a vida digna e o acesso ao mínimo existencial do trabalhador (FELTEN, 2017). Ressalta-se aqui que com mínimo existencial se refere a uma vida saudável, que vai além da sobrevivência, mas que permita a interação do trabalhador com outras pessoas e o pleno desenvolvimento da personalidade (CORDEIRO *apud* FELTEN, 2017).

Apesar de tais apontamentos, e conforme a súmula do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalhador que não esteja em um regime de plantão, ainda que esteja conectado, não está à espera do chamado do empregador, o que descaracterizaria, via de regra, o sobreaviso. O problema, no entanto, permanece; empregados se vinculam às empresas por mais tempo do que aquele previsto contratualmente.

Nesse espectro encontra-se a pesquisa do Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos (DIEESE) sobre a proporção de ocupados e de assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal, por sexo. Os resultados mostram que, no ano de 2018, na Região Metropolitana de Salvador, a proporção do total de funcionários assalariados que trabalharam para além da jornada prevista foi de 34,8%. Já na Região Metropolitana de São Paulo, no mesmo ano, 25,9% dos obreiros laboraram mais do que a jornada constitucionalmente prevista de 44 horas semanais (DIEESE, 2018).

A pesquisa ainda evidencia que, apesar de ainda ser um número bastante relevante, houve um decréscimo da quantidade de trabalhadores que laboraram além do previsto contratualmente a partir do ano de 2003. Note que a diminuição desse número em relação aos anos anteriores mostra-se bastante contraditória quando analisados os contextos, levando em consideração o imediatismo trazido ao mundo produtivo pelo neoliberalismo e pela sociedade da produtividade, que será abordada mais adiante.

Ainda, percebe-se que essa diminuição ocorre desde antes da Reforma Trabalhista, não podendo esta, ter sido determinante para a diminuição da sobrejornada. Sobre esse aspecto, ressalta-se que o primeiro celular chegou ao Brasil na década de 90, sem muita acessibilidade e, aos poucos, foi se popularizando (MOREIRA, 2023). Assim, a análise desses dados sugere que as

horas extras formais de fato vêm diminuindo com o passar dos anos, sendo um dos fatores responsáveis por isso, o trabalho “informal” ainda que dentro da formalidade da CLT. Em outras palavras, as pessoas deixaram de estar nas instalações da empresa realizando horas extras, já que a hiperconexão permite que o trabalho ocorra fora da jornada de maneira “informal” e de qualquer lugar, fato que mostra maiores preocupações, tendo em vista que pode gerar inúmeros prejuízos ao trabalhador, o que será melhor detalhado no próximo capítulo.

Ora, percebe-se que esse fato se mostra bastante alarmante, já que a ideia da sobrejornada não é que tenha constância, mas que seja possível em casos esporádicos. Para esses casos esporádicos que o Direito do Trabalho possui o instituto da jornada extraordinária, a qual é aquela “cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta” (DELGADO, 2019, p. 1087).

Assim, nota-se que o trabalho realizado fora do horário predeterminado da jornada de trabalho, ainda que por meio dos instrumentos telemáticos, se encaixa perfeitamente no conceito da jornada extraordinária, tendo em vista que o poder diretivo do empregador se mantém independentemente do meio (FINCATO e LEMONJE, 2019), de forma a ser aplicado a essa situação horas extras, ainda que essas seja “tácita, em que não há a contratação expressa deste labor extraordinário, mas é imposto ao empregado de forma sutil” (FELTEN, 2017).

Nota-se que os trabalhadores se veem obrigados a entrar nessa dinâmica predatória, diante da necessidade do emprego, de modo que “para sobreviver e manter seus vínculos de trabalho, eles precisam trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar jornadas e agir de estrito acordo com o que a empresa determina” (FILGEIRAS, 2021, p. 103). Todos esses aspectos, são resultados da flexibilização que ocorreu em 2017 que permitiu a diminuição do repouso intrajornada para 30 minutos quando há acordo coletivo, retirou as horas *in itinere*¹³ da jornada de trabalho, possibilitou a terceirização da atividade fim, entre outras precarizações (DELGADO, DELGADO, 2017).

Outra importante alteração na CLT ocorreu em 2022, no artigo 62, III, segundo a qual: “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” deixam de ser abrangidos pela jornada de trabalho (BRASIL, 1943). Essa modificação representa a total quebra

¹³ “As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público” (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 121).

do instituto da jornada de trabalho, tendo em vista que o trabalhador passa a ser controlado não pelo tempo que desprende ao empregador, mas sim pela carga de serviço imposta.

Esse fenômeno já havia sido percebido por Alain Supiot, que entende que há uma ruptura do tempo binário – trabalho e descanso – na era das TICs, passando a existir um tempo individual do trabalhador, quem deverá “ter condições de fazer que concordem os diferentes tempos de que se compõe sua vida” (2007, p. 167). Assim, percebe-se que há uma inversão da jornada definida para a carga de trabalho (SUPIOT, 2007), o que coaduna com o conceito de Byung-Chu Han da sociedade da produtividade, que será melhor estudado no próximo capítulo.

A preocupação em relação à jornada dos trabalhadores da indústria 4.0 é um importante fator remuneratório, principalmente quando se pensa que é uma maneira de redistribuição de riquezas que geram impactos nas relações assimétricas do trabalho. Além dessa característica pecuniária, as horas extras evidenciam uma disputa, na realidade: “a forma como a classe trabalhadora vive a experiência do tempo de trabalho e não trabalho” (DUTRA, 2021, p. 37), experiência essa que se mostra bastante prejudicada diante do contexto atual.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ATUALIDADE

A partir do capítulo anterior, foi possível notar a centralidade do trabalho e, diante da constante necessidade de diminuição de custos ao passo que se tem uma busca incessante pelo lucro, característica do neoliberalismo; as importantes questões que essa área tem enfrentado. Um ponto fortemente destacado foi o medo do desemprego, que gera uma enorme preocupação entre os trabalhadores, que passam a se submeter a condições precárias de trabalho, inclusive ao excesso do labor.

Reforça-se, aqui, que em que pese a relevância do tema da precarização que ocorre na informalidade do mundo do trabalho, o presente estudo dará enfoque para a precarização que tem ocorrido com aqueles trabalhadores que possuem vínculo empregatício, levando em consideração que são eles que possuem uma jornada de trabalho definida e, conseqüentemente, a possibilidade de cumprirem sobrejornada.

Ainda cabe ser revisitada a teoria da ubiquidade do Supiot, em que o ser humano passa a estar disponível a qualquer tempo e hora, o que foi ainda mais fortalecido diante da constante conexão com a internet e das redes sociais. A partir disso, percebe-se um abuso por parte dos empregadores, denominado telepressão, sendo este “o resultado da utilização das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação nas relações de trabalho, com a finalidade de pressionar o trabalhador a permanecer conectado dentro e fora do horário de expediente” (MELO, RODRIGUES *apud* GOLDSCHMIDT, GRAMINHO, 2020, p. 192).

Assim, ao mesmo tempo que o excesso de trabalho acaba gerando conseqüências para a saúde e qualidade de vida do trabalhador, é “necessário que os trabalhadores usufruam de um descanso total (material e psicológico), para o fim de preservar as ligações humanas” (GOLDSCHMIDT, GRAMINHO, 2020).

Nesse sentido, reforça-se a relação entre o trabalho e o não trabalho trazida por Renata Queiroz Dutra (2021), que torna não apenas o período laborado relevante, mas também, trata de igual relevância, o período de descanso do trabalho. Sobre esse período de descanso é que se refere o direito à desconexão, o direito ao não-trabalho daqueles que possuem um emprego. Assim, está ligado ao “sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Muitos são os paradoxos que rondam o tema. Ora, como falar de direito ao não trabalho quando há um constante discurso acerca do desemprego? Como passa a existir uma hiperconexão

ao trabalho se, supostamente, a tecnologia está “roubando” o espaço do trabalho humano? Além disso, o amplo acesso à informação, que poderia gerar consequências positivas para as pessoas, passa a ser tido como a necessidade da informação, sob pena de perder espaço no mercado. Outro paradoxo é o papel do trabalho, uma vez que, ao passo que é ele que dignifica o homem, ele também retira a dignidade, ao ultrapassar os limites da vida privada do trabalhador (SOUTO MAIOR, 2003).

A partir desses paradoxos, torna-se relevante apresentar pesquisa feita por Rafaela Rosa Lopes Venda para o Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional pelo Instituto Universitário de Lisboa (2020). Primeiramente cabe ressaltar que, apesar de ter sido realizada em Portugal, a pesquisa serve como uma pequena amostra da precarização que tem acontecido à escala global, de maneira que, tal estudo torna-se também relevante para o cenário nacional.

Somado a isso, retoma-se o conceito de globalização já abordado neste trabalho, de modo que, a partir desta, passa a haver uma certa padronização das relações sociais e portanto do direito, em especial das relações produtivas e, conseqüentemente, do direito laboral, diante da homogeneidade das reformas trabalhistas, conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho, que está intrinsecamente relacionado aos meios de produção capitalista, em outras palavras, com a globalização do processo industrial, ocorre, conseqüentemente, uma globalização do trabalho e da forma como este é tratado pelos diferentes ordenamentos jurídicos.

Ultrapassadas essas questões, a pesquisa procurou analisar a relação entre a utilização do aplicativo *Whatsapp* para o labor, os níveis de estresse dos indivíduos e sua insatisfação com o trabalho. Para tanto, o estudo contou com a participação de 149 trabalhadores¹⁴ – todos com contratos de trabalho, seja a termo certo (34.5%), a termo incerto (22.3%) ou por tempo indeterminado (43.2%) – que já utilizavam a rede social (VENDA, 2020). As variáveis analisadas pelo estudo foram “a sobrecarga de trabalho e o conflito trabalho-família como variáveis preditoras,

¹⁴ “Dos 149 participantes, 63.8% são do sexo feminino e os restantes 36.2% do sexo masculino. A maioria dos indivíduos tem idades compreendidas entre os 18 e 25 anos (27%), entre os 26 a 35 anos (39.2%) e entre os 36 a 45 anos (26.4%). No que diz respeito ao estado civil, 55.7% dos inquiridos estão solteiros e 42.3% estão casados ou em união de facto. A maioria da amostra não tem filhos (64.4%) e 33.5% tem 1 ou 2 filhos. Relativamente à formação académica dos indivíduos, 39.6% concluíram a licenciatura, 32.9% a pós-graduação ou mestrado e 26.2% ficaram pelo ensino secundário. A maioria dos indivíduos está na empresa há menos de 5 anos (60.4%) e não tem responsabilidades de chefia (62.8%).” (VENDA, 2020, p. 21).

o *stress* como variável mediadora e a insatisfação no trabalho como variável critério” (VENDA, 2020, p. 23).

Para fins deste estudo, focar-se-á na hipótese levantada pela pesquisadora de que a sobrecarga de trabalho e os conflitos trabalho-família estariam relacionadas com o estresse. Assim, “tendo em conta o *stress* como variável critério e a sobrecarga de trabalho e o conflito trabalho-família como variáveis preditoras, realizou-se uma regressão linear” que confirmou a tese apontada, demonstrando que “cerca de 48% da variação no *stress* é explicada pela variação na sobrecarga de trabalho e no conflito trabalho-família associados ao uso do WhatsApp no trabalho” (VENDA, 2020, p. 26, 27)¹⁵.

Assim, a pesquisadora conclui a partir dos resultados apresentados que de fato “o uso de tecnologias da informação e comunicação no trabalho como o WhatsApp pode levar a uma maior carga de trabalho, ao conflito entre a vida pessoal e ao *stress* nos trabalhadores.” (VENDA, 2020, p. 31).

O contexto atual refere-se à tecnologia quase como mandatória para o trabalho e passa a ser vista como parte intrínseca deste, ganhando esse espaço cada vez mais e em mais categorias profissionais (FINCATO e MARQUES, 2016). Ora, conforme foi apresentado durante este estudo e, a partir da globalização, da hiperconexão, dos estudos sobre a escravidão digital e da disponibilidade absoluta do trabalhador – conceitos trazidos por estudiosos do direito laboral brasileiro – somados aos limites de jornadas existentes no ordenamento jurídico pátrio, torna-se possível basear-se nos dados colhidos nessa pesquisa para entender que de fato o excesso de jornada de trabalho, provocado pelas novas tecnologias, tem fortes impactos na saúde do empregado e merecem atenção.

3.1 OS IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO

Nesse sentido, é relevante entender que a hiperconexão passou a ser uma realidade com o advento da indústria 4.0 e o desenvolvimento das novas tecnologias, a partir da *internet*, dos smartphones, dos computadores pessoais e das redes sociais, que possibilitaram a criação de uma

¹⁵ Com a pesquisa, obteve-se os seguintes resultados: “a sobrecarga de trabalho apresenta uma média de 2.31, o conflito trabalho-família uma média de 1.94, o *stress* uma média de 2.22 e a insatisfação no trabalho uma média de 2.15”. Já no que se refere às correlações entre as variáveis apresentadas, as mais altas foram “entre a insatisfação com o trabalho e o *stress* ($r = .70$, $p < 0.01$), e entre a sobrecarga de trabalho e o *stress* ($r = .63$, $p < 0.01$)” enquanto as mais baixas foram “entre a insegurança no trabalho e a sobrecarga de trabalho ($r = .27$, $p < 0.01$), bem como entre a insegurança no trabalho e o conflito trabalho-família ($r = .28$, $p < 0.01$)” (VENDA, 2020, p. 26).

rede na qual é possível a interação entre as pessoas mesmo que essas não estejam no mesmo ambiente. Dessa forma, os indivíduos passaram a poder ser contactados a qualquer momento e em qualquer lugar, não apenas para o trabalho. As tecnologias passaram a fazer parte da rotina das pessoas, de modo que também são amplamente utilizadas para fins privados (FINCATO e MARQUES 2016), ocupando um grande espaço da vida pessoal de alguém e estimulando a conexão “permanente”, o que contribui para a confusão entre os âmbitos laboral e privado.

Com isso, estando o obreiro mais conectado, aumenta sua disponibilidade, de maneira a impulsionar a demanda que este recebe de seu empregador, o que pode ser explicado por meio da “capacidade que a tecnologia, ao ir além do uso no tempo ou no local de trabalho, tem de levar as atividades laborativas ao momento/espaço que deveria ser de repouso” (FINCATO e MARQUES, 2016, p. 38). Nesse sentido, ressalta-se a ideia trazida por Márcia Novaes Guedes (*apud* SOUTO MAIOR, 2003) de que o trabalho vai ocupando aos poucos e sorrateiramente a parcela privada do trabalhador, alimentando a cultura gerencial a partir da ideia de que para que se tenha uma qualidade total, passa a ser exigida uma entrega total (SOUTO MAIOR, 2003).

Passam a existir demandas a qualquer momento, como consequência do uso de aparelhos como *smartphones*, *tables* ou *notebooks*, o que limita ou até torna inexistente o momento de lazer do trabalhador, o qual é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal (FINCATO e MARQUES, 2016). Sobre isso, importa ressaltar que não resulta unicamente da postura do empregador, mas estas questões estão relacionadas a toda uma cultura do trabalho segundo a qual há a “desvalorização do lazer e exaltação do trabalho” (FINCATO e MARQUES, 2016, p. 38).

Assim sendo, cabe ressaltar que, segundo Byung-Chul Han, vivemos em uma sociedade de desempenho e produção, onde passa a existir uma positividade coletiva que se expressa a partir da afirmação “*yes, we can*”. Assim, é exaltada a ideia de projeto, iniciativa e motivação, “no lugar de proibição, mandamento ou lei” (2015, p. 14). Em outras palavras, as pessoas passam a ignorar os limites impostos pela legislação tendo em vista que tem uma postura voltada à produtividade, ou seja, “conseguem fazer tudo”, independentemente da lei ou das proibições impostas, sem respeitar qualquer limite.

Logo, “o sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo”, o que faz com que a disciplina seja algo inerente ao seu comportamento, ainda que não haja nenhuma negatividade –

na forma de coerção¹⁶ – que o obrigue, tendo em vista que a própria necessidade pela produtividade já o faz ter disciplina (HAN, 2015, p. 15). Desse modo, “a partir de determinado ponto da produtividade, a técnica disciplinar ou o esquema negativo da proibição se choca rapidamente com seus limites.” (HAN, 2015, p. 15). Percebe-se então que a cultura laboral passa a estar muito focada na produtividade, sem se preocupar com os limites ao trabalho, já que a ânsia produtiva deve ser atendida.

Ora, veja-se o exemplo dos altos funcionários¹⁷, que sofrem jornadas de trabalho exaustivas, uma vez que, por estarem inseridos na lógica capitalista precisam se submeter às regras impostas, sob pena de perderem o emprego. Por óbvio, se veem obrigados a se sujeitar às condições de trabalho que lhes são colocadas, de modo que, para essa classe de trabalhadores, a “subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família”, impossibilitando que estes deixem, inclusive, de tirar férias (SOUTO MAIOR, 2003).

Nesse sentido, nota-se que para Jorge Luiz Souto Maior em 2003 (p. 302):

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

Percebe-se que essa mesma indignação do autor segue sendo objeto de críticas para os estudiosos da área até os dias atuais, mesmo passados vinte anos. Não apenas a situação apresentada pelo exímio jurista segue ocorrendo, como, com o passar dos anos sofreu ainda maiores precarizações, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017, relativizando a jornada de trabalho de categorias profissionais para além da de gerente.

Um exemplo do aumento da duração do trabalho foi a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de acordo coletivo para 30 minutos, conforme artigo 611–A da Consolidação das Leis do Trabalho, indo em sentido completamente contrário à proteção da jornada, conforme previamente mencionado. Nesse mesmo sentido, houve ainda a inclusão do artigo 72 § 4º, a partir

¹⁶ Segundo Byung-Chul Han, “a sociedade disciplinar é uma sociedade da negatividade. É determinada pela negatividade da proibição. O verbo modal negativo que a domina é o não-ter-o-direito. Também ao dever inere uma negatividade, a negatividade da coerção.” (2015, p. 14).

¹⁷ Claudio Armando Couce de Menezes define os altos funcionários como “aqueles situados em patamares superiores da escala hierárquica patronal, independentemente da natureza do trabalho ou função” (*apud* SOUTO MAIOR, 2003, p. 299).

do qual passa a ser indenizado apenas o tempo de descanso suprimido. (CLT, 2017). As novas tecnologias servem como intensificadoras da supressão desse tempo, uma vez que o empregador não respeita o horário de descanso, em especial diante da “informalidade” das demandas. Dessa forma, ao não indenizar do tempo de descanso completo – o que acontecia antes da reforma trabalhista –, torna-se, com a hiperconexão, muito mais difícil controlar o período suprimido do descanso do trabalhador.

Além da flexibilização positivada da jornada de trabalho, é de extrema importância reconhecer o aumento considerável do tempo de trabalho como consequência do uso das novas tecnologias, o qual relativizou, ainda mais o instituto. Como apontado pela pesquisa apresentada, a sobrejornada realizada por meio do aplicativo *Whatsapp* é uma realidade no cenário global. O descaso com essas normas de saúde e segurança do trabalhador somado ao intenso uso das TICs geram inúmeros riscos para esses profissionais, para suas famílias e até mesmo para a sociedade.

3.1.1 A HIPERCONEXÃO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ao falar em riscos que corre o trabalhador no contexto laboral, destaca-se, em consonância com a pesquisa trazida, o tecnoestresse – estresse causado em razão das tecnologias –, o qual pode ocorrer não apenas quando o labor envolve a própria tecnologia, mas também em razão do uso desta como ferramenta de trabalho. Em outras palavras, ao se tornar, na atualidade, parte intrínseca do trabalho, a tecnologia pode estar presente em todas as áreas profissionais, tornando suscetível que os trabalhadores desenvolvam o tecnoestresse (FINCATO e MARQUES, 2016). Novamente torna-se relevante referenciar a pesquisa realizada por Rafaela Rosa Lopes Venda (2020), a qual concluiu que o estresse tem profunda relação com a sobrecarga de trabalho, que, na indústria 4.0, é fortemente marcada pelo uso indiscriminado das TICs.

A cronificação e evolução desse quadro de estresse ocasionada em razão do contexto laboral pode gerar a síndrome de Burnout, que, Maslach, Shaufeli e Leiter, definem como “uma resposta prolongada a estressores crônicos nos níveis profissional e pessoal”. Ainda, os autores, a partir de uma perspectiva socialpsicológica, a dividiram três dimensões independentes, mas relacionadas. A primeira delas seria a exaustão emocional, que ocorre quando há “ausência ou carência de energia, entusiasmo e sensação de esgotamento de recursos”. Já a segunda dimensão é a despersonalização, a qual se refere à objetificação das demais pessoas com as quais interage no trabalho, acompanhada de “insensibilidade emocional e distanciamento”. Por fim, a terceira dimensão é a baixa realização

peçoal, na qual há uma “insatisfação e infelicidade em relação ao seu desenvolvimento profissional, que pode somar-se a uma baixa autoavaliação” (*apud* FINCATO e MARQUES, 2016, p. 34).

Assim, sendo a síndrome de burnout fruto de questões voltadas ao trabalho, a doutrina apontou três categorias de contextos de trabalho nos quais há uma correlação mais evidente. A primeira categoria é a das tarefas, que está mais relacionada à grande quantidade de trabalho em pouco tempo, além da falta de controle organizacional, que não passa as informações necessárias aos trabalhadores nem tampouco garante um suporte para eles. A segunda categoria está relacionada à ocupação, de modo que as áreas médicas e assistenciais, educação e os cargos de gerência estão mais propícios a desenvolver a síndrome. Por fim, a última categoria envolve as características organizacionais, isso porque as empresas passam a exigir uma altíssima produtividade de seus funcionários, uma maior flexibilidade e uma maior dedicação ao trabalho, somando isso à uma redução do efetivo, o que retoma a ideia da hiperconexão que tanto foi abordada ao longo deste trabalho (FINCATO e MARQUES, 2016).

Nota-se que a síndrome de burnout corresponde a um dos vários riscos à saúde do empregado em razão do excesso de trabalho. Outras enfermidades que estão relacionadas a esse problema são a ansiedade, a depressão, de modo que, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (*apud* GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020, p. 206) afirmam que “o excesso de jornada aparece em vários estudos como um dos maiores motivos para a depressão e o suicídio”.

A depressão, por exemplo, tem como causa “a pressão de desempenho”, de modo que, a pessoa deixa de ter que cumprir as ordens de outrem diante da necessidade dela mesma ter a iniciativa e a responsabilidade. Assim, “o que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho” (HAN, 2015, p. 16).

Byung-Chul Han (2015, p. 16) ainda complementa que:

O homem depressivo é aquele animal laborans que explora a si mesmo e, quiçá deliberadamente, sem qualquer coação estranha. É agressor e vítima ao mesmo tempo. O si-mesmo em sentido enfático é ainda uma categoria imunológica. Mas a depressão se esquiva de todo e qualquer esquema imunológico. Ela irrompe no momento em que o sujeito de desempenho não pode mais poder. Ela é de princípio um cansaço de fazer e de poder. A lamúria do indivíduo depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível. Não-mais-poder-poder leva a uma autoacusação destrutiva e a uma autoagressão. O sujeito de desempenho encontra-se em guerra consigo mesmo. O depressivo é o inválido dessa guerra internalizada.

Desse modo, a sociedade de desempenho produz um indivíduo que, apesar de não ser cobrado de terceiros, não possui uma liberdade, isso porque a não submissão se confunde com a obrigação de desempenho, de maneira que o próprio indivíduo passa a se cobrar, gerando um excesso de trabalho que culmina em uma autoexploração. Cria-se, no entanto, um paradoxo, tendo em vista que o explorador e o explorado são a mesma pessoa, este possui uma sensação de liberdade ao mesmo tempo que ele próprio não se permite que a possua, de forma que “os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal” (HAN, 2015, p. 17).

A partir disso, reforça-se a ideia de que o excesso de jornada não corresponde apenas a uma consequência do poder diretivo, mas sim a um conjunto de acontecimentos ao longo dos anos e do desenvolvimento das sociedades. Nota-se uma disseminação, por meio da globalização, dos ideais neoliberais de produtividade, comportamento que foi se alastrando e modificando aos poucos a própria estrutura social de diferentes Estados. Assim, a ideia de produtividade passou a ser largamente difundida entre os trabalhadores, somada ainda ao constante discurso da relação trabalhador-custo e aos altos níveis de desemprego.

Todo esse contexto culmina na realidade atual, tendo em vista que foi propício à essa mudança de paradigma, como afirma Byung-Chul Han, da sociedade disciplinar para uma sociedade de desempenho; e que se traduz na desumanização do ser humano colocando-o em uma posição de autorregular seu desempenho nesta perspectiva de produtividade. Percebe-se que a pessoa se encontra “presa” dentro do próprio sistema, a partir do momento que não possuindo essa disciplina para consigo mesma, sente-se ameaçada de ser substituída por outrem que o faça, imperando aqui medo do desemprego fortemente presente nessa realidade.

Nitidamente essa situação traduz abusos constantes ao ser humano, mas principalmente à sua interface trabalhadora, retomando aqui a centralidade do trabalho ao longo da história (DUTRA, 2021). Por óbvio, ainda, percebe-se que a hiperconexão, a partir das novas tecnologias, acentuam esse processo de autocobrança e trabalho constante, de modo que até mesmo o tempo dedicado ao lazer se torna diminuto, ou até inexistente, com respaldo social para tanto, já que a sociedade o vê como algo subsidiário quando comparado ao labor.

Ocorre que, não apenas o trabalhador se prejudica com essa lógica doentia de produção, mas também, pensando a partir da ótica do empregador, a conexão sem limites tampouco é favorável, uma vez que o trabalhador tem sua cognição e criatividade afetadas pela sobrecarga física e

psicológica, “de maneira que trabalhadores exaustos têm seu desempenho prejudicado e se desperdiçam possibilidades de maior qualificação profissional” (ALMEIDA; COLNAGO *apud* FINCATO e LEMONJE, 2019). Assim, percebe-se o paradoxo que se cria, uma vez que a exaustão do empregado que ocorre como decorrência de um excesso de trabalho visando uma alta produtividade, contribui fortemente para a queda desta mesma produtividade.

3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO

Diante do que foi exposto, é indiscutível a prejudicialidade da hiperconexão, principalmente quando se refere ao universo do trabalho. Com isso, diante da grande precarização do emprego gerada como decorrência do neoliberalismo e em razão do altíssimo e indiscriminado uso das Tecnologias da Informação e Comunicação, passou a ser estudado o direito à desconexão, termo utilizado por Souto Maior desde 2003 para referir-se ao período de não trabalho, sendo o período em que o empregado não está à disposição do seu empregador, desconectando-se do labor com a finalidade de uma recuperação física e mental (GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020).

Primeiramente deve-se perceber que o tema possui íntima relação com o Direito Constitucional, tendo em vista que se está falando do princípio da dignidade da pessoa humana¹⁸ (GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020) e de um direito fundamental constitucionalmente protegido, a partir da previsão dos limites da jornada de trabalho no artigo 7º da Constituição Federal. Ao fazer essa análise à luz da Carta Magna, percebe-se que não se está tratando de um direito completamente novo, senão de um conjunto de direitos já garantidos pelo ordenamento jurídico pátrio (FINCATO e LEMONJE, 2019). Assim, segundo Oliveira (*apud* FINCATO e LEMONJE, 2019, p. 126), “caracteriza-se pelo reconhecimento de elementos derivados de outros direitos por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais”.

Dessa forma, a proteção ao trabalho está prevista nos princípios, como por exemplo, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, para o qual o trabalhador, ao ingressar no mercado de trabalho, guarda sua dignidade. Apesar de parecer simples, essa garantia trazida ao obreiro por meio desse princípio tem uma grande relevância uma vez que a partir dela que se garantem as condições de trabalho mínimas, excluindo do ordenamento jurídico qualquer forma de trabalho que não reconheça o ser humano como digno, como por exemplo, a escravidão. Isso ocorre uma vez

¹⁸ Para Goldschmidt e Graminho (2020, p. 197), “no que concerne ao princípio da dignidade da pessoa humana, pode-se dizer que é o mais relevante do ordenamento jurídico, pois lhe confere a unidade de sentido e de valor, e por isso inspira a exegese e aplicação de todo o direito vigente, tanto público, quanto privado”.

que, “o trabalho é indissociável do homem, é por meio dele que o trabalhador garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável e digna, constituindo o principal instrumento de sua dignificação” (GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020, p. 197).

Ainda, percebe-se que o direito à desconexão corresponde a um direito fundamental implícito, tendo em vista que, apesar de não estar presente formalmente na Constituição Federal, corresponde a um direito materialmente constitucional já que decorre de cláusulas abertas. Sobre isso, cabe ressaltar que o rol que consta do texto da Carta Magna é exemplificativo, de modo que pode ser complementado no caso de direitos que possuem igual fundamentalidade (FINCATO e LEMONJE, 2019).

No que se refere aos direitos fundamentais que integram a desconexão, pode-se falar do descanso, o qual, guarda direta relação com uma necessidade biológica do ser humano, a qual impõe à pessoa a ânsia de “recompôr suas energias” e, por esse motivo, a legislação passou a prever os repousos semanais e os intervalos intrajornada e interjornada (FINCATO e MARQUES, 2016, p. 41). O lazer, por sua vez, que corresponde a um mínimo existencial segundo a Constituição Federal, também está inserido no direito ao não-trabalho, de modo que, em certos momentos, com a rotina, até mesmo o lúdico do trabalho tende a desaparecer, fazendo necessário um afastamento das obrigações advindas deste (FINCATO e MARQUES, 2016).

Importante destacar que não se está garantindo maior importância ao descanso ou ao lazer do que ao labor, apenas se está reconhecendo que essa relação deve ser dotada de equilíbrio, de forma que “o trabalho deve permitir o lazer e o lazer deve ceder espaço ao trabalho” (FINCATO e MARQUES, 2016, p. 41). Nesse sentido, as professoras Denise Fincato e Shaiala Marques (2016, p. 41) afirmam que o homem, “apesar de conviver com a máquina, não se tornou uma: precisa do repouso restaurador, do tempo do ócio, do lazer que transforma os dias de vida em algo prazeroso”.

Outro direito também tutelado pelo não-trabalho, que inclusive está diretamente relacionado ao direito ao lazer, é o direito à saúde, o que não se resume à não doença, mas sim a um completo bem-estar físico e mental e social¹⁹(OMS). Esse ponto foi bastante trabalhado no tópico anterior, que mostra como a saúde dos trabalhadores está constantemente afetada com a hiperconexão e as novas tecnologias, comprovando a necessidade de um direito que consiga garantir a saúde no trabalho. Assim, “o direito do empregador ao desenvolvimento não pode estar à frente do direito

¹⁹ Segundo definição da OMS: “health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.”

do empregado de laborar num ambiente saudável e equilibrado” (GOLDSCHMIDT e GRAMINHO, 2020, p. 206).

Contudo, apesar de o direito à desconexão se referir a bens já tutelados pela norma vigente – lazer, descanso, privacidade e saúde – este traz consigo a questão da hiperconexão e novas tecnologias, de modo que deve preocupar-se com a efetividade desses direitos em um contexto no qual “a comunicação e o recebimento de informações tornaram-se ininterruptos e a saída da empresa ao fim da jornada não garante o afastamento das responsabilidades laborativas do empregado.” (FINCATO e LEMONJE, 2019).

Como afirma Teresa Coelho Moreira (2012, p. 34), “a cortesia mínima do milênio passado de não telefonar depois das 20.00 horas parece ter desaparecido com o advento dessas novas tecnologias e com o declínio dos telefones fixos”. Tal percepção da autora comprova, mais uma vez, a teoria da ubiquidade, tendo em vista sequer as regras sociais de boa convivência estão sendo cumpridas, já que ligações, mensagens e qualquer outra forma de contato por meio das novas tecnologias tornaram-se tão facilitadas e ordinárias, ao ponto de já não terem hora certa ou adequada para que ocorram. Com isso, a jornada de trabalho prevista na Constituição se esvazia de significado em um cenário em que o trabalhador se mantém constantemente “online” (MOREIRA, 2012)

Percebe-se, no entanto, que a relação de subordinação existente em um vínculo laboral se mantém inalterada, independentemente do meio pelo qual acontece. Nesse sentido, a própria CLT já previu uma equiparação da subordinação por meios telemáticos à subordinação “tradicional”²⁰, o que deve prevalecer não apenas para os empregos por teletrabalho, mas para toda e qualquer relação entre o empregador e o empregado, incluindo-se aqui os contatos que ocorrem fora da jornada prevista. Assim, mesmo com os novos instrumentos telemáticos, é nítido que estes não impedem a possibilidade de que o empregador exerça seu poder diretivo, de modo que “resta evidenciado que o teletrabalho preenche os requisitos necessários para sua caracterização como relação empregatícia” (FINCATO e LEMONJE, 2019, p. 122).

²⁰ Essa equiparação é prevista no artigo 6º desde 2011, segundo o qual: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL).

No entanto, é importante que essa relação seja entendida a partir da relação de subordinação tradicional para que se mantenham os direitos dos trabalhadores, principalmente aquele referente “a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao “isolamento”, à desconexão, a um repouso ‘efectivo’” (MOREIRA, 2012, 34) – já que, como dito anteriormente, este direito ao não-trabalho engloba outros muitos direitos fundamentais que devem ser protegidos – e até porque a relação empregatícia se mantém a mesma, seja por instrumentos telemáticos, seja presencial.

O Estado brasileiro, levando em consideração a relevância da problemática da hiperconexão, elaborou o Projeto de Lei nº 4044 em 2020, por iniciativa do Senador Fabiano Contarato que reconhece o direito à desconexão no ordenamento jurídico pátrio. Assim, entende esse direito como a “fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (BRASIL, 2020) e, busca incluir na Consolidação das Leis Trabalhistas, os artigos 65-A; 72-A e 133-A e § 2º do artigo 244²¹.

Apesar de ainda não constituir lei de fato, mas sim um projeto, já é um grande avanço para o campo juslaboral, a importância que o legislativo garantiu ao tema. Percebe-se que, em uma sociedade na qual imperam os ideais neoliberalistas, uma medida contrária a esse sistema, que constantemente vem mitigando o Direito do Trabalho e precarizando os direitos do empregado, não apenas com o texto da Reforma Trabalhista de 2017, mas também com as inúmeras decisões judiciais que contribuem ainda mais para a assimetria da relação laboral.

²¹ “Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.”

“Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.”

“Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.”

“Art. 244. (...) § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal. (...)”.

Diante disso, urge a necessidade de aprovação do PL 4044, tendo em vista que, conforme o que foi abordado, os trabalhadores estão submetidos à um contexto no qual se veem obrigados a permanecer, diante das constantes ameaças ao desemprego e própria necessidade do emprego, que apesar de livre, acaba sendo obrigatório para a sobrevivência do ser humano no mundo atual. Ao mesmo tempo é um contexto que se mostra bastante doentio e preocupante para a saúde do trabalhador, que se encontra em situação crítica, principalmente referente à saúde mental, diante da sobrecarga excessiva de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi proposto diante da inquietação que surge a partir de uma percepção de aumento do tempo de labor dos empregados, os quais passaram a ter uma disponibilidade maior diante da facilidade trazida pelas novas tecnologias, como a *internet*, o *smartphone* ou os computadores pessoais. A popularização dessas tecnologias, principalmente do celular, aumentou consideravelmente o acesso à informação entre as pessoas, diante da facilidade que trazem de conectar pessoas mesmo que estas estejam em lugares diferentes.

Essa conexão é transportada para as relações laborais, ocasionando uma intensificação da comunicação entre empregador e empregado mesmo que fora das instalações da empresa. Deve modo, objetivou-se estudar a relação existente entre a jornada de trabalho, a utilização desses novos meios telemáticos e os impactos gerados, principalmente no que se refere aos direitos dos trabalhadores.

Percebe-se então que, apesar de inevitável o uso das novas tecnologias e sua inserção no ambiente laboral, estas estão sendo utilizadas de forma indiscriminada, para atender aos anseios do capital. Com isso, estão ultrapassando os limites impostos pela legislação pátria, no que se refere à flexibilização de direitos dos empregados, como por exemplo os direitos ao descanso, ao lazer e à saúde do trabalhador.

Dessa forma, torna-se imperioso o presente trabalho, uma vez que um estudo aprofundado do tema é de extrema importância para conduzir respostas jurídicas com o condão de estabelecer limites e assim, garantir a qualidade de vida do trabalhador brasileiro. Para tanto, foi realizada uma densa pesquisa bibliográfica e normativa, com dados que foram muito ricos para a análise do problema.

Assim, primeiramente cabe ressaltar que o direito tem íntima relação com as transformações sociais, de modo que, a partir da lógica da dialética, entende-se que o homem é um agente social que, por meio de suas interações, é capaz de proporcionar mudanças na sociedade. Percebe-se também que passou a haver, com o constante avanço da tecnologia, maior possibilidade de trocas entre diferentes sociedades, o que resultou no processo de globalização.

Imperioso notar que o avanço da globalização, que ocorreu principalmente a partir das grandes empresas, leva consigo um intercâmbio de culturas e valores, em especial de modos de

operação e trabalho, já que o processo está intimamente vinculado à economia, o que estimula o estabelecimento de uma sociedade global um pouco mais homogênea. Contudo, esse processo também traz consigo questões desafiadoras para o direito. Ora, esse processo traz implicações para a forma tradicional do direito, já que não é compatível com a ideia de delimitação territorial, espacial ou política.

Diante desse cenário, as empresas transnacionais ganharam muita força econômica com o processo de globalização, transformando-se em um forte agente político, de modo que suas necessidades passaram a ser, cada vez mais, colocadas em posição de superioridade. Assim, os Estados, com a crise em seu modelo clássico, já não tinham força para impor efetividade de suas leis, tornando-se mais passivos, aceitando as exigências realizadas pelas grandes empresas.

Diante do pensamento neoliberal, a exigência mais latente sempre esteve relacionada à flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que enxergam os trabalhadores como custo da produção. Assim, a influência das grandes empresas, por meio de muita pressão política, foram grandes responsáveis pela mitigação dos direitos dos empregados. Esse fato é notório quando se analisa o estudo feito pela OIT, que apresenta uma similitude entre as reformas trabalhistas ao redor do mundo.

A partir disso, fica evidente a centralidade do trabalho, a qual comprova o papel determinante do labor, de forma que, a depender do modo como se apresenta, modifica também as estruturas sociais. No caso atual, percebe-se a existência de um trabalho livre, assalariado e subordinado. A partir desse cenário, é relevante entender que os obreiros se veem obrigados a continuarem se submetendo a tais relações precárias, tendo em vista que se cria um paradoxo. Ao mesmo tempo que o trabalho é livre, é fundamental não apenas para a sobrevivência física das pessoas, como também por uma questão cultural/moral da sociedade que valoriza o labor acima de qualquer outra coisa.

Além disso, ainda importa destacar o discurso do desemprego, muito valorizado pelo neoliberalismo, e intensificado com o avanço tecnológico. A partir dele, as novas tecnologias passaram a serem tidas como “vilãs” e concorrentes do obreiro. Contudo, a realidade percebida é distinta daquela disseminada pelo sistema, uma vez que os níveis de desemprego não possuem relação direta para com o nível de proteção do trabalhador, estando estes ligados à economia, de

modo que, em um cenário econômico favorável, a taxa de desemprego tende a diminuir; em um cenário de crise econômica, as taxas de desemprego aumentam.

Já se convive com grandes avanços tecnológicos e, até então, não foi dispensada a mão de obra humana, até porque tem coisas próprias do ser humano que a máquina não é capaz de reproduzir. Assim, percebe-se que esse discurso não se confirma, mas é apenas uma forma de diminuir o custo de produção, sem se importar com os princípios básicos do Direito do Trabalho.

Ainda nesse cenário de precarizações, um aspecto do direito laboral bastante influenciado foi a jornada de trabalho, isso porque o tempo coletivo da fábrica foi substituído pelo tempo individual do trabalhador, que passou a trabalhar por carga e não por tempo, como compreende Supiot (2007). Ressalta-se que, com as reformas feitas na CLT, a jornada foi atacada de diferentes formas no âmbito formal, em especial com a alteração do artigo 62, III.

Além disso, ainda se nota, que as pesquisas sugerem que o cumprimento da sobrejornada informal tornou-se mais recorrente – aquela que não é contabilizada como hora extra de fato, diante da maior facilidade proporcionada pelas TICs. Assim, a fantasia da ubiquidade de Alain Supiot (2007) vai deixando de ser uma fantasia, uma vez que o trabalhador de fato passa a estar em qualquer lugar a qualquer hora.

Aqui faz-se necessário lembrar a subordinação e o poder diretivo do empregador. Ora, diante desses dois aspectos – que denotam a assimetria da relação empregatícia e o “poder” que detém o empregador –, somados à necessidade do emprego, os obreiros se veem na obrigação de atender à telefonemas, responder e-mails e mensagens ainda que estejam em seu horário de descanso, o que o professor Ricardo Antunes chamou de escravidão digital.

Percebe-se que, a hiperconexão que se cria faz com que o tempo de lazer do trabalhador diminua, ou até deixe de existir. Sobre esse aspecto, é de suma importância destacar que o direito ao lazer, ao descanso e à saúde não estão previstos na Constituição Federal por mera formalidade, senão são importantes necessidades humanas para uma vida digna, princípio tão caro à nossa Carta Magna, e estão sendo constantemente infringidos. Essa realidade, nas palavras da professora Gabriela Neves Delgado, resulta em uma disponibilidade perpétua para o empregador.

Além disso, percebe-se que tanto Byong-Cho Han como Alain Supiot concordam que a sociedade atual é marcada pela produtividade, pela carga de trabalho, não pelo tempo. Essa

mudança traz um desafio para o direito do trabalho, já que a responsabilidade que antes era do empregador, passa a ser do empregado, isso porque ele é o responsável por atingir suas próprias metas e cumprir com sua carga de trabalho. Assim, passa a existir uma autocobrança do trabalhador de modo que passa a laborar por um tempo muito superior para cumprir os deveres preestabelecidos. Nesse diapasão, conforme a pesquisa documental apresentada e toda a pesquisa bibliográfica realizada, percebe-se que a sobrejornada de trabalho criada a partir dessa disponibilidade constante, é uma grande geradora de estresse.

O estresse gerado, muitas vezes por uma própria autocobrança do trabalhador, que se vê preso dentro do sistema diante de todas as pressões que sofre, quando acumulado causa prejuízos imensuráveis à saúde, como por exemplo a síndrome de Burnout, ansiedade e depressão. Assim, cada vez mais os trabalhadores estão ficando mais doentes como consequência da altíssima carga de trabalho. Sobre isso, vale lembrar que, o direito do trabalho, apesar de relacionar-se com a economia, traduz diretamente a vida social, dada sua centralidade. Não se pode falar de direito do trabalho sem considerar que os trabalhadores são seres humanos, igualmente protegidos pela Constituição.

Diante disso, a tese do direito à desconexão mostra-se urgente perante a realidade fática em que vive a sociedade, com uma busca incessante pelo capital, sem pensar que, essas mesmas pessoas que estão sendo constantemente exploradas são as mesmas que formam a base da sociedade; e o que é a sociedade senão a interação entre todas essas pessoas? Assim, apesar da centralidade do trabalho histórica, o labor por si só não pode nem deve se sobrepor à pessoa humana, sob pena de coibir a experiência de vida de cada um.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001. Tradução de: Plínio Dentzien. Disponível em: <https://sublimefilosofia.com.br/wp-content/uploads/2022/02/BAUMAN-Z.-Modernidade-Liquida.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- BIOLCATI, Fernando Henrique De O. *Internet, Fake News e Responsabilidade Civil das Redes Sociais*. (Coleção Direito Civil Avançado). Portugal: Grupo Almedina, 2022. E-book. ISBN 9786556276410. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276410/>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1674176306648&disposition=inline>. Acesso em: 30 jan. 2023.
- BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.
- CARVALHO, Ana Paula Pinto de; FORT, Mônica Cristine. *Mediatização nas relações de trabalho e as práticas de comunicação de grupos organizacionais em dispositivos móveis: o caso WhatsApp*. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 40., 2017, Curitiba. Trabalho. Curitiba: Intercom, 2017. p. 1-15. Disponível em: <https://www.portalintercom.org.br/anais/nacional2017/resumos/R12-1698-1.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 Anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista TST*, Brasília, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr/jun. 2013.
- DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. *Revista TST*, Brasília, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul/set 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 jan. 2023.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, 2ª edição, rev., atual. e ampl.* São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. *Revista Direito UnB*, Brasília, v. 4, n. 2, p. 16-34, mai/ago 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32394/27445>. Acesso em: 16 jan. 2023.

- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Proporção de ocupados e de assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal, por sexo*. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/serve/serie.do?method=seleciona&id=1272476946204>. Acesso em: 30 jan. 2023.
- DURHKEIM, Émile. *As Regras do Método Sociológico*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. Tradução de: Paulo Neves. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/durkheim-c3a9-as-regras-do-mc3a9todo-sociolc3b3gico.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- DUTRA, Renata Queiroz. *Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica*, 1ª edição. Belo Horizonte: Editora RTM, 2021.
- FARIA, José Eduardo. *Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão*. Estudos Avançados, v. 11, n. 30, p. 43-53, 1997.
- FELTEN, Maria Cláudia. Os Direitos Fundamentais e as Tecnologias da Comunicação e Informação: grupos de trabalho do whatsapp. *Revista Thesis Juris*, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 120-143, 1 abr. 2017. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/rjt.v6i1.589>.
- FILGUEIRAS, Vítor Araújo. *"É tudo novo", de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital*. São Paulo: Boitempo, 2021.
- FINCATO, Denise Pires; MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. Síndrome de Burnout, trabalho e tecnologia. *Revista Fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 31-47, dez. 2016.
- FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 30 jan. 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>.
- FOLHA DE SÃO PAULO. *94% têm conta em alguma rede social; WhatsApp lidera com 92%*. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/tec/2022/07/94-tem-conta-em-alguma-rede-social-whatsapp-ldera-com-92.shtml>. Acesso em: 04 jan. 2023
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. *Direitos Fundamentais e Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185-214, jul/ dez 2020.
- GROSSI, Paolo. *O Direito entre Poder e Ordenamento*. Belo Horizonte: Del Rey, 2010. Tradução de: Arno Dal Ri Junior.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015. Tradução de Enio Paulo Giachini.
- LAVI, Michal. Content Providers' Secondary Liability: A Social Network Perspective. *Fordham Intellectual Property, Media And Entertainment Law Journal*. Berkeley, p. 855-943. 2016. Disponível em: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1633&context=iplj>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*. 11. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

- MOREIRA, Rômulo Diego. *Veja qual foi o primeiro celular do mundo (e do Brasil)*. 2023. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2023/01/veja-qual-foi-o-primeiro-celular-do-mundo-e-do-brasil.ghtml>. Acesso em: 01 fev. 2023.
- MOREIRA, T. C. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n. 11, p. 15-52, 6 ago. 2012.
- OIT. International Labour Office. *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*. Research Department.: working paper n. 5, out. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf. Acesso em: 30 jan. 2023.
- OIT. *História da OIT*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 04 jan. 2023
- ROSA, Felipe Augusto de Miranda. *Sociologia do Direito: o fenômeno jurídico como fato social*. 13. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.
- SILVA, Osias Pereira da. *A Caracterização Da Subordinação Jurídica Por Meio Do Whatsapp Como Ferramenta Eletrônica De Trabalho*. 2017. 67 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/31978/1/2017_tcc_opsilva.pdf. Acesso em: 2 jan. 2023.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Trt da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003.
- SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. São Paulo: Wmf Martins Fontes, 2007. Tradução de: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão.
- TONIN, Pedro Henrique. *O mundo do trabalho e o direito à desconexão: discussão para o presente e a preparação para o futuro*. discussão para o presente e a preparação para o futuro. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao>. Acesso em: 04 jan. 2023.
- VASCONCELOS, Fernando A.; BRANDÃO, Fernanda Holanda V.. *As Redes Sociais E A Evolução Da Informação no Século XXI*. Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 4, n. 7, p. 125-144, jan/jul, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/225/207>. Acesso em: 02 jan. 2023.
- VIDAL, Priscila Valim Carneiro. *Dependência Mobile: a relação da nova geração com os gadgets móveis digitais*. 2014. 73 f. TCC (Graduação) - Curso de Publicidade e Propaganda, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9386/1/2014_PriscilaValimCarneiroVidal.pdf. Acesso em: 04 jan. 2023.
- VENDA, Rafaela Rosa Lopes. *O impacto da sobrecarga de trabalho e do conflito trabalho-família, relacionados com o uso do WhatsApp, na insatisfação com o trabalho: o papel mediador do stress*. 2020. 46 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/20937/1/Master_Rafaela_Lopes_Venda.pdf. Acesso em: 30 jan. 2023.

WHO, World Health Organization. *Health and Well-Being*. Disponível em: <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being#:~:text=The%20WHO%20constitution%20states%3A%20%22Health,of%20mental%20disorders%20or%20disabilities..> Acesso em: 30 jan. 2023.